

# Le groupe Casino et le Pacte Mondial des Nations Unies

Rapport de Communication sur le Progrès 2010

**Groupe Casino** B.P. 306 - 1, esplanade de France - F-42008 Saint-Étienne cedex 2  
Tél. : +33 (0)4 77 45 31 31 - Fax: +33 (0)4 77 45 38 38 - [www.groupe-casino.fr](http://www.groupe-casino.fr)



## Sommaire

### Page 1/

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

### Page 2/

Les principes en action

### Page 6/

Zoom sur l'emploi des personnes  
en situation de handicap

### Page 12/

Zoom sur les économies d'énergie et la lutte  
contre les changements climatiques

### Page 17/

Contacts

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

Notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en 2009 a renforcé la volonté du groupe et de ses collaborateurs de contribuer à un développement économique socialement responsable et respectueux de l'environnement.

Forts de cette nouvelle dynamique, et de notre engagement de faire progresser les 10 principes du Pacte dans le domaine d'influence qui est le nôtre, nous avons souhaité dresser un premier bilan de nos actions.

Afin de les intégrer au mieux au sein de la stratégie même du groupe, nous avons réalisé un état des lieux des pratiques de chacune de nos filiales au regard de ces principes. Nous avons ensuite identifié nos axes de progrès et défini des plans d'action associés, dans une volonté permanente de développer les synergies au sein du groupe, de valoriser les bonnes pratiques sociales et d'encourager les innovations technologiques contribuant au respect de l'environnement.

Par cette première communication de progrès, nous souhaitons mettre l'accent sur deux axes principaux : l'intégration des personnes en situation de handicap et la réduction des consommations d'énergie.

Enfin, nous réaffirmons notre volonté de poursuivre une démarche de progrès dans le cadre du Pacte Mondial auquel nous sommes fiers d'adhérer depuis le 19 octobre 2009.

**Jean-Charles Naouri**

# Les principes en action

Depuis la signature du Pacte Mondial en octobre 2009, le groupe Casino a engagé un ensemble de mesures destinées à favoriser la mise en œuvre des principes du Pacte Mondial dans les différentes filiales du Groupe. Un état des lieux a permis de recenser les politiques et les réalisations concrètes dans chaque entité afin de partager les bonnes pratiques, de mettre en place des pistes de réflexion communes et de définir des plans de progrès. Ce travail préliminaire va permettre de mettre en œuvre chaque principe de façon structurée en renforçant la cohérence entre les initiatives menées par chaque entité du Groupe. Le tableau ci-après résume les principales avancées obtenues depuis la signature du Pacte Mondial.

## Principes du Pacte Mondial

### DROITS DE L'HOMME

- 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 veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

## Dispositifs existants dans le groupe Casino

Dans toutes les filiales du Groupe, les règlements et politiques de ressources humaines respectent les conventions internationales en matière de droits de l'Homme.

Le Groupe participe au Programme mondial de conformité sociale et est 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.

Ainsi, notamment, notre centrale d'achat EMC réalise des audits sociaux des fournisseurs (intégrant le contrôle des respects des droits de l'Homme et des normes de travail) permettant de contrôler les pratiques des principaux fournisseurs de premier rang situés dans des pays en développement. Le groupe Casino adhère à la clause "Initiative Clause Sociale" de la Fédération du Commerce et de la Distribution.

Par ailleurs, les différentes Fondations du Groupe mènent des actions en faveur de l'enfance défavorisée visant notamment à assurer leur accès à l'alimentation, aux soins et à l'éducation, et aux droits humains fondamentaux.

## Nos réalisations 2010

### Programme d'éthique sociale

En 2010, notre centrale d'achat EMC a réalisé 90 audits sociaux de sous-traitants de premier rang. Ces audits sociaux de conformité s'inscrivent dans une démarche de progrès. Les non-conformités relevées ont fait l'objet de plans d'actions correctives approuvés par les responsables des usines. Des audits de suivi sont ensuite réalisés pour vérifier que les plans ont été mis en œuvre. Ces audits ont été principalement réalisés en Chine et au Bangladesh.

## Les principes en action

### Principes du Pacte Mondial

### Dispositifs existants dans le groupe Casino

### Nos réalisations 2010

#### NORMES DU TRAVAIL

- 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.

Dans tous les pays où il est présent, le Groupe respecte les lois locales applicables en matière de normes du travail. Les filiales appliquent par ailleurs les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, notamment en ce qui concerne l'abolition du travail des enfants et l'élimination de toutes formes de discrimination au travail.

Le principe de non-discrimination est intégré aux politiques de ressources humaines de l'ensemble des entités du groupe Casino.

Un travail spécifique a été engagé en 2010 à l'échelle du Groupe sur le thème de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, sujet constituant une préoccupation commune des différentes filiales du Groupe.

**France :** signature d'un accord-cadre sur l'emploi des ressortissants étrangers primo-arrivants.

Voir page 6 pour plus de détails sur les réalisations en matière d'emploi des personnes handicapées.

#### ENVIRONNEMENT

- 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 ; et
- 9 - à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Dans tous les pays, des actions contribuant à la préservation de l'environnement sont menées en fonction des enjeux locaux, avec des thématiques récurrentes comme le tri des déchets, la mise à disposition de sacs réutilisables, les économies d'énergie et la construction durable.

Nous avons recensé les bonnes pratiques environnementales de chaque entité du Groupe dans chaque pays et identifié les préoccupations communes pour favoriser les synergies.

Voir page 12 pour plus de détails sur les réalisations de chaque entité dans le domaine des économies d'énergie et de la lutte contre les changements climatiques.

### Principes du Pacte Mondial

### Dispositifs existants dans le groupe Casino

### Nos réalisations 2010

#### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 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.

Des codes éthiques ou chartes de déontologie intégrant les engagements en matière de lutte contre la corruption sont en place au sein des filiales suivantes : Casino France, Monoprix, Big C Thaïlande, Big C Vietnam, GPA Brésil, Libertad Argentine. L'environnement et le dispositif de contrôle interne de l'entreprise participent également de la gestion de ces risques.

La Direction du contrôle interne Groupe a réalisé un module de sensibilisation et d'action pour la lutte contre la corruption déployé lors du séminaire annuel de la Direction audit et contrôle interne Groupe et, pendant le premier semestre 2010, à la Réunion, au Vietnam, en Colombie, en Uruguay et en Argentine. Nous avons mis en place dans chacune de ces entités des groupes de travail chargés de définir des plans d'actions locaux selon 4 axes : sensibiliser / prévenir / détecter / réagir.

Il est prévu un déploiement de ce module dans la majorité des entités du Groupe d'ici la fin de l'année 2010.



Retrouvez davantage d'informations dans nos feuilles de route RSE du livret Développement Durable sur le site [www.groupe-casino.fr](http://www.groupe-casino.fr)

## Zoom sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Principe n° 6.

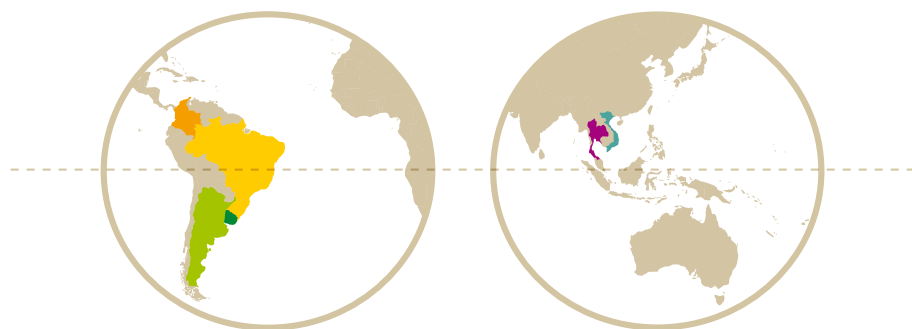


La lutte contre les discriminations, et notamment l'intégration des personnes handicapées, est un axe majeur de la politique du groupe Casino.

En France, le Groupe mène une politique volontariste depuis 15 ans avec des résultats probants : les personnes en situation de handicap représentent 9,8 % de l'effectif des sociétés entrant dans le cadre de l'accord "Handipacte"<sup>(1)</sup>.

Fort de cette expérience enrichissante, le Groupe a décidé de faire de cette action un engagement fort pour l'ensemble de ses filiales à l'international. L'intégration de personnes handicapées dans nos équipes contribue à la qualité et à la performance de l'entreprise mais également à sa diversité, richesse à valoriser. Comme le montre par exemple notre action en Argentine, travailler avec des collègues handicapés est une leçon de vie et une vraie source de fierté pour nos collaborateurs. Pour autant, les préjugés sont parfois tenaces et nécessitent un travail permanent de sensibilisation, pour changer le regard porté sur les personnes handicapées.

## Tour d'horizon des mesures mises en place dans les différentes entités du Groupe en 2010



### Brésil (GPA)

- **Dernière mesure phare** : partenariat avec le gouvernement pour le déploiement et la bonne utilisation des places de stationnement réservées aux personnes handicapées.

### Colombie (Exitó)

- **Dernière mesure phare** : lancement en 2009 d'un programme en faveur de l'emploi des personnes dites "vulnérables" prévoyant la formation, l'intégration et l'évolution des travailleurs handicapés dans l'entreprise.
- **Prochaine étape** : déploiement du programme sur l'ensemble des établissements et poursuite des actions de sensibilisation des collaborateurs.

### Uruguay (Disco Devoto)

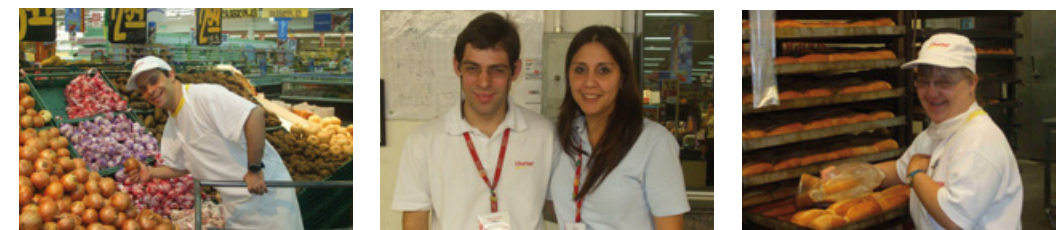
- **Dernière mesure phare** : partenariat avec une institution locale de formation de personnes handicapées pour étudier les opportunités d'emploi dans l'entité.
- **Prochaine étape** : analyse des possibilités d'intégration des personnes handicapées.

### Thaïlande (BTG C)

- **Dernière mesure phare** : mise en place de quotas supérieurs aux quotas nationaux – sensibilisation du personnel et recherche d'opportunités d'emploi.
- **Prochaine étape** : encourager et promouvoir encore davantage l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise principalement par des actions d'information et de sensibilisation des collaborateurs.

### Argentine (Libertad)

- **Dernière mesure phare** : lancement en 2009 d'un programme en faveur de l'emploi des jeunes handicapés : offres de stages sur des postes divers, formation, évaluation et intégration éventuelle dans la société.
- **Prochaine étape** : suivi du programme et poursuite de la démarche en faveur des personnes handicapées dans l'entreprise.



### Vietnam (BTG C)

- **Dernière mesure phare** : recensement des collaborateurs en situation de handicap et définition d'une politique d'emploi des personnes handicapées.
- **Prochaine étape** : sensibiliser, informer et dresser un état des lieux des actions à mener pour faciliter l'accessibilité des locaux.

### L'exemple de l'Argentine

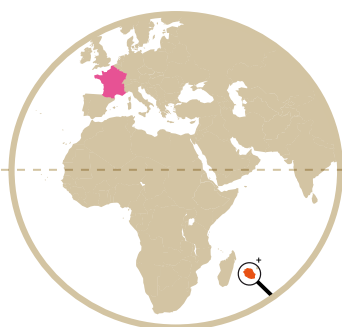


Il y a quelques années, notre filiale argentine Libertad a volontairement engagé, en dehors de toute obligation légale, un programme en matière d'emploi de jeunes handicapés en partenariat avec des institutions spécialisées. Ce programme proposait des offres de stages ou des contrats à temps partiel dans l'entreprise.

En 2009, alors que le contexte économique ne permettait pas à Libertad de renouveler tous les contrats, plusieurs collaborateurs qui refusaient de voir ces jeunes partir se sont mobilisés. Les équipes RH ont décidé de renforcer le lien avec les institutions et de développer de nouvelles formations pour les collaborateurs et les jeunes en situation de handicap. Grâce à cette mobilisation, le programme a pu continuer et prendre de l'envergure. Avant 2009, le programme proposait uniquement des contrats de stage ou à temps partiel. Aujourd'hui Libertad compte dans ses équipes 23 jeunes à temps plein. Leur insertion s'est faite rapidement grâce au soutien des collaborateurs.

Ce programme a ainsi participé à l'amélioration de l'ambiance de travail et les jeunes sont devenus indispensables à l'ensemble des équipes.

## Tour d'horizon des mesures mises en place dans les différentes entités du Groupe en 2010



### France<sup>(2)</sup>

- **Dernière mesure phare** : l'objectif de l'accord Handipacte a été largement dépassé en nombre de recrutements de salariés et atteint en terme d'accueil de stagiaires (voir chiffres ci-après).
- **Prochaine étape** : négociation d'un nouvel accord applicable à compter de 2011.

(2) Casino hors Codim 2.

### La Réunion (Vindemia)

Vindemia s'est engagé dans un programme en faveur des personnes en situation de handicap dénommé "Handi'Kap".

- **Dernière mesure phare** : renouvellement de la convention avec l'Agefiph : objectif de recrutement de personnes handicapées, d'offres de stages et de sensibilisation des collaborateurs.
- **Prochaine étape** : réalisation d'un guide pratique pour l'intégration des personnes handicapées.

### L'exemple de la France



Le groupe Casino mène depuis 1995 au sein de Casino France une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées nommée "Handipacte" qui se traduit par plusieurs accords d'entreprise successifs.

La politique Handipacte fait partie intégrante de la stratégie Ressources Humaines du Groupe.

#### Premier bilan de l'accord 2006-2010 :

- Engagement de 300 recrutements, accueil de 350 stagiaires.
- À fin 2009, 397 embauches réalisées, 322 stagiaires accueillis.
- À fin 2009, le taux d'emploi de personnes handicapées s'élève à 9,80 %.

#### À fin juin 2010 :

- 49 recrutements de personnes handicapées réalisés.
- 46 stagiaires reconnus handicapés ont été accueillis.
- 13 interventions ergonomiques ont été lancées afin d'aménager le poste de travail de collaborateurs handicapés.
- Le Groupe a participé au programme "Handimanagement 2009/2010" : programme éducatif dont l'objectif est de sensibiliser les étudiants, managers de demain, à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. 25 écoles/universités et 24 entreprises partenaires.
- Le groupe Casino développe des partenariats avec les Entreprises adaptées (EA) et les Établissements ou services d'aide par le travail (ESAT). Certains de nos hypermarchés, supermarchés et entrepôts font appel à ces structures pour différentes prestations (ex. : pose d'antivols sur les produits, entretien d'espaces verts, conditionnement/déconditionnement...).

### MONOPRIX

Chez **Monoprix**, la Mission Handicap mène depuis 2005 une démarche active pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Deux axes majeurs composent cette politique : le recrutement et l'intégration de personnes handicapées, ainsi que la détection et la prise en charge de situations de maintien dans l'emploi. Pour la période 2008-2010, l'enseigne a prévu d'augmenter ses recrutements de 20 %, soit 180 nouvelles embauches. À fin mai 2010, 147 personnes handicapées ont été recrutées en CDI et CDD de plus de 6 mois (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008) et 227 en comptant les CDD de toute durée.

### Cdiscount.com

Créateur de pouvoir d'achat

La filiale spécialisée dans l'e-commerce de produits non alimentaires du Groupe, **Cdiscount**, a engagé, fin 2009, une démarche en faveur de l'embauche et l'intégration de personnes handicapées, qui s'est concrétisée par la signature d'un accord avec les organisations syndicales en septembre. Cet accord prévoit l'embauche de 25 personnes handicapées sur 3 ans, l'intégration de stagiaires et la mise en place d'actions de maintien dans l'emploi. À ce jour, Cdiscount emploie 21 personnes en situation de handicap.

# Zoom sur les économies d'énergie et la lutte contre les changements climatiques

Principes n<sup>os</sup> 7, 8 et 9.



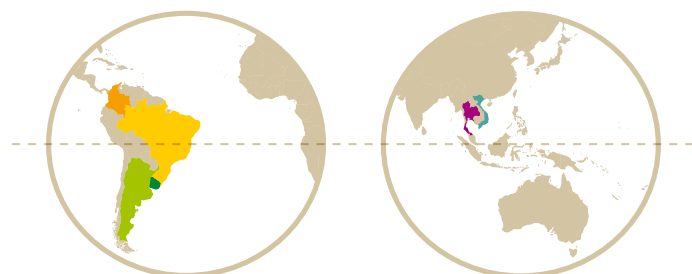
Le recensement des pratiques environnementales au sein du Groupe a permis de constater une mobilisation forte dans tous les pays sur les enjeux d'économies d'énergie et de lutte contre les changements climatiques.

**Les actions mises en place par nos différentes entités portent sur 4 axes principaux :**

- **la sensibilisation des collaborateurs et clients** aux “gestes verts” contribuant aux économies d'énergie et plus largement à un meilleur respect de l'environnement ;
- **l'optimisation des équipements et processus opérationnels** dans les magasins et entrepôts : optimisation des installations frigorifiques, mise en place de systèmes d'éclairage moins gourmands en électricité, réglage des consignes de température, achats ou production d'énergies renouvelables...
- **l'optimisation de la chaîne logistique** pour réduire les consommations de carburant et les émissions de gaz à effet de serre associées : optimisation des parcours, renouvellement de la flotte en favorisant les nouvelles motorisations plus écologiques, développement du transport multimodal, formations à l'écoconduite...
- **l'intégration des principes de construction durable** pour les nouveaux bâtiments ou les rénovations de bâtiments existants, permettant de réduire l'impact environnemental (et notamment les consommations d'énergie) du parc immobilier : meilleure isolation, éclairage naturel, choix de matériaux écoconçus, climatisation optimisée ou naturelle, équipements offrant la meilleure efficacité énergétique...



## Quelques exemples de réalisations récentes au sein du Groupe



### Argentine

Libertad a participé au programme "EPA" visant à sensibiliser le public à l'usage rationnel des énergies, de l'eau et du papier, en partenariat avec d'autres entreprises argentines et l'institut argentin de la responsabilité sociale. Une campagne nationale de 3 mois a été organisée avec la production de divers supports diffusés dans l'entreprise et auprès des clients. Un programme interne a par ailleurs été engagé pour réduire les consommations d'énergie de 10 % par rapport au niveau 2009 avec l'élaboration de consignes très précises pour les collaborateurs sur la gestion des meubles froids, la climatisation, l'éclairage et le transport. Les efforts engagés ont déjà permis de réduire la consommation d'énergie au premier trimestre 2010 de près de 11 % par rapport à l'année précédente.

### Brésil

Pour mieux évaluer ses émissions totales de gaz à effet de serre et définir un plan d'actions adapté, GPA a lancé en 2010 le premier bilan de ses émissions de carbone. Le groupe Pão de Açúcar (GPA) a inauguré en mars 2010 sa première plate-forme logistique "verte" située à Brasília. Cette construction fait suite aux deux magasins verts ouverts en 2008 à Indaiatuba et en 2009 à Vila Clementino (São Paulo), et s'intègre dans un vaste programme de construction durable. GPA a réussi à

appliquer dans ce nouveau centre de distribution d'une superficie de 32 600 m<sup>2</sup> des pratiques efficaces de rationalisation de l'eau et de l'électricité. L'utilisation de matériaux durables et respectueux de l'environnement a été privilégiée : peinture écologique, bois recyclé, ventilation naturelle, mise en place de murs végétaux et application de revêtements lavables pour les murs. Un système de réduction de la consommation d'eau y a été installé, avec des capteurs d'eau de pluie utilisés pour le nettoyage. La toiture est faite de tuiles translucides qui permettent à la lumière naturelle de passer et évite l'utilisation de lampes électriques. L'énergie solaire est utilisée pour chauffer l'eau de la cuisine. Enfin, l'uniforme des collaborateurs a été fabriqué en tissu écologique, confectionné à partir de bouteilles en polyéthylène téréphtalate (PET) recyclées.

### Colombie

Concernant plus spécifiquement les économies d'énergie, un nouveau concept est mis en œuvre pour la rénovation des magasins :

- optimisation thermique des meubles froids : rideaux de nuit, couvercles sur les bacs surgelés, portes sur les meubles verticaux ;
- récupération de la chaleur créée par les centrales frigorifiques pour le chauffage en hiver ;
- mise en place de centrales de traitement d'air en toiture (circuit court) et ventilation naturelle par l'air extérieur ("free cooling") en mi-saison.



Par ailleurs, l'installation de tuiles translucides dans les entrepôts permet de réduire de 80 % la consommation d'électricité liée à l'éclairage artificiel.

Exitó a aussi récemment lancé un site spécifique "www.miplanetaexitó.com" permettant à l'enseigne de réaliser une campagne de sensibilisation sur la protection de notre planète. Ce site permet, entre autres, de calculer son empreinte environnementale et propose aux clients qui le souhaitent de planter pour leur compte un ou plusieurs arbres en échange de points fidélité. Plus de 100 000 arbres ont, à ce jour, été plantés dans le cadre de ce programme.

On y trouve également des idées de gestes simples pour que les clients et les collaborateurs puissent contribuer à protéger leur environnement au quotidien.

### Uruguay

L'inauguration fin 2009 du premier magasin "vert" avec panneaux solaires et récupération d'eau de pluie a ouvert la voie à une réflexion en cours sur un développement plus massif de la production d'énergie solaire.

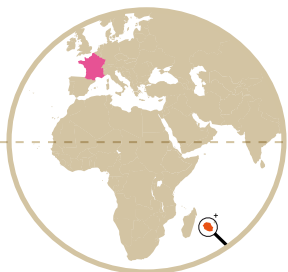
### Thaïlande

BIG C a engagé en 2010 un projet sur l'optimisation de la chaîne logistique, visant notamment à réduire le nombre de camions et à optimiser la gestion du froid (expérience en cours sur des housses thermiques pour le transport de marchandises). Un travail sur l'éclairage des magasins est également en cours pour étudier les possibilités de substitution de l'éclairage traditionnel par la technologie LED offrant un potentiel de réduction de 10 % des consommations d'électricité. Des campagnes de sensibilisation des collaborateurs aux économies d'énergie ont été récemment menées (formation et mise à disposition de supports pédagogiques type DVD, rappel des consignes et communication de messages clés).

### Vietnam

En juin 2010, 32 000 lampes fluorescentes T5 économes en électricité ainsi que des dispositifs de contrôle des consommations ont été mis en place dans les magasins Big C. Cet investissement lourd devrait permettre de réduire la consommation d'énergie d'environ 40 %. Par ailleurs, une réflexion a été initiée pour intégrer les principes de construction durable dans les futurs magasins.

## Quelques exemples de réalisations récentes au sein du Groupe



### France

• Dans les supermarchés et les magasins de proximité de Nice, d'Aix-en-Provence et de la région lyonnaise, certaines livraisons sont désormais assurées par des camions PIEK-azote dans lesquels la chambre frigorifique est refroidie par dispersion d'azote liquide, un procédé n'émettant aucun gaz à effet de serre. Un véhicule à azote liquide économise ainsi près de 19 tonnes de CO<sub>2</sub> par an (l'équivalent de trois années d'émission d'un Français en moyenne). L'utilisation de semi-remorques à double étage, permettant d'optimiser le chargement, a également été testée à partir de l'entrepôt frais de Grigny et sur les entrepôts de la région d'Aix-en-Provence, avec des résultats concluants : 30 tonnes de CO<sub>2</sub> économisées à fin juin 2010.

• L'enseigne Franprix teste quant à elle depuis février 2010 un véhicule électrique silencieux et écologique pour les livraisons à domicile. Ce petit utilitaire, baptisé Simplicity, bénéficie d'une autonomie de 80 km. Il a été écoconçu avec un nombre de pièces limité, à partir de matériaux recyclés ou recyclables (chanvre, bois) produits à 90 % en France. Une centaine de véhicules du même type seront déployés d'ici fin 2011.

### • La Réunion

Vindémia a inauguré en mars 2010 la centrale photovoltaïque du magasin Jumbo de Saint-André. Conçue et développée par GreenYellow, la filiale du groupe Casino dédiée au développement des énergies renouvelables, elle est composée de plus de 2 700 panneaux solaires totalisant une puissance de 850 kWc<sup>(3)</sup>. Cette centrale produira plus de 1 GWh<sup>(4)</sup> d'électricité verte par an et permettra d'éviter l'émission de plus de 570 tonnes de CO<sub>2</sub> chaque année.

(3) Le watt-crête est une unité de mesure représentant la puissance électrique maximale délivrée par une installation photovoltaïque pour un ensoleillement standard de 1 000 W/m<sup>2</sup> à 25 °C.

(4) Le kilowatt-heure est une unité de mesure d'énergie correspondant à l'énergie consommée par un appareil de 1 000 watts (1 kW) de puissance pendant une durée d'une heure. Elle est surtout utilisée pour mesurer l'énergie électrique, aussi bien l'énergie générée (générateur électrique...) que consommée (plaque de cuisson...). 1 gigawatt-heure (GWh) = 1 000 MWh = 1 000 000 kWh.

## Contacts

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 nous faire part de vos observations et commentaires, vous pouvez contacter :

### Directeur de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)

Matthieu Riché  
Tél. : 01 53 70 51 26  
mriche@groupe-casino.fr

### Directeur du Développement Durable

Gilbert Delahaye  
Tél. : 04 77 45 34 67  
gdelahaye@groupe-casino.fr

### Pour en savoir plus :

Site institutionnel du groupe Casino : [www.groupe-casino.fr](http://www.groupe-casino.fr)  
Information sur les produits Casino : [www.produits-casino.fr](http://www.produits-casino.fr)

Sites de nos branches :  
[www.geant.fr](http://www.geant.fr)  
[www.supercasino.fr](http://www.supercasino.fr)  
[www.casino-proximate.fr](http://www.casino-proximate.fr)  
[www.casino-cafeteria.fr](http://www.casino-cafeteria.fr)  
[www.leader-price-int.com](http://www.leader-price-int.com)  
[www.franprix.fr](http://www.franprix.fr)  
[www.monoprix.fr](http://www.monoprix.fr)

Argentine : [www.libertardsa.com.ar](http://www.libertardsa.com.ar)  
Brésil : [www.grupopaodeacucar.com.br](http://www.grupopaodeacucar.com.br)  
Colombie : [www.almacenesexitto.com](http://www.almacenesexitto.com)  
Thaïlande : [www.bigc.co.th](http://www.bigc.co.th)  
Uruguay : [www.disco.com.uy](http://www.disco.com.uy)  
et [www.devoto.com.uy](http://www.devoto.com.uy)  
Vietnam : [www.bigc.com.vn](http://www.bigc.com.vn)

### Groupe Casino

1, esplanade de France  
42008 Saint-Étienne Cedex 2  
Tél. : 04 77 45 31 31 – Fax : 04 77 45 38 38

Réalisation : groupe Casino - Crédit photos : Anne van der Stegen, Alexis Frespuech AF Studio, Cédric Daya, Michel Dieudonné, Photothèque groupe Casino - Illustrations : Princesse Cam Cam - Conception-réalisation : W & CIE

Ce document est imprimé sur du papier issu de fibres recyclées et de fibres provenant de forêts gérées de manière durable, par un imprimeur labellisé "Imprim'Vert".