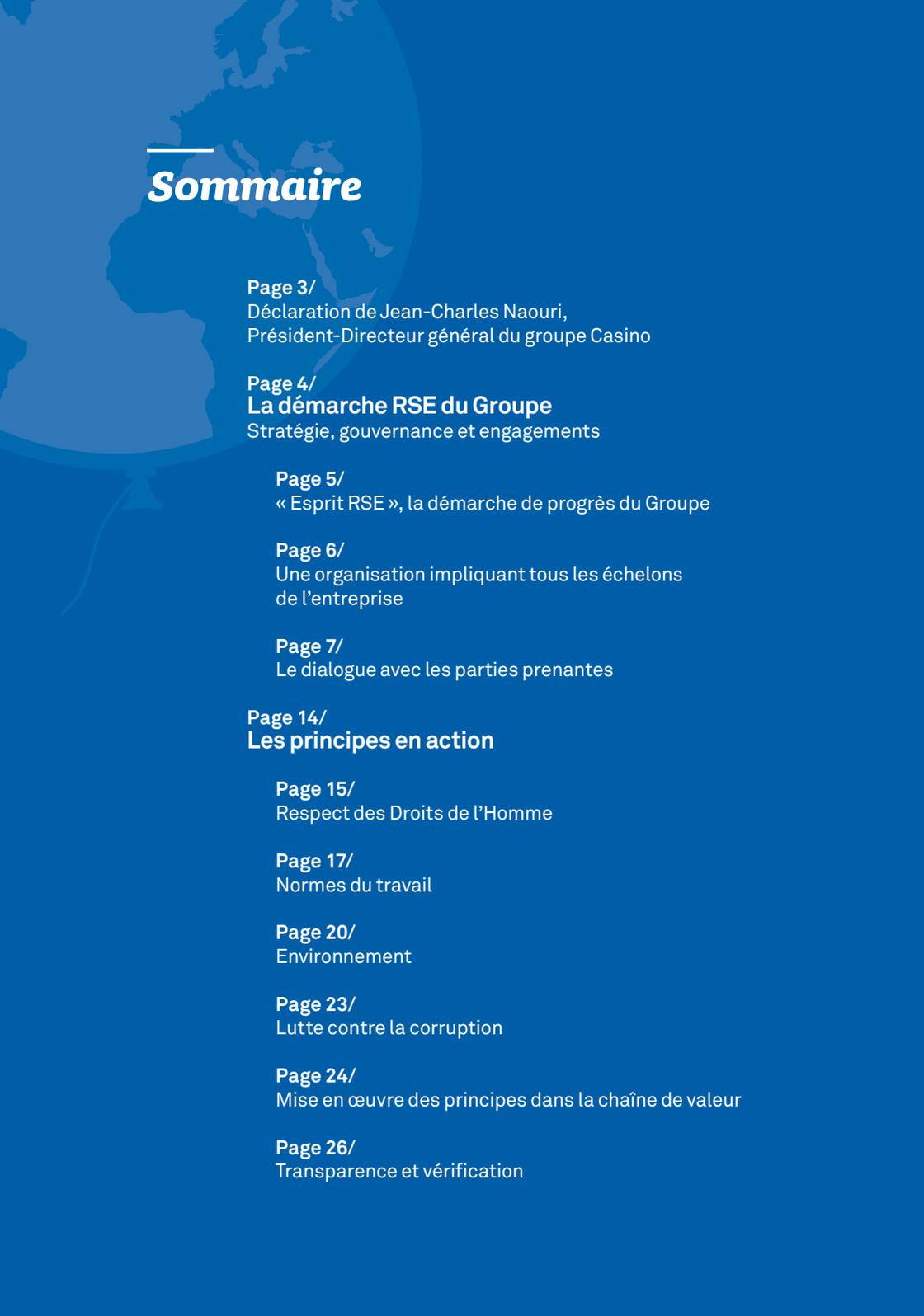


Le groupe Casino et le Pacte Mondial des Nations Unies

Rapport de Communication sur le Progrès 2012





Sommaire

Page 3/
Déclaration de Jean-Charles Naouri,
Président-Directeur général du groupe Casino

Page 4/
La démarche RSE du Groupe
Stratégie, gouvernance et engagements

Page 5/
« Esprit RSE », la démarche de progrès du Groupe

Page 6/
Une organisation impliquant tous les échelons
de l'entreprise

Page 7/
Le dialogue avec les parties prenantes

Page 14/
Les principes en action

Page 15/
Respect des Droits de l'Homme

Page 17/
Normes du travail

Page 20/
Environnement

Page 23/
Lutte contre la corruption

Page 24/
Mise en œuvre des principes dans la chaîne de valeur

Page 26/
Transparence et vérification

Déclaration de Jean-Charles Naouri, *Président-Directeur général du groupe Casino*

Afin de réaffirmer son engagement en faveur d'un commerce responsable et ce quel que soit son pays d'implantation, le groupe Casino a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies le 19 octobre 2009.

L'année 2011 a été marquée tout particulièrement par la mise en place d'une démarche de progrès RSE Groupe composée de 16 priorités. Ce référentiel commun à toutes nos enseignes - « Esprit RSE » - a pour objectifs de prendre en compte les principaux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux de nos activités, tout en respectant les spécificités locales, mais aussi de renforcer la cohérence et l'impact de nos actions RSE dans les 8 pays où le Groupe est présent.

En effet, avec 307 000 collaborateurs et une présence sur des marchés à forte croissance représentant plus de 400 millions d'habitants, le Groupe est conscient de la nécessité de poursuivre ses efforts avec détermination pour améliorer l'impact de ses activités qu'il soit social ou environnemental et promouvoir les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans sa sphère d'influence. La prise en compte de la RSE à tous les niveaux du Groupe est un facteur d'innovation et d'amélioration de la performance économique du Groupe.

Les nombreux prix remportés cette année comme le grand prix Essec de la distribution responsable, le Trophée du Capital Humain récompensant notre politique d'innovation sociale, ou encore le prix de la gestion énergétique de l'industrie et du bâtiment décerné à notre filiale Big C Vietnam attestent de la réalité de notre engagement. C'est une reconnaissance des efforts accomplis par les femmes et les hommes du Groupe pour ancrer la RSE au cœur de l'exercice quotidien de leurs métiers ainsi qu'un encouragement à les poursuivre sans relâche.

À travers ce rapport nous réaffirmons notre volonté de poursuivre notre démarche de progrès dans le cadre du Pacte Mondial auquel nous avons souhaité adhérer.

La démarche RSE du Groupe

Stratégie, gouvernance et engagements

Depuis la signature du Pacte Mondial en 2009, la démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise du groupe Casino s'est renforcée avec la mise en place d'une Direction RSE destinée à améliorer la prise en compte des enjeux de RSE et leur pilotage dans l'ensemble des activités et pays d'implantation du Groupe.

■ ■ ■ « Esprit RSE », la démarche de progrès du Groupe

En 2011, le groupe Casino a construit sa démarche de progrès dans le cadre de son plan triennal 2012-2014 à partir d'une analyse de ses enjeux, en s'appuyant sur les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et des lignes directrices ISO 26 000. Cette démarche comprend 16 priorités axées sur 5 responsabilités. Elle est remise à jour annuellement en fonction des avancées réalisées.

Employeur engagé

- Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes
- Promouvoir la diversité
- Favoriser l'évolution des collaborateurs

Commerçant responsable

- Agir pour la santé des consommateurs
- Encourager une consommation respectueuse de l'environnement

Partenaire de confiance

- Renforcer la démarche d'éthique sociale
- Soutenir les filières de production locale
- Favoriser les démarches RSE des PME

Acteur local solidaire

- Développer l'action des fondations
- Développer les partenariats de solidarité
- Agir en faveur de la revitalisation des centres villes et des zones rurales
- Multiplier les actions solidaires de proximité

Groupe mobilisé pour l'environnement

- Améliorer l'efficacité énergétique
- Limiter et valoriser les déchets
- Œuvrer en faveur de la biodiversité
- Réduire les émissions de gaz à effet de serre

Cette démarche de progrès RSE a été construite en parfaite cohérence avec les 9 engagements de la charte éthique Groupe qui se réfère explicitement aux principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans les conventions fondamentales de l'OIT.

➡ Pour en savoir plus : consulter notre site www.groupe-casino.fr/fr/Demarche-de-progres

■ ■ ■ Une organisation impliquant tous les échelons de l'entreprise

L'engagement du groupe Casino en faveur du développement durable s'est concrétisé dès 2002 par la mise en place d'une organisation dédiée. La signature du Pacte Mondial a donné un nouvel élan à la démarche historique du Groupe avec la mise en place d'une organisation renforcée permettant d'impliquer toutes les fonctions et tous les niveaux de l'entreprise.

Pour déployer et animer sa démarche de progrès RSE auprès de l'ensemble de ses filiales, tant en France qu'à l'international, le Groupe a mis en place en 2010 une nouvelle **Direction de la RSE Groupe** avec l'objectif notamment d'accélérer la mise en œuvre de ses engagements RSE dans toutes les filiales.

Au plus haut niveau, le **Comité stratégique RSE** constitué de sept membres dont trois du Comité Exécutif, a pour missions de valider les axes d'engagement du Groupe en tenant notamment compte des principes du Pacte Mondial et des domaines d'application de la norme ISO 26000, mais aussi de suivre leur mise en œuvre au sein des entités. Il s'est réuni à 4 reprises en 2011.

Le groupe Casino a mis en place un **réseau de correspondants RSE** en France et une équipe en charge de la RSE dans chacune des filiales à l'international qui sont animés par la direction Groupe et des comités RSE / développement durable qui se réunissent régulièrement. En France, un réseau de **référénts environnement** et de **correspondants « Promotion de la diversité »** a aussi été mis en place dans toutes ses filiales. Ces réseaux se réunissent 3 à 4 fois par an.

Enfin, la Direction RSE s'appuie sur les comités suivants :

➤ **Le comité de pilotage Ressources Humaines** : il permet de suivre la mise en œuvre et le déploiement des priorités RSE concernant les ressources humaines en France et à l'international.

➤ **Le comité scientifique Nutrition Santé** : créé en mars 2010 afin de définir les orientations et les priorités du Groupe dans ces domaines, il est composé de scientifiques reconnus et d'un grand chef étoilé. Il a engagé un travail de réflexion dans plusieurs domaines prioritaires dont les acides gras trans et les perturbateurs endocriniens présents dans certains emballages alimentaires.

➤ **Le comité qualité France** : il réunit tous les deux mois les directeurs qualité des différentes entités françaises du Groupe.

➤ **Les séminaires métiers internationaux** durant lesquels sont abordées les questions liées au développement durable et la politique RSE Groupe.

■ ■ ■ ➤ **POUR EN SAVOIR PLUS : CONSULTER NOTRE SITE www.groupe-casino.fr/fr/organisation**

Le dialogue avec les parties prenantes

Le dialogue avec les parties prenantes est un élément fondamental de la démarche RSE du groupe Casino.

Depuis de nombreuses années, le Groupe s'efforce de nouer un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes au niveau local et national, dans chacun des pays où il est présent. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec pour objectif de développer et co-créeer des projets ou des partenariats innovants. Ces actions permettent de renforcer l'efficacité de la démarche en identifiant les acteurs avec lesquels le dialogue doit être développé et en améliorant les synergies avec les partenaires existants.

Le groupe Casino participe dans chaque pays à divers groupes de réflexion et associations professionnelles en lien avec la RSE, telles l'Initiative Clause Sociale, le Global Social Compliance Program, Entreprises pour les Droits de l'Homme ou le Réseau des Entreprises et du Handicap de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dont le Groupe est membre fondateur.

En France, le Groupe est membre de différentes associations spécialisées dont l'ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises), l'AFOIT (Association Française pour l'Organisation Internationale du Travail), l'Observatoire de la Parentalité, le Réseau national des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation. Il interagit également avec des associations ou organismes non gouvernementaux traitant de l'environnement comme Eco Systèmes, Perifem, Eco Emballage, Corepile et Recylum. Avec une quarantaine d'interventions chaque année dans les grandes écoles et universités, Casino contribue également à sensibiliser les décideurs de demain aux enjeux du développement durable.

Processus de dialogue avec les parties prenantes France

Parties prenantes	Principaux modes de dialogue	Exemples d'actions menées en 2011/2012 en France
COLLABORATEURS	Revue trimestrielle « Regards », intranet « Casweb » ; Cellule d'Écoute et de Médiation ; Enquêtes d'opinion interne ; Rencontres mensuelles « dirigeants et managers » ; Forum d'échange annuel «Jeunes Talents ».	Formation de 50 écoutants régionaux à la santé sécurité au travail ; Réalisation d'une enquête d'engagement des cadres ; Mise en place de visites magasins sous l'angle de la RSE impliquant les Jeunes Talents et des directeurs de magasins.

Processus de dialogue avec les parties prenantes France

Parties prenantes	Principaux modes de dialogue	Exemples d'actions menées en 2011/2012 en France
PARTENAIRES SOCIAUX	Échanges permanents dans le cadre des négociations collectives.	14 000 réunions en 2011 avec les représentants du personnel en France ; Signature de 6 nouveaux accords sociaux chez Casino France.
ACTIONNAIRES, INVESTISSEURS ET AGENCES DE NOTATION	Portail « finance » du site www.groupe-casino.fr ; Rapport annuel et document de référence ; Lettre aux actionnaires ; Hotline actionnaires ; Assemblée générale ouverte à tous les actionnaires quel que soit le nombre d'actions détenues.	14 road shows et 6 conférences organisés en 2011 pour les investisseurs et agences de notation ; 2 road shows extra financiers pour présenter la stratégie RSE du Groupe aux ISR et agences de notation extra-financières.
CLIENTS	Sites internet www.groupe-casino.fr , www.produits-casino.fr , www.casino.fr ; Fanpage Facebook ; Site communautaire Cvous ; Service consommateurs Casino ; Réunions en magasins avec des consommateurs ; Enquêtes consommateurs (panels) ; Rencontres régulières avec les associations de consommateurs.	Lancement du nouveau site communautaire « Cvous.com » destiné à tous les consommateurs désireux d'avoir un impact sur les produits et les services du quotidien ; Plus de 30 000 dossiers traités par le service consommateurs ; Chaque magasin Casino organise 2 rencontres clients par an.
ÉTUDIANTS ET JEUNES DIPLOMÉS	Site internet groupe-casino.fr , « 35 000 étreshumains.com », « Mon tuteur et moi.com » ; Fanpage Facebook ; Partenariats avec des écoles ; Membre fondateur du Pôle international éco-conception de Saint-Étienne.	Participation à 32 forums de recrutement et 133 interventions dans des collèges, lycées, écoles, CFA, universités en 2012 ; Organisation d'une journée « perspectives Casino » pour les stagiaires et alternants du Groupe ; Partenariats avec 17 écoles (niveau CAP à Bac+5).

Processus de dialogue avec les parties prenantes France

Parties prenantes	Principaux modes de dialogue	Exemples d'actions menées en 2011/2012 en France
FOURNISSEURS	<p>Responsable des relations avec les PME (depuis 2000) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • porte d'entrée privilégiée pour les PME auprès du Groupe ; • accompagne les PME dans leur développement ; • médiateur en cas de difficultés entre la PME et une des entités du Groupe. <p>Forum PME.</p>	<p>Dans le cadre du programme « Cap sur la croissance » visant à soutenir le développement des PME fournisseurs à l'international, Casino a organisé 3 speed dating innovation depuis septembre 2010 avec plus de 200 PME consultées ;</p> <p>Soutien des filières locales : déploiement du concept « Le Meilleur d'Ici » ;</p> <p>Créé en 2010, il réunit une vingtaine de dirigeants de PME et la Direction générale du Groupe pour échanger, hors de toutes considérations commerciales, sur les grands enjeux de la consommation à horizon de trois ans.</p>
POUVOIRS PUBLICS ET COLLECTIVITÉS LOCALES	<p>Organisation de visites de magasins pour des élus nationaux ou locaux ;</p> <p>Partenariats de longue date avec plusieurs Ministères et instances nationales (Ministère de la Ville et de l'Égalité des Chances, Pôle Emploi...) et soutien de plusieurs initiatives nationales en lien avec la RSE (Plan Espoir Banlieues, Talents des Cités, ...);</p>	<p>Signature en mars 2011 de la charte de valorisation du Service Civique ;</p> <p>Charte signée en 2011 avec le Ministre de l'Emploi et de la Santé, chargé de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle et le Réseau des Missions Locales, pour favoriser l'emploi en alternance dans les zones urbaines sensibles ;</p> <p>Signature en janvier 2012 de l'engagement national des entreprises pour l'emploi des quartiers prioritaires avec l'objectif de recruter au moins 850 personnes des quartiers en 2012, 500 stagiaires et 150 alternants ;</p>

Processus de dialogue avec les parties prenantes France

Parties prenantes	Principaux modes de dialogue	Exemples d'actions menées en 2011/2012 en France
POUVOIRS PUBLICS ET COLLECTIVITÉS LOCALES (SUITE)	Dialogue permanent avec les Chambres de Commerce et d'Industrie.	Convention signée en 2012 avec l'Acse (Agence pour la promotion de la Cohésion Sociale et de l'Égalité des Chances) dans le cadre de la campagne Casino pour le recrutement de 500 alternants en CAP métiers de bouche ; Signature en 2012 d'une convention avec l'Association des Maires des Grandes Villes de France - participation de Casino au groupe de travail sur « La ville et le commerce ».
ONG ET ASSOCIATIONS	La Fondation d'Entreprise Casino et la Direction RSE mènent un dialogue permanent avec des associations locales, nationales et internationales (réponses aux sollicitations, rencontres avec des ONG) . La Fondation apporte chaque année son soutien à plusieurs associations et ONG menant des programmes de solidarité au niveau local, national ou international.	Nouveau partenariat signé en 2011 avec la fondation GoodPlanet ; Soutien de l'association SOS Sahel ; Lancement par la Fondation Casino d'un nouveau programme « Artistes à l'école » ; Plus de 500 projets de solidarité locale réalisés en 2011 grâce à l'implication des collaborateurs en France ; Partenariat depuis 2009 avec les Banques Alimentaires ; Membre fondateur depuis 1993 de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) ; Partenariats des filiales avec diverses associations comme la Croix Rouge, Emmaüs, l'Académie Christophe Tiozzo... ; Soutien d'actions de proximité par les établissements du Groupe.

Principaux progrès de la démarche RSE du Groupe en 2011/2012

Critères avancés du Pacte Mondial

Principales réalisations

Critère 1

Discussion au plus haut niveau de l'entreprise sur la stratégie de mise en œuvre des principes du Pacte Mondial

4 réunions du comité stratégique RSE en 2011.

Pour en savoir plus : www.groupe-casino.fr/fr/Demarche-de-progres

Critère 2

Mettre en place des processus de prise de décision et systèmes de gouvernance efficaces pour le développement durable de l'entreprise

Mise en place d'une organisation RSE renforcée avec un comité stratégique RSE qui vient compléter la direction RSE Groupe et le réseau de correspondants RSE et environnement.

Pour en savoir plus : www.groupe-casino.fr/fr/Organisation

Critère 3

S'engager avec toutes les parties prenantes importantes

En France :

- Nouveaux partenariats signés en France avec le Secrétariat à la jeunesse et à la vie associative et l'Agence du Service Civique et l'Agence nationale de cohésion sociale et l'égalité des chances (l'Acisé).
- Renouvellement des engagements pris avec les pouvoirs publics dans le cadre du Plan Espoir Banlieue et signature en 2012 de l'engagement national pour l'emploi des habitants des quartiers prioritaires avec le Ministère de la Ville et celui de l'Emploi et de la Santé.
- Lancement en 2012 d'un nouveau projet en France pour renforcer le dialogue avec les parties prenantes.

Pour en savoir plus : www.groupe-casino.fr/fr/Dialogue-avec-les-parties

Au Brésil : le groupe Pão de Açúcar (GPA) a mis en place en 2011 un dispositif d'envergure pour associer ses parties prenantes à la hiérarchisation des enjeux de RSE et à la définition du contenu du rapport RSE, via un outil appelé « matrice de matérialité ». Trois types de parties prenantes ont été interrogées par questionnaires : des représentants des clients, des fournisseurs et des employés. Le questionnaire a été préparé en s'appuyant sur les lignes directrices du GRI et les principes du Pacte Mondial.

Pour en savoir plus : www.gpari.com.br

En Colombie : le groupe Exito a également adressé à des représentants de ses parties prenantes internes et externes un questionnaire visant à évaluer l'importance de différents enjeux de développement durable. Les résultats ont été utilisés pour construire une matrice de matérialité RSE.

Pour en savoir plus : www.grupoexito.com.co/index.php/en/sustainability

Principaux progrès de la démarche RSE du Groupe en 2011/2012

Critères avancés du Pacte Mondial

Principales réalisations

Critère 4

Agir en soutenant les objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Outre ses actions dans le domaine des Droits de l'Homme (voir p.15), des normes de travail (p. 17), de la lutte contre la corruption (p. 23), de la lutte contre le changement climatique (p. 20) ou la protection de la biodiversité (p. 20), le groupe Casino s'implique chaque année notamment via sa Fondation dans de nombreuses actions de solidarité locale, nationale ou internationale s'inscrivant dans la droite ligne des causes soutenues par l'ONU comme la lutte contre la pauvreté et la malnutrition ou l'accès des enfants défavorisés à l'alimentation et à l'éducation.

En Argentine, Libertad soutient l'association humanitaire « Un techo para mi país » (Un toit pour mon pays) qui œuvre pour la construction de logements d'urgence. Des collaborateurs de Libertad ont, par ailleurs apporté leur aide à la formation de 425 jeunes enfants en situation de précarité.

Au Brésil, plus de 6 000 tonnes de marchandises ont été collectées et redistribuées par Grupo Pão de Açúcar (GPA) en 2011.

En Colombie, Exito est aussi très actif aux côtés des Banques Alimentaires, avec plus de 3 000 tonnes de marchandises collectées en 2011. L'expertise avec laquelle la fondation Exito lutte contre la malnutrition infantile depuis des années a été reconnue lors du lancement par le Président de la République colombienne d'un nouveau programme national en faveur de la petite enfance « de zéro à toujours ». Les actions ont porté plus précisément en 2011 sur le cofinancement d'une alimentation saine pour des enfants et de futures mères issus de milieux défavorisés (plus de 33 000 enfants et 190 mères), le déploiement de programmes de sensibilisation à une meilleure nutrition (21 000 enfants sensibilisés) ainsi que la promotion de la lecture (344 enfants) et de l'éveil musical (703 enfants).

En France, plus de 2 500 tonnes de produits ont été données aux Banques Alimentaires en 2011, soit l'équivalent de 5 millions de repas et une hausse de 50 % des dons. Par ailleurs, plus de 1 800 tonnes ont été collectées grâce aux dons des clients. Preuve de son engagement, le groupe Casino a reçu en 2011 le label « Entreprise Solidaire », décerné par la Fédération des Banques Alimentaires.

À l'Île Maurice, 9 familles démunies ont chacune reçu une maison neuve de la part du groupe Vindemia.

Principaux progrès de la démarche RSE du Groupe en 2011/2012

Critères avancés du Pacte Mondial

Principales réalisations

Critère 4 (suite)

En Thaïlande, Big C Thaïlande développe le projet « Happy rice » en liaison avec une fondation locale, afin de venir en aide aux riziculteurs touchés par les inondations de 2010 et 2011. La Fondation Big C, très impliquée dans l'aide à l'éducation, a notamment délivré 3 375 bourses à de jeunes écoliers et construit 29 écoles secondaires à ce jour. Le programme de soutien aux communautés locales a également permis, avec l'aide des clients et des partenaires commerciaux de Big C, de collecter 9 millions de baht pour financer la construction d'un hôpital dans une région reculée.

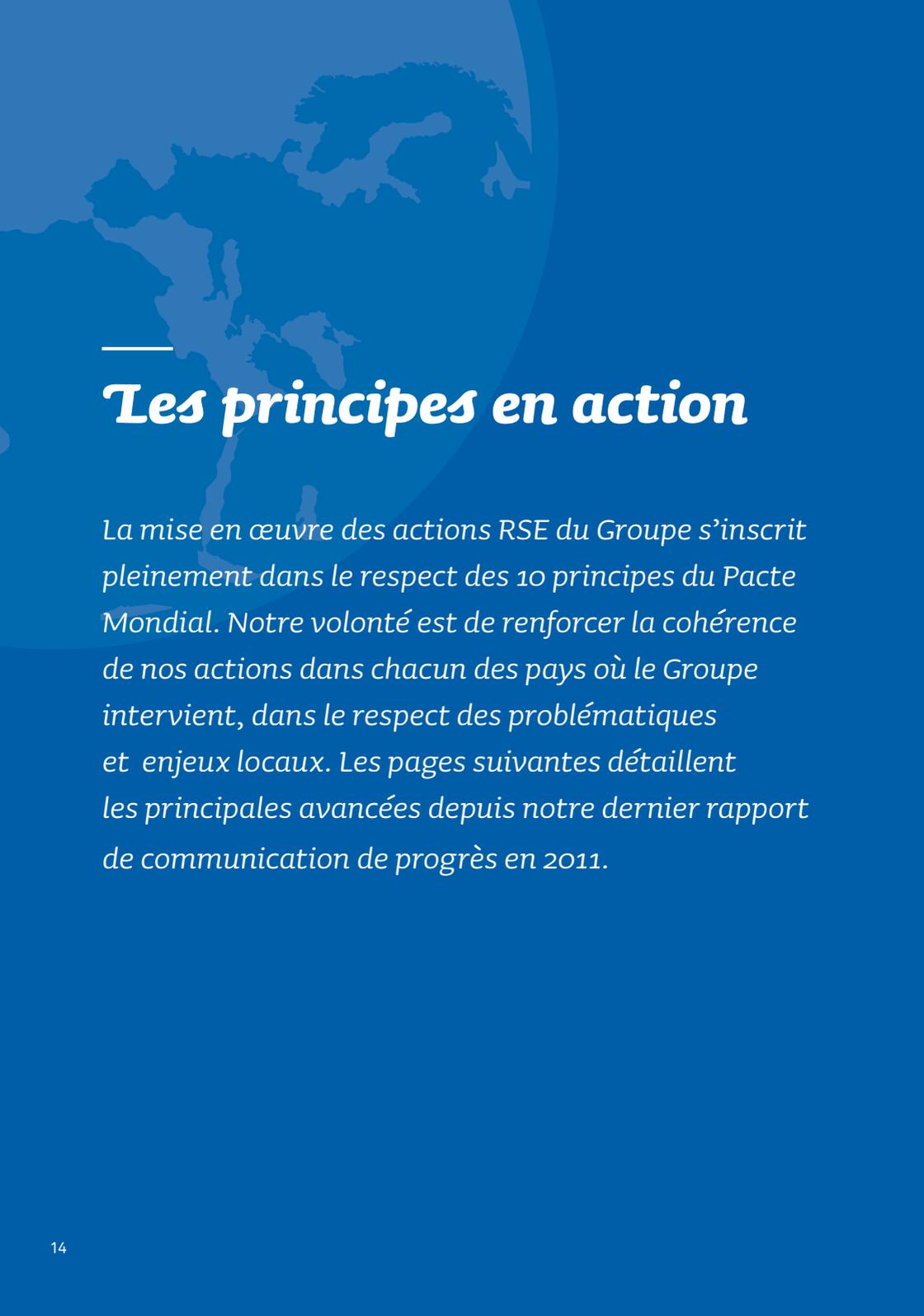
Au Vietnam, les collaborateurs de Big C se mobilisent dans le cadre du dispositif « Big Community ». En 2011, 8 projets en faveur des communautés locales ont ainsi été lancés (filtrage d'eau potable, création d'une école de massage pour des aveugles, corner de vente d'articles artisanaux fabriqués par des personnes handicapées...). Ce programme est reconduit en 2012.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Des-engagements-nationaux

www.groupe-casino.fr/fr/Les-actions-des-enseignes-du

www.groupe-casino.fr/fr/La-Fondation-d-entreprise-Casino,3014



Les principes en action

La mise en œuvre des actions RSE du Groupe s'inscrit pleinement dans le respect des 10 principes du Pacte Mondial. Notre volonté est de renforcer la cohérence de nos actions dans chacun des pays où le Groupe intervient, dans le respect des problématiques et enjeux locaux. Les pages suivantes détaillent les principales avancées depuis notre dernier rapport de communication de progrès en 2011.

Respect des Droits de l'Homme

Principes du Pacte Mondial

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
- 2 et à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des Droits de l'Homme.

L'approche du Groupe

Les règlements et politiques de ressources humaines respectent les conventions internationales en matière de Droits de l'Homme dans toutes les filiales du groupe Casino. Compte-tenu des activités du Groupe, les principaux risques d'infraction aux Droits de l'Homme se situent dans la chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe participe au Programme mondial de conformité sociale (Global Social Compliance Program - GSCP) et est **membre depuis sa création** de « l'Initiative Clause Sociale » de la Fédération du Commerce et de la Distribution. **Le groupe Casino au travers de la Direction de la RSE**, réalise chaque année un programme d'audits sociaux des fournisseurs à risque dans les pays émergents, afin de s'assurer du respect de sa charte éthique fournisseurs qui se réfère explicitement aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux conventions fondamentales de l'OIT (voir p. 25).

Le groupe Casino est un membre fondateur de l'association « Entreprises pour les Droits de l'Homme » (EDH) dont le but est de contribuer à la mise en œuvre opérationnelle de la Déclaration universelle des droits de l'homme dans les entreprises et de **sensibiliser les collaborateurs aux Droits de l'Homme dans l'entreprise**.

Les fondations du Groupe mènent des actions en faveur des populations vulnérables et notamment en faveur de l'enfance défavorisée et des jeunes en difficulté d'intégration.

Principaux progrès 2011/2012

Critères avancés du Pacte Mondial

Principales réalisations 2011-2012

Critère 5

Formuler de solides engagements, stratégies ou politiques dans le domaine des Droits de l'Homme

En 2011, le groupe Casino a déployé une charte éthique pour l'ensemble de ses filiales en France et à l'international.

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 5 (suite)

À travers 9 engagements, le Groupe réaffirme son attachement aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, au Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux ainsi qu'aux 8 Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Droits-de-l-homme-au-travail

Critère 6

Mettre en place des systèmes de management efficaces pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

Membre fondateur d'« Entreprises pour les Droits de l'Homme » (EDH), le groupe Casino a participé activement depuis 2010 à la conception d'un module de formation sur « les Droits de l'Homme en entreprise » qui est désormais régulièrement proposé aux cadres du Groupe à travers 3 sessions par an.

Le groupe Casino s'inspire de ce module pour élaborer une formation qui sera déployée fin 2012 et réaliser une analyse des risques liés aux Droits de l'Homme dans ses pays d'implantation.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Droits-de-l-homme-au-travail

Critère 7

Mettre en place des mécanismes de contrôle et d'évaluation pour l'intégration des principes des Droits de l'Homme

Le processus d'audit de conformité sociale des fournisseurs des produits Casino prévoit un système d'alerte en fonction du degré de criticité de la non-conformité constatée. Il prévoit également un suivi des fournisseurs audités et des plans d'action mis en place (cf. p. 15).

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Demarche-d-ethique-sociale.html

En France, sur le plan interne, un dispositif d'alerte a été mis en place dans le domaine de la lutte contre les discriminations à l'issue de l'obtention du Label Diversité. Une cellule d'écoute et de médiation assure la traçabilité des incidents discriminatoires réels ou supposés subis par les salariés du Groupe et garantit ainsi le traitement et la bonne mise en œuvre des procédures.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/La-diversite-une-richeesse-a,2999

Critère 8

Indicateurs de performance sur les Droits de l'Homme

Compte-tenu de ses activités, le groupe Casino a mis en place des indicateurs de performance sur le respect des Droits de l'Homme dans sa chaîne d'approvisionnement (voir p. 15).

Sur le plan interne, la cellule d'écoute et de médiation mise en place chez Casino France pour lutter contre les discriminations a été saisie de 4 dossiers en 2011, dont 2 concernaient un autre sujet.

Les 2 autres ont été gérés conformément à la procédure mise en place, impliquant le management et les services ressources humaines.

■ Normes de travail

Principes du Pacte Mondial

- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- 4 l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- 5 l'abolition effective du travail des enfants ;
- 6 et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

● L'approche du Groupe

Le Groupe a formalisé une politique en matière de respect des droits fondamentaux au travail. Cette politique fait écho aux engagements 1 et 4 de la charte éthique Groupe. Elle est également reprise dans la charte éthique fournisseurs ainsi que dans le contrat de référencement en tant que tel.

Le Groupe déclare souscrire aux principes contenus dans les textes référencés ci-dessous qu'il reconnaît comme représentant des minima absolus en matière de droits humains :

- **La Déclaration universelle des droits de l'homme**, adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies dans sa résolution 217 A (III) du 10 décembre 1948;
- **La Convention relative aux droits de l'enfant**, adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies dans sa résolution 44/25 du 20 novembre 1989 ;
- **La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)** adoptée en juin 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, à savoir :
 - La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective,
 - L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
 - L'abolition effective du travail des enfants,
 - L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Compte-tenu des activités du Groupe, les risques en matière de travail des enfants ou de travail forcé ou obligatoire sont limités et se situent principalement dans la chaîne d'approvisionnement (voir p. 24).

Principaux progrès 2011/2012

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 9

Formuler de solides engagements, stratégies ou politiques en matière de conditions de travail

En 2011, le groupe Casino a déployé une charte éthique pour l'ensemble de ses filiales en France et à l'international.

À travers 9 engagements, le Groupe réaffirme son attachement aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, au Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux ainsi qu'aux 8 conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Droits-de-l-homme-au-travail

Critère 10

Mettre en place des systèmes de management efficaces pour intégrer les principes relatifs aux conditions de travail

Dans toutes ses filiales, le Groupe favorise la mise en place d'instances de représentation du personnel et des dispositifs de dialogue social constructif avec les salariés et leurs représentants. Chez Casino, en France, ce dialogue s'est notamment traduit par la signature de 6 nouveaux accords sociaux en 2011.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Des-relations-sociales-de-qualite,2903.html

Le Groupe a mis en place des systèmes de management efficaces pour prévenir les risques en matière de santé-sécurité au travail et promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

En France, le Groupe est ainsi engagé dans une démarche de prévention des risques professionnels par l'écoute appelée « Cap Prévention ». Cette mesure phare permet d'intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise et ainsi de prévenir les risques professionnels au plus tôt.

En 2011, Cap Prévention a couvert 30 % des hypermarchés, 100 % des supermarchés et entrepôts en France ainsi que les entrepôts de Cdiscount. Une démarche de prévention des risques psychosociaux est également déployée depuis 2011, autour d'un plan d'actions Groupe France portant sur 4 thématiques communes :

- Management et développement professionnel,
- Écoute, relais et soutien,
- Communication et information,
- Équilibre vie privée et vie professionnelle.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Sante-et-securite-au-travail

Principaux progrès 2011/2012

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 10 (suite)

Concernant la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, la démarche historique de Casino s'est poursuivie en 2011 avec une sensibilisation renforcée dans le cadre de la diffusion dans l'ensemble des filiales en France et à l'international de la charte éthique Groupe. Cette dernière rappelle que le Groupe entend favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, la formation et l'évolution de carrières. Elle a été intégrée aux formations aux Attitudes et Comportements Managériaux (ACM) attendus des nouveaux collaborateurs.

En 2011, le Groupe a participé à la mise en place du réseau de l'OIT des entreprises engagées en faveur de l'intégration des personnes handicapées : « Ilo Global Business and Disability Network ». Toutes les filiales ont déployé une politique en faveur de l'intégration des personnes handicapées. Big C Vietnam s'est engagé à recruter des travailleurs handicapés dans chacun de ses magasins et en Argentine, Libertad est reconnue comme une entreprise pionnière en la matière. Au Brésil, GPA a lancé une nouvelle campagne interne pour promouvoir la diversité et déploie depuis plusieurs années « GPA for all », un programme visant à favoriser l'intégration des personnes handicapées. En Colombie, Exito mène un programme spécifique en faveur des populations vulnérables.

De nouveaux accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont également été signés au sein de Casino France, Franprix-Leader Price (magasins intégrés) et Cdiscount.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/La-diversite-une-richeesse-a,2999
www.businessanddisability.org

Critère 11

Mettre en place des mécanismes de contrôle et d'évaluation pour l'intégration des principes relatifs au travail

Des enquêtes d'engagement des cadres ont été menées en 2011 en France, en Colombie et en Argentine avec de forts taux de participation.

Dans le cadre du Label Diversité obtenu en 2009 et renouvelé avec succès en mai 2012, Casino France a mis en place une Cellule d'Écoute à l'attention de tous les collaborateurs, pour lutter contre les discriminations.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/La-diversite-une-richeesse-a,2999

Casino France a également conduit en 2011 un nouveau « testing sollicité » pour évaluer l'influence du critère de l'origine sur ses pratiques de recrutement. Ce deuxième testing, dont les résultats ont été rendus publics en 2012, démontre que les risques discriminatoires à l'embauche se sont réduits depuis le premier testing réalisé en 2007.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Casino-presente-les-resultats-de

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 11 (suite)

Enfin en Colombie, Exito a mis en place un dispositif permettant aux collaborateurs de déposer leurs plaintes ou réclamations qui sont ensuite gérées par le service des ressources humaines.

Pour en savoir plus :

www.grupoexito.com.co/index.php/en/sustainability
(p. 131 du rapport 2011).

Critère 12

Indicateurs de performance
sur les conditions de travail

Le groupe Casino a mis en place un reporting annuel permettant de suivre les principales données sociales de ses filiales en France et à l'international. Les indicateurs de performance sociale du Groupe peuvent être consultés sur le site web du Groupe.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Indicateurs-de-performances,3004

Exito et GPA publient chaque année des rapports annuels au format GRI et des communications sur le progrès.

Environnement

Principes du Pacte Mondial

- 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- 8 à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- 9 à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

L'approche du Groupe

Le groupe Casino mène dans tous les pays où il est présent une politique de protection de l'environnement adaptée aux enjeux locaux en prenant part notamment aux actions permettant de lutter contre le réchauffement climatique ou de protéger la biodiversité.

Le Groupe a défini début 2003 ses engagements en matière de développement durable. Ces engagements, réaffirmés dans la signature du Pacte Mondial des Nations Unies en 2009, couvrent aussi les aspects environnementaux et s'appliquent par défaut à l'ensemble des entités du Groupe. Un échange des bonnes pratiques et une harmonisation des actions en fonction des particularités locales permettent de dégager les pistes de travail à l'échelle du Groupe.

Le Directeur de l'environnement, nommé en 2001 pour l'ensemble des activités du Groupe, a pour mission de coordonner les actions des branches opérationnelles en matière d'environnement.

Il bénéficie de nombreux relais dans les différentes entités du Groupe et reporte à la Direction de la Responsabilité Sociale d'Entreprise créée en 2010 pour développer et coordonner de façon plus efficace la politique RSE du Groupe en France et à l'International.

En France, le déploiement de la politique environnement du Groupe s'appuie sur un programme d'actions baptisé « excellence verte ». Inscrit dans le facteur « 4 » et dans le respect des objectifs du Grenelle de l'Environnement, ce plan aborde tous les sujets environnementaux liés aux activités du Groupe (énergie, déchets, transports, fluide, construction durable, éco-conception etc...)

Principaux progrès 2011/2012

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 13

Formuler de solides engagements, stratégies ou politiques en matière de respect de l'environnement

L'engagement du Groupe en faveur de l'environnement a été réaffirmé par l'intégration dans la charte éthique Groupe d'un engagement relatif à la protection de la biodiversité.

Le Groupe a par ailleurs apporté son soutien à plusieurs initiatives d'envergure :

- Pionnier de l'étiquetage carbone sur ses produits à marques propres, le groupe Casino a répondu en 2011 à l'appel à projets du Ministère de l'Écologie et du Développement Durable pour développer un nouvel étiquetage environnemental en partenariat avec l'ADEME et l'AFNOR.
À fin 2011, 84 produits Casino, 37 produits Monoprix et 14 produits à marque nationale possédaient sur leur emballage le nouvel indice environnemental ;
- Casino a poursuivi son engagement de supprimer l'huile de palme de l'ensemble de ses produits alimentaires à marque Casino et d'utiliser uniquement de l'huile de palme certifiée pour ses produits non alimentaires. À fin 2011, 312 produits alimentaires Casino ne contenaient plus d'huile de palme. Casino a également adhéré en mars 2011 à la Roundtable for Sustainable Palm Oil (RSPO) ;
- Dans le cadre de l'année internationale des forêts, le groupe Casino a reconduit une campagne avec l'association SOS Sahel et le groupe Danone pour la plantation d'1 million d'arbres au Burkina Faso et au Niger ;
- Au Brésil, GPA a publié en juin 2011 son Pacte pour la Nature, qui précise ses objectifs pour 2012 autour de 6 axes d'engagement. Pour en savoir plus : voir p. 88 du rapport annuel et de développement durable de GPA sur www.gpari.com.br ;
- En Argentine, Libertad est le premier distributeur argentin à collaborer à « Dejá tu Huella » (« laisse ton empreinte »), un programme lancé par le fournisseur d'eau minérale Villavencio, et l'ONG Banco de bosques (la Banque des Forêts) ;

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 13 (suite)

- En Thaïlande, Big C s'est associé à Tetra Pak Thailand et Fiber Pattana pour lancer le « Green Roof project », un programme national de recyclage des briques en carton, permettant de fabriquer des toitures isolantes écologiques. Big C a également organisé en 2011 le « Go-Go Green Marathon », un marathon au profit de projets de reforestation.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Reduire-les-emissions-de-gaz-a

Document de référence 2011, pages 54-57

www.groupe-casino.fr/IMG/pdf/document_de_reference_2011.pdf

Rapports annuels et de RSE du Groupe Casino, d'Exito (p. 88-100), de GPA (p. 88-97) et de Big C Thaïlande (p. 188-190).

→ www.bigc.co/en/about/bigc

→ www.grupoexito.com.co/index.php/en/sustainability

→ www.gpa-ri.com.br

Critère 14

Mettre en place des systèmes de management efficaces pour intégrer les principes de respect de l'environnement

Le management de l'environnement fait partie intégrante de la démarche de progrès « Esprit RSE » du Groupe.

L'analyse des risques et enjeux menée en 2011 a permis d'identifier 4 priorités environnementales pour la période 2012-2014 : agir en faveur de la biodiversité, optimiser la gestion des déchets, améliorer l'efficacité énergétique et réduire les émissions de gaz à effet de serre.

La politique RSE Groupe est déployée dans l'ensemble des Business Units du Groupe.

En lien avec cette politique Groupe, Exito a mené une étude de ses risques environnementaux – cette matrice est publiée dans le rapport 2011 d'Exito.

→ Lien : www.grupoexito.com.co/index.../annual-reports

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Soutenir-la-biodiversite

www.groupe-casino.fr/fr/Reduire-les-emissions-de-gaz-a

www.groupe-casino.fr/fr/De-l-efficacite-energetique-aux

www.groupe-casino.fr/fr/Valoriser-les-dechets

Critère 15

Mettre en place des mécanismes de contrôle et d'évaluation pour l'intégration des principes relatifs à l'environnement

Un suivi annuel des plans d'actions et des indicateurs environnementaux est réalisé en France et à l'international par le biais de feuilles de route environnementales qui peuvent être consultées sur le site web du Groupe.

Pour en savoir plus :

Feuilles de route France et international téléchargeables depuis la page www.groupe-casino.fr/fr/Reduire-les-emissions-de-gaz-a

→ Rapport d'activité et de RSE 2011 du groupe Casino et de ses principales filiales (Monoprix, GPA, Exito)

www.monoprix.fr/developpement-durable-durable/nos.../rapport-activite.htm

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 16

Indicateurs de performance standardisés sur l'intégration des principes liés à l'environnement

Le groupe Casino a mis en place depuis presque 10 ans, un reporting annuel permettant de suivre les principaux impacts et progrès environnementaux de ses filiales. Les indicateurs de performance environnementale du Groupe peuvent être consultés sur le site web du Groupe et dans son rapport d'activité et de RSE.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Indicateurs-de-performances,3018

Corruption

Principes du Pacte Mondial

10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

L'approche du Groupe

Par son adhésion au Pacte Mondial en 2009, le groupe Casino a souhaité réaffirmer son engagement dans la lutte contre la corruption.

Le programme anti-corruption du Groupe relève de la responsabilité de la Direction Générale de chacune des entités du Groupe.

La Direction du Contrôle Interne Groupe mène des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des Business Units du Groupe et, est à leur disposition pour les accompagner dans leurs réflexions sur la définition et la mise en œuvre de leur plan d'action anti-corruption. Elle publie également une lettre d'information mensuelle diffusée en 3 langues aux managers du Groupe afin d'informer et sensibiliser ces derniers sur les problématiques de contrôle interne et de gestion des risques dont la lutte contre la corruption.

Principaux progrès 2011/2012

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 17

Formuler de solides engagements, stratégies ou politiques en matière de lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption figure explicitement dans la charte éthique du Groupe, traduite en 4 langues et diffusée en 2011 auprès des filiales en France et à l'international.

Pour en savoir plus :

[Document de référence 2011, page 64](#)

Par ailleurs, localement, les entités du Groupe déploient des codes éthiques ou codes de conduite.

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 18

Mettre en place des systèmes de management efficaces pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Un guide de bonnes pratiques en matière de lutte contre la corruption a été diffusé auprès des filiales en France et à l'international par la Direction du Contrôle Interne Groupe au second semestre 2012 .

Parmi les actions mises en œuvre par les filiales, on citera par exemple Exito qui a déployé en 2012, une large campagne de sensibilisation en faveur de la « transparence » dans l'entreprise afin de diffuser les messages compris dans leur code éthique et leur manuel de gestion des conflits d'intérêts. Un comité éthique a également été constitué et un dispositif de remontée d'alertes a été ouvert à l'interne et à l'externe. De la même manière, Grupo Pão de Açúcar (filiale brésilienne) s'inscrit dans cette démarche avec la formation de l'ensemble de ses salariés aux règles de conduite du Code Moral de l'entité et au dispositif d'alerte. Ce dernier a d'ailleurs permis de traiter 38 réclamations en 2011.

Critère 19

Mettre en place des mécanismes de contrôle et d'évaluation pour l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption

Le guide de bonnes pratiques diffusé au second semestre 2012 est accompagné d'un questionnaire en 4 volets (sensibiliser les collaborateurs, prévenir la corruption, détecter la corruption et réagir aux situations de corruption et améliorer le dispositif) en vue d'un état des lieux de la démarche au niveau Groupe.

Critère 20

Indicateurs de performance sur la corruption

Consécutivement à la diffusion du guide de bonnes pratiques, il a été demandé aux filiales en France et à l'international de mener une réflexion pour la mise en place de nouveaux plans d'actions spécifiques afin de continuer à améliorer le dispositif de lutte contre la corruption.

■ Mise en œuvre des principes dans la chaîne de valeur



T'approche du Groupe

Compte-tenu de ses activités de distribution, le groupe Casino est conscient que sa démarche de responsabilité sociale d'entreprise ne peut se limiter à ses pratiques internes mais doit prendre en compte les risques et enjeux liés à sa chaîne d'approvisionnement. Le Groupe déploie depuis 2002 auprès de ses fournisseurs et fabricants une démarche d'éthique sociale visant à contribuer à l'amélioration des conditions sociales de fabrication des produits distribués par le Groupe. Cette démarche, pilotée aujourd'hui par la Direction RSE du groupe Casino, s'appuie sur 4 éléments complémentaires :

- **La charte éthique fournisseurs** : l'adhésion du fournisseur à la charte éthique est une étape non négociable inhérente au processus de référencement. En signant cette charte (qui se réfère à la charte éthique Groupe), le fournisseur signifie qu'il reconnaît la prééminence des principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il s'engage à respecter la réglementation sociale nationale et locale en matière d'âge minimum d'accès à l'emploi, de refus du travail forcé ou de pratiques disciplinaires abusives, de non-discrimination, de liberté d'association et de droit de négociation collective, de durée du travail, de rémunération et de santé et sécurité. Cette adhésion implique également de sa part l'acceptation que des vérifications puissent être faites par rapport à ces engagements.

- **Une campagne annuelle d'audits sociaux** : chaque année, une centaine de sites de production sont audités pour s'assurer du bon respect des critères d'exigence fixés par la charte éthique fournisseurs. Planifiée et suivie par le responsable éthique sociale du Groupe, cette campagne d'audits cible en priorité les pays susceptibles de présenter des risques d'infraction aux Droits de l'Homme et aux normes du travail avec des audits récurrents en Chine, en Inde et au Bangladesh. Les audits sont réalisés par des cabinets indépendants spécialisés selon le référentiel de l'Initiative Clause Sociale (ICS) dont le groupe Casino est membre depuis 2000. Ces audits conduisent à une notation des sites de production selon une échelle à 6 niveaux. Le niveau rouge, correspondant à la notation la plus basse, conduit à un arrêt des relations avec le groupe Casino. En complément de ces audits annuels, le Groupe intervient sur des risques spécifiques comme cela a été le cas concernant le sandblasting manuel des jeans (voir ci-dessous).

- **L'établissement avec les fournisseurs de plans d'actions correctives** : les audits des sites de production donnent lieu à l'établissement d'un rapport d'audits et si nécessaire d'un plan d'actions correctives que les usines concernées s'engagent à mettre en œuvre dans un délai donné, sous peine de voir leur notation dégradée. Des audits de suivi permettent de s'assurer de la bonne mise en œuvre des actions correctives figurant dans le plan.

- **L'analyse et le suivi des résultats de la campagne d'audits** : réalisée par le responsable éthique sociale, cette démarche s'appuie sur des indicateurs d'éthique sociale spécifiques et donne lieu à une restitution aux fournisseurs dont des sites de production ont été audités.

Pour accompagner le bon déploiement de cette démarche, le Groupe mène des actions de sensibilisation récurrentes tant auprès de ses salariés (équipes achats) que des fournisseurs. Chaque année, la Direction de la RSE rappelle les enjeux et la procédure éthique aux directions des achats.

La sensibilisation des fournisseurs est aussi une condition clef du bon déroulement du programme d'audits sociaux. Les bureaux locaux du Groupe jouent un rôle essentiel pour aider les usines à mieux comprendre les attentes du Groupe, et accompagnent les usines dans la mise en œuvre des plans d'actions correctives éventuels.

Principaux progrès 2011/2012

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 21

Mettre en place les principes du Pacte Mondial dans la chaîne de valeur

En 2011, 103 audits sociaux ont été menés chez des fournisseurs basés dans des pays à risques (dont 65 en Chine et 14 au Bangladesh). Un programme d'audit spécifique a été lancé sur la filière denim (8 usines de confection et 6 usines de lavage/décoloration auditées en 2011) pour s'assurer du non-recours au procédé de « sandblasting » (sablage manuel des jeans).

13 usines déjà évaluées en 2010 ont été de nouveau auditées par les auditeurs externes afin de vérifier que les plans d'actions correctives établis lors des audits initiaux avaient bien été mis en œuvre.

Pour en savoir plus :

www.groupe-casino.fr/fr/Demarche-d-ethique-sociale

Au Brésil, le groupe Pão de Açúcar conduit aussi des inspections sur site chez ses fournisseurs locaux pour s'assurer du respect des normes de travail et de l'absence de tout recours au travail des enfants ou au travail forcé. En 2011, 549 fournisseurs ont ainsi été audités.

Pour en savoir plus : www.gpari.com.br

Transparence et vérification

L'approche du Groupe

Le groupe Casino publie depuis 2002 un rapport annuel sur ses actions en faveur du développement durable. Ce rapport d'abord publié dans un document séparé, est intégré depuis 2008 au rapport d'activité du Groupe.

Conformément à son adhésion au Pacte Mondial en octobre 2009, le Groupe publie également un rapport annuel de communication sur le progrès (COP). Ces différents rapports peuvent être consultés sur le site www.groupe-casino.fr/fr/Nos.engagements

Plusieurs filiales comme Monoprix en France, GPA au Brésil, Exitto en Colombie et Big C en Thaïlande communiquent dans leurs rapports sur les actions entreprises au titre de la RSE.

Les informations et indicateurs publiés dans ces rapports sont collectés via un processus de reporting structuré piloté par le Direction RSE du Groupe.

Les procédures de collecte, de calcul et de consolidation des indicateurs Développement Durable ont été formalisées en 2003 dans un protocole de mesure et de reporting diffusé en versions française, anglaise et espagnole à l'ensemble des personnes impliquées dans le processus de reporting en France et dans les filiales étrangères. Une refonte complète du protocole a été effectuée en 2010 pour :

- renforcer l'exhaustivité du reporting en s'appuyant sur les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI) et les principes du Pacte Mondial de l'ONU,
- harmoniser les méthodologies de calcul dans l'ensemble des filiales en France et à l'international.

Par ailleurs, les indicateurs clefs de performance RSE de Casino France font l'objet d'une vérification annuelle par l'un des commissaires aux comptes du Groupe. Certaines filiales du Groupe, comme Monoprix en France ou le groupe Pão de Açúcar au Brésil font également auditer certaines de leurs données RSE par un cabinet indépendant.

Principaux progrès 2011/2012

Critères avancés du Pacte Mondial

Réalisations 2011-2012

Critère 22

Informations sur le profil et le contexte d'opération de l'entreprise

Le rapport d'activité et de RSE 2011 ainsi que le site web du Groupe fournissent des informations détaillées sur :

- la structure légale et actionnariale du Groupe (p. 18-19 et p. 108 du rapport) ;
- les principaux pays d'implantation et marchés desservis (p. 1 à 7) ;
- les principales marques, produits et services du Groupe (p. 8-9) ;
- la valeur économique directe et indirecte produite pour les diverses parties prenantes (p. 69).

Critère 23

La COP intègre de hauts critères de transparence et de disponibilité des informations

Les principaux progrès et réalisations figurant dans le rapport COP 2012 sont repris des feuilles de route RSE et d'éléments complémentaires figurant dans les rapports 2011 de certaines filiales.

L'information a été collectée et revue de façon centralisée par la Direction RSE du Groupe à l'aide du protocole de reporting RSE qui tient compte des principes établis par les lignes directrices GRI 3.1.

Pour en savoir plus : note méthodologie de reporting disponible sur www.groupe-casino.fr/fr/Nos-engagements.html

Le rapport développement durable 2011 d'Exito est conforme aux exigences du niveau avancé du Pacte Mondial (COP advanced) et a obtenu le niveau A+ du GRI.

Pour en savoir plus : www.grupoexito.com.co/

Le rapport 2011 de GPA a obtenu le niveau B+ du GRI.

Pour en savoir plus : www.gpari.com.br

Critère 24

La COP est indépendamment vérifiée par un tiers externe

Le rapport COP 2012 comprend essentiellement des informations déjà publiées dans le rapport d'activité et de RSE 2011, dont certains indicateurs ont fait l'objet d'une vérification externe par l'un des commissaires aux comptes du groupe Casino.

Pour en savoir plus : rapport d'assurance disponible sur www.groupe-casino.fr/fr/Nos-engagements.html

Ce rapport est un outil de dialogue et de progrès. Si vous souhaitez disposer d'informations complémentaires sur le groupe Casino et sa politique RSE et de Développement Durable, ou faire part de vos observations et commentaires, vous pouvez contacter :

Direction de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)

Matthieu Riché

Directeur de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)

Tél. : +33(0)1 53 70 51 26

mriche@groupe-casino.fr

Sandra Chartoire Rivet

Responsable du Reporting Extra Financier et de la Coordination Internationale

Direction de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)

Tel. : +33(0)4 77 45 41 13

schartoire@groupe-casino.fr

Pour en savoir plus :

Site institutionnel du groupe Casino : www.groupe-casino.fr

Sites de nos enseignes :

www.geant.fr

www.supercasino.fr

www.casino-proximite.fr

www.casino-cafeteria.fr

www.leader-price-int.com

www.franprix.fr

www.monoprix.fr

Argentine : www.libertardsa.com.ar

Brésil : www.grupopaodeacucar.com.br

Colombie : www.almacenesexito.com

Thaïlande : www.bigc.co.th

Uruguay : www.disco.com.uy et www.devoto.com.uy

Vietnam : www.bigc.com.vn

Groupe Casino

1, esplanade de France - BP 306

42008 Saint-Étienne Cedex 2

Tél. : +33(0)4 77 45 31 31- Fax : +33(0)4 77 45 38 38



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.