



# Plan de vigilance

2023





## INTRODUCTION

En vertu de la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance, les sociétés mères répondant à certains critères se doivent de formaliser un plan de vigilance annuel. Ce plan doit rendre compte des mesures de vigilance raisonnables propres à identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement pour l'ensemble de son groupe et de ses Fournisseurs.

La société **ELO** contrôle la société **Auchan Retail International SA**, société tête de l'activité métier d'Auchan Retail et la société **New Immo Holding**, société tête de l'activité métier immobilier Nhood et Ceetrus. Elle détient aussi minoritairement la société **Oney Bank**, société tête de l'activité bancaire d'Oney. L'activité d'**Auchan Retail** représente plus de 98% du chiffre d'affaires de la société **ELO**.

Ce plan s'attache à présenter le plan de vigilance conformément à la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 aux activités d'**Auchan Retail** (Partie I) et de **New Immo Holding** (Partie II). Ces deux activités distinctes étant structurées et dirigées de façon distincte, il est apparu plus clair d'établir pour chaque activité un plan de vigilance propre que vous retrouverez présentés respectivement ci-après.

<b>INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
<b>1. LE PLAN DE VIGILANCE D'AUCHAN RETAIL</b>	<b>4</b>
1.1. Introduction	4
1.2. Les activités et le cadre de référence	4
1.3. La gouvernance	4
1.4. La cartographie des risques	5
1.5. Le cadre de référence général	8
1.6. Les mesures de prévention et d'atténuation des atteintes à l'environnement	11
1.7. Les mesures de prévention et d'atténuation des atteintes aux droits humains, aux libertés fondamentales et à la santé-sécurité	22
1.8. Le mécanisme d'alerte	33
1.9. Le dispositif de contrôle et d'évaluation	33
<b>2. LE PLAN DE VIGILANCE DE NEW IMMO HOLDING</b>	<b>35</b>
2.1. Introduction	35
2.2. L'organisation, les rôles et les responsabilités	35
2.3. La méthodologie d'élaboration de la cartographie des risques	36
2.4. La cartographie des risques nets	38
2.5. L'analyse des risques, les actions de remédiation et les perspectives	39

# 1. LE PLAN DE VIGILANCE D'AUCHAN RETAIL

Cette partie s'attache donc à présenter le plan de vigilance de la société AUCHAN RETAIL INTERNATIONAL ainsi que de l'ensemble de leurs Filiales étant sous leurs contrôles commun au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce (ci-après désignées "*Filiales*", ou ensemble "*Auchan Retail*" ou "*Entreprise*") et de leurs Fournisseurs ou sous-traitants ayant une relation de commerciale établie avec ces dernières lorsque ces activités sont rattachées à cette relation (ci-après dénommés "*Fournisseurs*").

Présent dans 12 pays<sup>1</sup>, Auchan Retail est un groupe familial et mondial, exerçant son activité sous plusieurs types de format de commerce alimentaire (hypermarché, supermarché, proximité, drive, digital) avec 2 354 points de vente au total. Auchan Retail propose une expérience de courses omnicanale, qui conjugue ses magasins physiques avec son écosystème digital, et ce grâce à l'ensemble de ses 153 965 collaborateurs.

Au-delà de la commercialisation des produits à marques nationales, Auchan Retail conçoit et commercialise des produits alimentaires et non alimentaires avec ses propres marques telles que "*Auchan*", "*In extenso*", "*Cosmia*", "*Qilive*", "*Garden Star*", "*Actuel*", etc. (ci-après dénommés Produits à Marque Auchan).

## 1.1. INTRODUCTION

Auchan Retail répond aux exigences de la loi sur le Devoir de vigilance en établissant un Plan de Vigilance dont le contenu est présenté ci-après. Il expose les différentes démarches engagées pour chaque risque identifié sur les thématiques des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes et l'environnement.

La cartographie des risques et l'établissement d'un dispositif d'alerte ainsi que le recueil et le traitement des

signalements, concernent l'ensemble de la chaîne de valeur de l'Entreprise et sont présentés indépendamment pour faciliter leur lecture.

Le compte-rendu de mise en œuvre effective pour l'année 2023 est intégré dans le Plan de Vigilance, notamment à travers des exemples concrets et d'indicateurs de suivi.

## 1.2. LES ACTIVITÉS ET LE CADRE DE RÉFÉRENCE

Auchan Retail commercialise un large éventail de produits de produits alimentaires et non alimentaires, conçus avec un grand nombre de Fournisseurs au profil varié, notamment :

- des Fournisseurs de produits à marque nationale, qui représentent une part significative du chiffre d'affaires d'Auchan Retail ;
- des Fournisseurs de produits à marque Auchan, qui élaborent les produits sur la base d'un cahier des charges défini par Auchan Retail. Ces Fournisseurs sont, au besoin situés dans les pays d'implantation d'Auchan Retail ou dans d'autres pays, au plus près des lieux d'approvisionnement ;
- des Fournisseurs locaux — très majoritairement des PME/TPE, des coopératives et des producteurs agricoles — qui approvisionnent les magasins localement notamment en produits frais comme des fruits et légumes ;

- des Fournisseurs pour les achats indirects, qui permettent le bon fonctionnement de l'entreprise (achats de prestation de transport, de services, d'énergie, etc.).

Les procédures d'Auchan Retail prennent en compte les enjeux liés aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement chez tous ses Fournisseurs. Auchan Retail est conscient de la nécessité de contrôler la conformité de ses Fournisseurs aux valeurs portées par l'Entreprise et de les accompagner le cas échéant dans la mise en œuvre de plans de remédiation. Ces mesures sont déployées et surveillées dans toutes les Filiales d'Auchan Retail et tiennent compte des enseignements issus de l'analyse des risques liés au devoir de vigilance. Les Fournisseurs de produits à marque Auchan sont en priorité l'objet des actions d'atténuation présentées dans le plan de vigilance et sont soumis à des règles strictes.

## 1.3. LA GOUVERNANCE

Le pilotage du devoir de vigilance est attribué à la Direction de la Compliance Corporate, qui est placée sous l'autorité du Secrétaire Général d'Auchan Retail.

Le rôle de la Direction de la Compliance est de superviser et de s'assurer de la couverture raisonnable des risques

liés au devoir de vigilance. Pour cela, elle s'appuie sur des référents responsables de la mise en place de ce programme dans leurs périmètres respectifs et formalise le plan de vigilance.

<sup>1</sup> Onze pays en propre et un pays en franchise/participation.



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

Les référents travaillant avec la Direction de la Compliance sont des spécialistes impliqués quotidiennement dans les domaines de l'environnement, du social et des droits humains, notamment :

- les enjeux sociétaux et environnementaux sociétale de l'Entreprise (RSE) : la Direction RSE Corporate ainsi que tous les leaders RSE des Filiales ;
- la qualité : les équipes en charge de la coordination qualité internationale ainsi que l'ensemble des responsables qualité des Filiales ;
- les directions produits alimentaires et non alimentaires de l'ensemble des Filiales ;
- la technique : les équipes en charge de la technique et des bâtiments au Corporate et dans les Filiales ;
- les équipes en charge des achats indirects au Corporate et en Filiales ;
- les équipes des ressources humaines au Corporate et en Filiales ;
- les équipes achats responsables de la Direction Produit Internationale et dans les bureaux d'achats de nos Filiales.

Au sein du Secrétariat Général d'Auchan Retail, la Direction de la Compliance travaille en étroite collaboration avec :

- la Direction Sécurité et Sûreté, notamment sur l'évaluation des tierces parties et le traitement des signalements issus du dispositif d'alerte. Cette démarche a pour objectif de garantir des approches et des méthodologies cohérentes, complémentaires et intégrées dans les processus opérationnels ;
- la Direction des risques Corporate pour identifier, évaluer et atténuer les risques sociaux et environnementaux dans

notre chaîne d'approvisionnement. En partageant les expertises respectives, nous renforçons notre capacité à prendre des décisions éclairées, garantissant ainsi une gestion responsable et proactive des risques au sein d'Auchan Retail.

Dans les Filiales d'Auchan Retail un Compliance Officer est identifié et veille au bon déploiement du programme défini. Il remonte les incidents ou les projets susceptibles d'avoir un impact sur les thématiques du devoir de vigilance. Il organise également à périodicité définie un Comité Compliance ou Risques auquel est invité l'ensemble des Parties Prenantes internes (RSE, qualité, produits, etc.) engagées sur les sujets environnementaux, de droits humains, de libertés fondamentales et de santé/sécurité.

La "feuille de route devoir de vigilance" a été présentée aux représentants du personnel en Comité d'Entreprise Européen d'Auchan Retail le 26 octobre 2023. Lors de cette réunion, les avancées et résultats ont été partagés. Cet événement a également permis à la Direction de la Compliance de lancer un échange fructueux avec les partenaires sociaux, incluant une séance de questions-réponses favorable à la discussion et au débat.

Auchan Retail a instauré un suivi régulier des avancées du programme de vigilance auprès de divers organes de l'entreprise, notamment :

- le Conseil d'Administration d'ELO ;
- le Conseil d'Administration d'Auchan Retail ;
- le Comité d'audit d'ELO ;
- le Comité d'audit d'Auchan Retail ;
- le comité risque Auchan Retail.

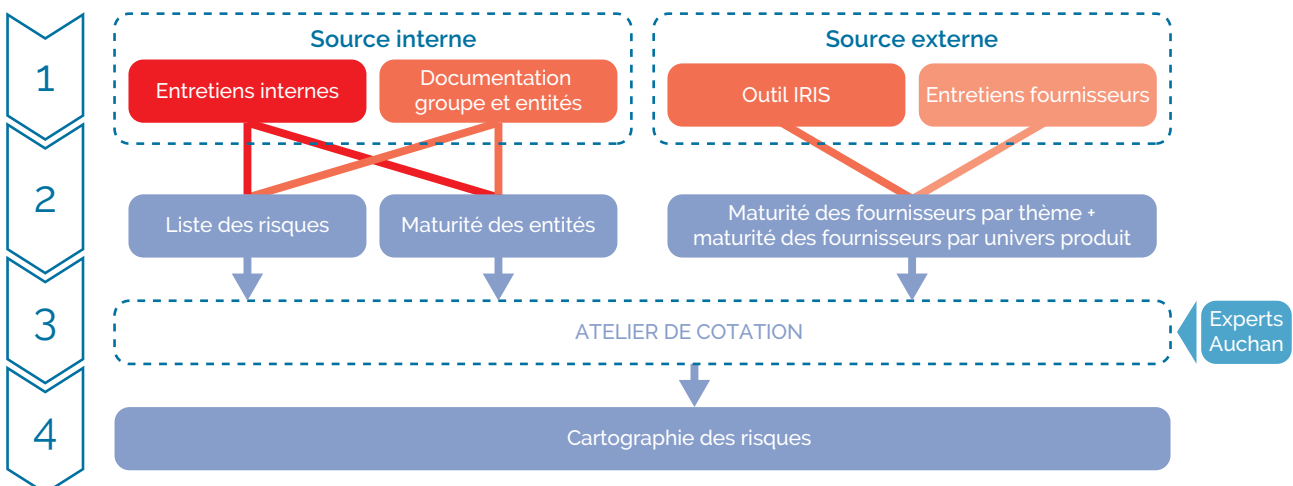
### 1.4. LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

En 2022, avec l'ambition de dynamiser sa démarche, Auchan Retail a procédé à une révision complète de sa cartographie des risques pour améliorer l'identification et la priorisation de ces derniers. La Direction de la Compliance a eu recours à l'expertise d'un cabinet de conseil pour définir la méthodologie adéquate et

l'accompagner dans sa mise en œuvre. Ainsi, l'exercice a d'abord consisté en la détermination des risques que l'entreprise pouvait générer du fait de son activité et de celle de ses Fournisseurs puis en la réalisation d'une cotation des risques selon une échelle préétablie.

#### 1.4.1. L'identification des risques

La méthodologie retenue pour cet exercice est illustrée ci-après :



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

L'identification des risques s'est déroulée en deux étapes :

### 1.4.1.1. L'établissement d'un questionnaire

Afin d'établir un questionnaire pertinent et adapté à l'activité d'Auchan Retail, traitant des thématiques liées au devoir de vigilance, il a été procédé à :

- une revue critique de la précédente cartographie des risques et de ses enseignements ;
- un examen de la base de Fournisseurs de l'Entreprise avec une attention particulière sur :
  - les volumes d'affaires ;
  - les zones d'implantation, d'approvisionnement ou de fabrication ;
  - la typologie de Fournisseurs (produits à marque Auchan, marque nationale, etc.) et de produits vendus ;
  - les matières premières utilisées et les processus de fabrication.
- une étude des univers de produits et des services proposés par Auchan Retail. Une analyse a été menée

pour comprendre comment se répartit le chiffre d'affaires des Filiales à travers les différentes catégories de produits, en prenant en considération la nature des partenaires, qu'ils soient Fournisseurs nationaux, importateurs, Fournisseurs locaux ou grossistes.

### 1.4.1.2. La conduite d'entretiens en interne

Un panel de collaborateurs d'Auchan Retail issu de l'ensemble des Filiales a été interviewé. La variété des profils de ces collaborateurs — issus notamment des fonctions de conformité, de RSE, des ressources humaines, des achats directs et des achats indirects mais aussi du sourcing, de la qualité alimentaire et non alimentaire — a permis d'obtenir une vision la plus exhaustive possible des activités et des risques en capitalisant sur la vision opérationnelle des risques de certaines fonctions et d'une vision plus globale pour d'autres collaborateurs.

A l'issue de ces échanges, et en tenant compte des processus précédemment décrits, deux familles de risques relatifs au devoir de vigilance ont été identifiées :

Environnement	Droits humains, libertés fondamentales, santé-sécurité
Déforestation	Discriminations et harcèlement
Gaspillage alimentaire et non-alimentaire	Intoxication alimentaire
Mauvaise gestion des déchets	Maintenance insuffisante des infrastructures
Non-maîtrise des ressources naturelles	Non-respect de l'équilibre vie professionnelle/privée
Non-maîtrise des ressources énergétiques	Non-respect des droits en matière d'actions collectives
Non-respect de la trajectoire SBTI	Risques physiques et psychologiques liés aux conditions de travail
Non-respect de la bientraitance animale	Risques physiques liés aux émissions de GES
Perte de terres arables	Travail des enfants
Pollution des sols	Travail dissimulé
Risques liés au plastique	Travail forcé
Techniques et pratiques de pêche non-durables	

### 1.4.2. L'évaluation des risques

A partir de la liste des risques identifiés, leur évaluation a consisté en :

- une revue critique de l'ensemble des documents internes disponibles, (politiques, procédures, mesures de contrôle, etc.) afin de déterminer une note de maturité pour chacune des Filiales. Cet indicateur a été retenu pour évaluer le niveau de maîtrise des risques et tient compte des zones d'implantation géographiques des Filiales ;
- le recours à un outil de collecte de données et de traitement d'information "IRIS" qui a permis de recueillir des informations quantitatives et qualitatives issues de différentes sources internationales officielles et reconnues. Ainsi, des Fournisseurs parmi les plus importants d'Auchan Retail en raison de leur offre ou du volume d'affaires ont été analysés au regard de différents critères. L'évaluation a porté sur un questionnaire intégrant les thématiques des droits humains, libertés fondamentales, santé-sécurité et l'environnement. L'étude des résultats et de la

documentation collectée a permis l'attribution d'une note de maturité pour chaque Fournisseur. Une note de maturité consolidée a également été attribuée aux Fournisseurs de chacun des univers de produits commercialisés par Auchan Retail. Ces notations ont été prises en compte dans l'évaluation de la probabilité et de l'impact des risques ;

- des entretiens ont également été réalisés auprès d'un panel de Fournisseurs pour aborder de façon directe et approfondie les sujets liés au devoir de vigilance et les moyens de maîtrise adoptés.

Sur la base de tous ces éléments, un atelier de cotation des risques a été organisé afin d'évaluer les vingt et un risques identifiés. Différents experts d'Auchan Retail disposant d'une vision opérationnelle sur les secteurs alimentaires et non alimentaires y ont contribué. Cette évaluation intègre l'ensemble des travaux décrits ci-dessus pour aboutir à une cotation de l'impact brut et de la probabilité brute afin de déterminer la criticité brute de chaque risque.

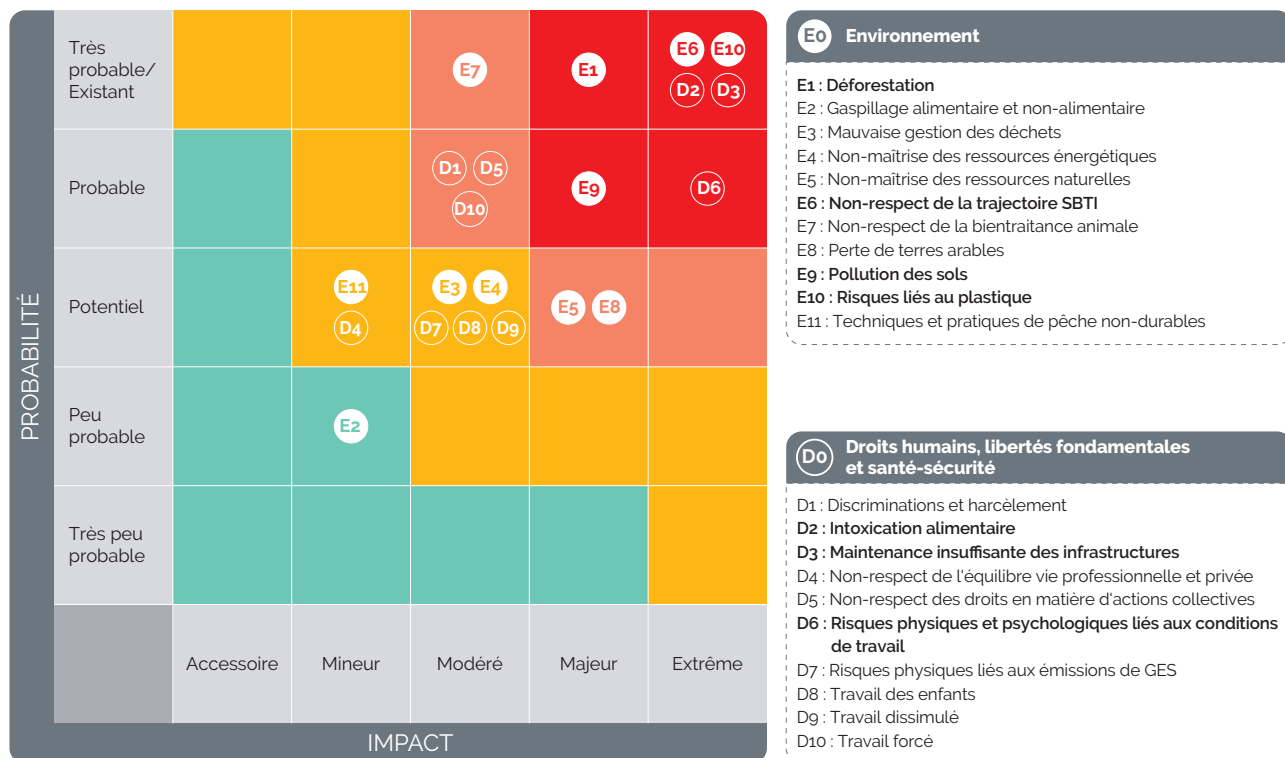
## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

### 1.4.3. La cartographie

Les résultats sont présentés sous la forme d'une matrice tenant compte de l'impact et de la probabilité bruts des 21 risques identifiés.

#### > CRITICITÉ BRUTE



En 2023, la cartographie des risques bruts d'Auchan Retail est demeurée inchangée, témoignant de l'absence de changements significatifs justifiant une réévaluation complète de l'analyse ainsi qu'un suivi constant des risques identifiés.

Néanmoins, la cartographie des risques nets a évolué afin de prendre en compte les ajustements apportés aux moyens de maîtrise déployés par Auchan Retail et de valoriser les initiatives déjà Entreprises. Cette cartographie permet de prioriser les actions déployées et celles à déployer tout au long de la chaîne de valeur d'Auchan Retail.

Il est important de souligner que certains des plans d'actions définis s'inscrivent dans une perspective à long terme, nécessitant des actions et investissements durables. Bien que les retombées de ces initiatives ne soient pas immédiatement visibles, elles sont conçues pour produire des effets bénéfiques dans le futur. Elles seront valorisées par l'évolution progressive de la cartographie des risques nets lorsque chacune de ces actions aura porté ses fruits.

L'évaluation de l'efficacité des mesures prises dans le cadre du devoir de vigilance est rigoureusement reflétée dans la cartographie actualisée des risques nets. Cette analyse offre un point de comparaison avec les données de 2022, permettant ainsi de mesurer les progrès accomplis. Cette révision apporte une perspective détaillée sur l'évolution des risques, mettant en évidence les secteurs où les interventions ont porté leurs fruits et pointant les zones nécessitant une vigilance accrue.

Toutes les mesures et les plans d'actions sont exhaustivement décrits dans les sections suivantes de ce plan de vigilance, fournissant une analyse approfondie de chaque risque, des mécanismes de maîtrise associés et des progrès réalisés.

Cette méthodologie de cartographie permet d'organiser les risques en fonction de leur niveau de priorité, assurant ainsi une gestion ciblée et efficace :

- une zone d'action prioritaire faisant apparaître les risques majeurs pour lesquels des actions correctives sont à définir ou des mesures existantes sont à renforcer en priorité ;
- une zone d'audit correspondant aux risques majeurs pour lesquels des éléments de maîtrises existent. Des d'actions complémentaires sont déployés pour s'assurer que les moyens de maîtrise définis demeurent efficaces ;
- une zone à surveiller faisant ressortir les risques modérés à surveiller et pour lesquels des ajustements seront à apporter le cas échéant ;
- une zone non prioritaire identifiant les risques faibles qui ne nécessitent pas de nouvelles actions de mitigation car celles déjà entreprises sont réputées efficaces, sont poursuivies et surveillées.

Pour compléter l'analyse matricielle et obtenir une perspective plus détaillée de la répartition des responsabilités des actions à entreprendre, Auchan Retail a évalué ces risques en tenant compte de sa chaîne de

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

valeur. Cette analyse a permis d'identifier les Parties Prenantes clés à chaque étape entre :

- l'exploitation ;
- les sièges ;
- les entrepôts ;
- le transport ;
- les Fournisseurs de rang 1 ;
- les Fournisseurs de rang inférieur ;

### 1.4.4. La double matérialité : une approche complémentaire pour l'analyse des risques

En 2022, Auchan Retail a finalisé son analyse de double matérialité. Cet exercice vise à :

- mesurer l'impact des enjeux sociaux et environnementaux sur l'Entreprise ;
- mesurer les impacts de l'Entreprise sur la société et l'environnement à travers ces enjeux.

Les travaux ont aboutis à la formalisation d'une cartographie qui met en évidence :

- les enjeux sur lesquels Auchan Retail a une forte contribution positive ;
- les enjeux "amplificateurs" des impacts positifs ;
- les enjeux sur lesquels Auchan Retail a une forte contribution négative ;
- les enjeux "amplificateurs" des impacts négatifs.

La sollicitation des Parties Prenantes — des personnes ou des groupes dont les intérêts peuvent être affectés par les activités d'Auchan Retail, ci-après dénommées "Parties Prenantes" — a été réalisée via une consultation

Cette approche est essentielle car elle permet d'identifier avec précision quels acteurs sont les plus exposés ou concernés par les risques au sein de la chaîne de valeur d'Auchan Retail. Elle permet également de cibler les plans de remédiation nécessaires, en adaptant chaque action au profil de l'entité concernée. De cette manière, Auchan Retail dispose aussi d'un outil visant à renforcer la résilience de sa chaîne de valeur.

quantitative et la diffusion d'un questionnaire qui a permis de recueillir plus de 2 000 réponses. Parmi les Parties Prenantes externes sollicitées, figuraient un panel :

- d'organisations patronales et syndicales ;
- de représentants de la société civile ;
- d'associations locales et nationales ;
- d'autorités de régulation ;
- d'enseignes du Retail ;
- de médias et professionnels de la communication ;
- de clients ;
- de fédérations et associations professionnelles ;
- d'agriculteurs ;
- de Fournisseurs.

Cette analyse de double matérialité a été prise en compte dans l'exercice de cartographie des risques relatifs au devoir de vigilance. Les mesures d'atténuation mises en place par Auchan Retail décrites ci-après en tiennent compte.

## 1.5. LE CADRE DE RÉFÉRENCE GÉNÉRAL

Auchan Retail s'efforce de promouvoir la conformité de l'ensemble de sa chaîne de valeur aux cadres réglementaires et aux références internationales en matière de droits sociaux et environnementaux.

L'Entreprise a développé un corpus de ressources internes, incluant des politiques, des procédures et des outils. Ces ressources sont destinées à orienter et encourager les Fournisseurs à adopter des pratiques plus responsables tout au long de la chaîne de valeur d'Auchan Retail.

### 1.5.1. Les références externes

Auchan Retail fonde son action sur (i) les principes énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, (ii) les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi que (iii) les principes directeurs de l'OCDE. Ces documents constituent un ensemble de droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels que Auchan s'efforce de respecter et promeut auprès de ses Fournisseurs.

Auchan Retail est également signataire depuis 2011 et membre "Advanced" du Pacte Mondial de l'ONU. L'Entreprise inscrit ses priorités dans les Objectifs de Développement Durables "ODD", définis par les Nations Unies. Elle participe aux différents programmes et groupes de travail tels que la "task force communautés locales" ou le programme Accélérateur "Business et Droits humains".

Par ailleurs, la signature d'un accord à portée mondiale avec le syndicat UNI Global Union en 2017 et renouvelé

en 2021 pour une durée de quatre ans, réaffirme l'importance pour Auchan Retail de bonnes pratiques commerciales, sociales et environnementales. L'accord confirme aussi les engagements d'Auchan Retail concernant le respect des droits humains et sa reconnaissance des droits fondamentaux au travail (OIT), dont la liberté syndicale.

Auchan Retail collabore activement avec ses Parties Prenantes sur toutes les questions liées au devoir de vigilance. Cette collaboration va au-delà de simples consultations périodiques. Auchan Retail et ses Filiales maintiennent un échange continu avec leurs Parties Prenantes dans le cadre de leurs opérations quotidiennes. Selon les spécificités des entités concernées, des Parties Prenantes et des défis à relever, différentes méthodes de dialogue sont mises en œuvre. Par exemple, Auchan Retail organise des rencontres avec les Fournisseurs de marques nationales et de produits à marque Auchan. Lors de ces réunions annuelles, l'équipe Achats internationale



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

conduit des discussions avec les Fournisseurs internationaux pour les encourager à adopter des mesures favorisant la transition alimentaire, notamment

en faveur de la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

### 1.5.2. Les références internes

#### 1.5.2.1. La politique générale du devoir de vigilance

En 2023, Auchan Retail a établi une politique générale relative au devoir de vigilance, détaillant les engagements et la gouvernance de l'Entreprise en la matière. Cette politique englobe l'identification des risques, la définition, le déploiement et le pilotage des actions d'atténuation, la formation et la sensibilisation des Parties Prenantes, ainsi que la mise à disposition d'un canal d'alerte.

Elle constitue un document essentiel à disposition des collaborateurs d'Auchan Retail leur permettant de mieux appréhender le devoir de vigilance, sa gouvernance et les actions qui y sont associées. Elle établit un cadre cohérent et unifié, favorisant une bonne compréhension des principes et des processus liés au devoir de vigilance.

#### 1.5.2.2. Les fiches de risques du devoir de vigilance

En 2023, la Direction de la Compliance a élaboré en collaboration avec tous les responsables de risques concernés par le devoir de vigilance, des fiches pratiques sur les risques spécifiques à chaque domaine d'activité. Les 21 risques identifiés dans la cartographie des risques sont présentés dans un document, qui permet une meilleure compréhension des risques et à chaque collaborateur d'agir pour éviter et/ou limiter sa survenance.

Les fiches de risques sont organisées de manière claire et structurée pour une compréhension et une utilisation optimales. Chaque fiche comprend les éléments suivants :

- une description du risque offrant une vue d'ensemble de la nature et des caractéristiques spécifiques du risque concerné ;
- le niveau de priorité du risque déterminant son degré d'urgence et d'importance, permettant de hiérarchiser les actions à entreprendre ;
- les causes probables du risque en identifiant les facteurs et les situations qui sont susceptibles de conduire à la matérialisation du risque ;
- les conséquences sociales et environnementales, à savoir les impacts potentiels du risque d'un point de vue social et l'environnemental, soulignant l'importance de sa prise en compte ;
- les solutions déjà déployées et à venir chez Auchan Retail et ses Fournisseurs ;
- des directives sur la manière dont les collaborateurs sont impliqués dans la gestion du risque et les actions attendues de leur part pour contribuer efficacement à la stratégie de mitigation ;
- les coordonnées des personnes à contacter pour obtenir plus d'informations sur le risque.

Ces fiches seront communiquées au premier trimestre 2024 aux fonctions suivantes en Filiales :

- les dirigeants et leurs comités de direction ;
- les fonctions achat et offre ;

- les bureaux d'achats ;
- les équipes qualité ;
- les directeurs de magasins et de zones de vie ;
- les équipes compliance ;
- la sécurité et sûreté économique ;
- les équipes RSE.

Elles seront également annexées à la formation sur le devoir de vigilance.

#### 1.5.2.3. La matrice d'aide à la décision

En 2022, les équipes de la Direction de la Compliance et de la Direction des Risques d'Auchan Retail ont collaboré pour développer une matrice conçue spécifiquement pour assister dans l'évaluation des nouveaux projets. Cette matrice, qui s'appuie sur des critères relatifs au devoir de vigilance, offre un cadre structuré pour analyser les projets en prenant en compte l'ensemble des risques recensés dans la cartographie des risques de vigilance.

L'outil se distingue par son approche méthodique qui utilise des critères objectifs, clairement définis et communément admis au sein d'Auchan Retail, pour l'évaluation des projets. Il intègre une évaluation initiale des risques (cotation des risques bruts), en identifiant la nature et l'ampleur potentielle de chaque risque avant la mise en place de mesures de contrôle. Ensuite, la matrice guide les utilisateurs à travers un processus détaillé pour déterminer les stratégies de gestion des risques appropriées, évaluer la complexité de leur mise en œuvre et, enfin, estimer l'impact de ces mesures sur le niveau de risque résiduel (risque net). Ce processus permet non seulement d'identifier les risques mais aussi de planifier des actions concrètes pour les atténuer, assurant ainsi une prise de décision éclairée et responsable pour les projets à venir.

En 2023, cette matrice d'aide à la décision a été utilisée pour examiner plusieurs problématiques, telles que :

- la levée d'une restriction sur la provenance de certaines matières premières ;
- le maintien d'une zone de sourcing spécifique.

Ces évaluations ont été réalisées par les entités opérationnelles concernées, en lien avec la Direction de la Compliance, permettant la prise de décisions éclairées et le cas échéant, la définition de plans de mitigation des risques. La Direction de la Compliance suit régulièrement l'avancée de ces actions.

#### 1.5.2.4. La formation dédiée au devoir de vigilance

Une formation dédiée au devoir de vigilance est en cours de finalisation. Il s'agira d'un module de e-learning permettant de sensibiliser un grand nombre de collaborateurs. Elle détaillera les obligations de l'Entreprise en matière de devoir de vigilance, la cartographie des risques et les actions de mitigation propres à chaque métier au sein d'Auchan Retail

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

Cette formation sera déployée à compter du troisième semestre 2024 à l'ensemble des fonctions suivantes en Filiales :

- les dirigeants et leurs comités de direction ;
- les fonctions achat et offre ;
- les bureaux d'achats ;
- les équipes qualité ;
- les directeurs de magasins et de zones de vie ;
- les équipes compliance ;
- la sécurité & sûreté économique ;
- les équipes RSE.

Ce module sera complémentaire à la formation "Achats Responsables", formation déployée depuis 2013 pour l'ensemble des collaborateurs des centrales d'achat et mis à jour chaque année.

### 1.5.2.5. Le corpus éthique

Auchan Retail a bâti un référentiel intégrant un ensemble de documents et de formations sur le thème de l'éthique à destination de ses collaborateurs et Parties Prenantes :

- la Charte éthique ;
- le Guide de l'éthique au quotidien ;
- le Code d'éthique commerciale.

La Charte éthique, révisée en 2022, est destinée à tous les employés d'Auchan Retail et vise à réaffirmer les principes éthiques qui orientent ses interactions avec l'ensemble de ses Parties Prenantes. Elle établit des directives claires sur la conduite à adopter, basées sur le respect, la loyauté, la sincérité, et inclut des dispositions spécifiques au devoir

### 1.5.3. La vérification des tierces parties

Auchan Retail réalise des due diligences préalables pour assurer l'intégrité des tierces parties, en particulier au regard des lois anti-corruption et ce, avant d'établir toute relation commerciale. Ces contrôles, adaptés au niveau de risque de chaque catégorie de tierce partie, sont une étape essentielle du processus de référencement. Les tiers référencés sont surveillés tout au long de la relation contractuelle via un outil spécifique, afin de détecter tout changement significatif dans leur situation (adverse media, condamnations éventuelles à l'encontre du tiers, de ses dirigeants ou de toute personne morale ou physique affiliée, liens avec des personnalités politiques exposées, sanctions, etc.).

Mise à jour en 2022 et renforcée en 2023, notre politique d'évaluation de l'intégrité des tierces parties repose sur une analyse des risques, débutant par l'identification du risque inhérent à chaque tiers, suivie de l'application d'un niveau de contrôle adapté. Ce risque inhérent prend en compte la localisation géographique, la nature des

de vigilance. Il incombe à chaque manager de promouvoir et de transmettre ces valeurs au sein de ses équipes, encourageant leur engagement et leur adhésion à ces principes.

Le Guide de l'éthique au quotidien complète la Charte en offrant des exemples pratiques pour clarifier ses concepts, rendant ainsi ses principes plus accessibles. Grâce à ce guide, chaque collaborateur peut se référer à des scénarios réels qui soulignent l'importance accordée par l'Entreprise au respect des principes éthiques.

Le Code d'éthique commerciale d'Auchan Retail est destiné aux Parties Prenantes externes de l'Entreprise. Ce document établit des normes strictes et représente une déclinaison spécifique de la charte éthique. Inclus dans les accords commerciaux, ce Code doit être signé par les deux parties contractantes. Il engage les Fournisseurs à adhérer à ses principes fondamentaux et à respecter les législations locales des pays où ils opèrent.

Parmi les principes clés énoncés, on retrouve :

- l'interdiction du travail des enfants ;
- l'interdiction de toute forme de travail forcé, quelle qu'elle soit ;
- la garantie que tout travail est volontaire et non soumis à contrainte ou menace, qu'elle soit mentale, physique ou verbale ;
- l'interdiction de toute forme de discrimination.

La Direction de la Compliance vise, à travers ce corpus éthique et d'autres ressources, à encourager les collaborateurs d'Auchan Retail à intégrer la vigilance dans leurs actions quotidiennes et à adopter une approche proactive face à ces enjeux.

opérations réalisées et l'existence de sous-traitance additionnelle mais aussi des critères de santé financière.

Les mesures de contrôle varient d'une vérification standard pour les risques modérés à des examens approfondis pour les situations les plus risquées. Les outils employés incluent la collecte de documents administratifs, l'envoi d'un questionnaire d'auto-déclaration et l'analyse des données via une plateforme spécialisée. Selon les résultats et le niveau de risque identifié, différents niveaux de validation sont envisagés, allant d'une simple approbation à un accord formel de l'instance dirigeante concernée.

En 2020, Auchan Retail a introduit des clauses contractuelles spécifiques définissant ses attentes et les conditions d'un droit d'audit portant notamment sur la lutte contre la corruption. Ces clauses stipulent que les services jugés "sensibles" au regard du risque de corruption, ne peuvent être sous-traités sans l'accord explicite d'Auchan Retail.

### 1.5.4. L'engagement et la collaboration avec les Parties Prenantes dans un dialogue multipartite

L'écoute, le dialogue et la prise en compte des perspectives de toutes les Parties Prenantes sont essentiels pour saisir les évolutions et les défis à intégrer dans la stratégie et le processus d'amélioration continue de l'Entreprise.

Auchan Retail et ses Filiales maintiennent un échange constant avec leurs Parties Prenantes en participant également à divers forums de discussion axés sur les questions environnementales et les droits de l'homme. Ces échanges peuvent prendre la forme de dialogues



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

directs ou de discussions multilatérales au sein de groupes de travail réunissant plusieurs Parties Prenantes. L'Entreprise répond également aux sollicitations d'associations et d'agences d'évaluation extra-financière concernant ses pratiques et politiques.

En 2023, Auchan Retail a notamment dialogué avec plusieurs Parties Prenantes autour des thématiques suivantes :

- **Déforestation** : dans le cadre de la lutte contre la déforestation, Auchan Retail collabore avec ses pairs au sein de groupes de travail dédiés au soja, au cacao et au charbon de bois, coordonnés par la Earthworm Foundation dont Auchan Retail est membre. L'Entreprise a ainsi adhéré au "*Manifeste pour une mobilisation des acteurs français pour lutter contre la déforestation importée liée au soja*".
- **Plastique** : À l'été 2023 et suite de la décision du Comité Directeur de l'European Plastics Pact de mettre fin à ses activités, Auchan Retail a choisi de rejoindre le réseau de la Fondation Ellen MacArthur.
- **Décarbonation** : Auchan Retail utilise le programme '*Partners4Decarbonation*' destiné aux Fournisseurs ayant le plus d'impact sur l'empreinte carbone de scope 3 de l'Entreprise. Ce programme inclut notamment un questionnaire sur l'empreinte carbone des Fournisseurs et leurs initiatives de réduction.
- **Gaspillage non alimentaire** : Auchan Retail a renouvelé sa signature du Fashion Pact en 2022. L'Entreprise est membre actif des groupes de travail de cette initiative afin d'encourager l'éco-sélection de ses produits.
- **Le monde agricole** : dans le cadre du développement de ses Filières Responsables, Auchan Retail est en contact permanent avec les acteurs du monde agricole. Avec cette initiative, l'Entreprise s'engage à développer un partenariat durable et équilibré avec les producteurs, éleveurs et transformateurs de la chaîne alimentaire et à concilier le plaisir de bien manger, le respect de l'environnement et la bienveillance animale. En 2023, Auchan Retail compte 1 186 filières responsables, "*Auchan Cultivons le bon*"<sup>2</sup>.
- **Droits humains** : Auchan Retail entretient des échanges constructifs avec l'ONG *Business & Human Rights Resource Centre* sur les conditions de travail dans les usines de ses Fournisseurs. En tant que signataire du Global Compact et membre Advanced, Auchan Retail participe aux initiatives organisées par le Pacte Mondial, tant au niveau local qu'international. En 2023, deux collaborateurs ont participé au programme '*Business and Human Rights*', et l'Entreprise contribue également aux discussions concernant les communautés locales.

- "*Initiative for Compliance and Sustainability (ICS)*" : depuis son lancement en 1998 par Auchan Retail, sous l'égide de la Fédération du Commerce et de la Distribution, avec le soutien initial de deux autres distributeurs, l'Initiative Clause Sociale (ICS) s'est engagée à promouvoir des conditions de travail justes chez les Fournisseurs. Transformée en 2018 en Initiative for Compliance and Sustainability, cette évolution marque un engagement accru envers la conformité et la durabilité, rassemblant 70 membres en 2023. L'ICS mise sur une coopération étroite entre ses membres pour mutualiser audits et outils, allégeant le poids des multiples évaluations sur les Fournisseurs et encourageant une amélioration continue. L'échange régulier de connaissances et de bonnes pratiques est vital pour l'initiative, avec un engagement profond pour les principes de l'Organisation Internationale du Travail, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et les normes sociales internationales. En outre, l'évaluation des conditions de travail est confiée à des sociétés d'audit accréditées, reflétant l'engagement des membres de l'ICS à rehausser les normes sociales. Le suivi rigoureux des plans d'action correctifs issus de ces audits assure l'application effective des améliorations, témoignant de la volonté collective de progresser vers un commerce plus responsable et durable.
- Auchan Retail participe activement au système AMFORI BSCI. Cette association, comptant plus de 2 000 membres à l'échelle mondiale, se positionne en leader dans la promotion de chaînes d'approvisionnement durables. Elle offre une plateforme précieuse pour le partage d'informations et de meilleures pratiques parmi ses membres, visant à améliorer continuellement les normes éthiques dans les chaînes d'approvisionnement. L'initiative AMFORI BSCI est fondée sur un code de conduite unifié qui vise à instaurer des principes clés au sein des entreprises membres. Ce code inclut la garantie d'une rémunération équitable, la lutte active contre le travail des enfants, et encourage les entreprises à adopter une approche progressive pour mieux surveiller et engager leur responsabilité sociale, tout en bénéficiant de soutien pour intégrer le commerce durable au cœur de leurs activités. Le cadre éthique du code de conduite d'AMFORI BSCI s'aligne sur les directives internationales, y compris celles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Pacte Mondial des Nations Unies et les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, reflétant ainsi un engagement profond envers les pratiques commerciales responsables et durables.

### 1.6. LES MESURES DE PRÉVENTION ET D'ATTÉNUATION DES ATTEINTES À L'ENVIRONNEMENT

Auchan Retail a défini des mesures visant à éviter, réduire et en dernier recours compenser, les impacts de son activité sur l'environnement dans les territoires où l'Entreprise opère.

Les mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves, détaillées dans les chapitres suivants, viennent préciser les actions qui ont été déployées en 2023. Lorsque cela est possible, ces actions sont dotées d'indicateurs permettant de rendre compte de leur efficacité.

<sup>2</sup> *Partenariats durables et équilibrés avec les producteurs, éleveurs et transformateurs de la chaîne alimentaire et du vivant à concilier le plaisir de bien manger, le respect de l'environnement ou la bienveillance animale. Aussi appelé "Auchan.Cultivons le Bon"*

### 1.6.1. La déforestation

Auchan Retail identifie le risque de déforestation comme la perte ou la diminution potentielle des forêts due à des activités humaines telles que l'agriculture, l'exploitation forestière et l'urbanisation.

La cartographie des risques positionne ce risque en amont de la chaîne de valeur de l'Entreprise, orientant les efforts de mitigation vers les Fournisseurs. Cela signifie que les activités de certains Fournisseurs sont susceptibles de contribuer, directement ou indirectement, à la déforestation.

En 2023, Auchan Retail a initié une évaluation de son impact sur la biodiversité, incluant un volet dédié aux forêts, en s'appuyant sur une méthodologie inspirée du SBTi. Cette évaluation a comporté une analyse de la matérialité sectorielle, basée sur la méthodologie SMT (Sectorial Materiality Tool) et l'outil ENCORE, suivie d'une analyse des impacts et dépendances liés aux écosystèmes, basée sur la méthodologie CBF (Corporate Biodiversity Footprint).

L'empreinte biodiversité d'Auchan Retail pour l'année 2022 a été estimée à 9 195 km<sup>2</sup>.MSA.yr<sup>3</sup>, englobant tous les produits commercialisés (indépendamment de la marque), le transport en amont et la vente de carburant, dans les pays où Auchan Retail opère directement, à l'exception de la Côte d'Ivoire.

À partir de ces résultats, Auchan Retail a identifié des actions prioritaires, notamment la lutte contre la destruction et la dégradation des forêts et autres écosystèmes naturels. Ainsi, trois grands enjeux concernant les forêts et les écosystèmes naturels ont été retenus :

- Agir pour la non-déforestation et la non-conversion ;
- Contribuer à la protection et la restauration des forêts et des écosystèmes naturels ;
- Agir pour les droits des peuples autochtones et des communautés locales.

Auchan Retail a pris des engagements afin de limiter le risque de déforestation en lien avec les commodités suivantes :

- Café et Cacao : Auchan favorise l'acquisition et la distribution de produits sous la marque Auchan qui sont :
  - certifiés par UTZ ou Rainforest Alliance, contribuant ainsi à la préservation de la biodiversité ;
  - issus de filières agricoles responsables, y compris l'agroforesterie et le commerce équitable, comme le label Max Havelaar, visant à combattre la pauvreté parmi les producteurs des pays du Sud.
- Soja : Auchan Retail promet un approvisionnement responsable pour les produits à marque Auchan avec une alimentation animale basée sur :
  - des insectes, dans le cadre de la filière "Auchan Cultivons le Bon" ;
  - du soja sans déforestation ni conversion (ZDC) ;
  - du soja cultivé en Europe, comme pour l'approvisionnement de toute la volaille commercialisée par Auchan France.

- Viande bovine : l'Entreprise exclut la vente de viande bovine provenant du Brésil dans les produits à marque Auchan et dans ses rayons boucherie.
- Huile de palme : Auchan Retail s'efforce d'éliminer cet ingrédient des produits à marque Auchan dès que possible. Lorsque la substitution est impossible, l'Entreprise s'engage à garantir que l'huile de palme utilisée soit certifiée RSPO, en privilégiant les standards d'identité préservée (IP) et de ségrégation (SG).
- Produits dérivés du bois : Auchan Retail exige de ses Fournisseurs de produits à marque Auchan que les matières premières contenant du bois ou des fibres végétales soient :
  - légalement récoltées, achetées, transportées, et exportées, conformément aux législations en vigueur dans leurs pays d'origine ;
  - traçables tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Exemptes d'essences figurant sur la liste rouge de l'UICN des espèces menacées ou inscrites aux annexes 1, 2, et 3 de la CITES.

Obtenues dans le respect des droits des peuples autochtones et des communautés rurales, y compris leur droit à un consentement libre, informé et préalable (CLIP) pour les projets développés sur leurs territoires.

Obtenues dans le respect des droits et de la sécurité des travailleurs, en excluant toute forme de travail forcé ou infantile et toute discrimination.

Ces engagements internationaux sont renforcés par des initiatives spécifiques notamment :

- En France, la filiale a mis à jour en 2023 sa politique de lutte contre la déforestation<sup>4</sup>, visant à ce que 100 % des produits utilisant des ressources forestières proviennent de forêts gérées de manière durable d'ici 2025. Auchan Retail France est signataire du manifeste sur le soja et participe à l'Initiative française sur le cacao, pilotée par la Fondation Earthworm, pour un approvisionnement en soja non lié à la déforestation
- En Espagne, Alcampo a publié dès 2017 sa politique de lutte contre la déforestation comprenant notamment l'objectif de certification de tous les produits à marque Auchan à base de bois ou papier ou encore le partenariat avec le WWF dans un projet de reboisement dans la zone de Toledo. Cette politique est en cours de révision.

#### Exemple concret

La Direction Produit Internationale propose une gamme de produits visant à limiter la déforestation :

- 95 références pour le chocolat et 150 pour le café, certifiés UTZ ;
- 338 produits incluant du bois FSC ;
- 507 produits incluant du papier ou carton FSC.

<sup>3</sup> Donnée estimative de l'empreinte en kilomètres carrés multipliés par le Species-Area Relationship (km<sup>2</sup>.MSA). Pour que celle-ci puisse être pleinement utilisée comme un indicateur de performance, Auchan Retail travaille à fiabiliser et à préciser les données.

<sup>4</sup> [https://www.auchan-agit.fr/uploads/media/635a560368bf8\\_maj-2022-politique-lutte-contre-la-deforestation.pdf](https://www.auchan-agit.fr/uploads/media/635a560368bf8_maj-2022-politique-lutte-contre-la-deforestation.pdf)



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

### Indicateurs de suivi

Indicateurs de biodiversité		2022	2023
	Notation CDP Forêt - Soja		B-
Forêts	Part de l'empreinte cacao certifiée (tablette et pâte à tartiner)	62%	
	Part de l'empreinte café certifiée	31%	

Ces empreintes cacao et café ont été mesurées dans le cadre de la réponse au CDP Forêt 2023 sur la base des données 2022 pour l'entité ELO où Auchan Retail est majoritairement contributrice en termes d'actions.

Pour le café et les tablettes de chocolat, sont considérées certifiées les références sous label Rainforest Alliance, UTZ, Max Havelaar ou les Filière "Auchan Cultivons le Bon". Le périmètre concerné est celui des produits à marque Auchan.



### 1.6.2. Le gaspillage alimentaire et non-alimentaire

Auchan Retail identifie le risque de gaspillage alimentaire comme le fait que des produits alimentaires destinés à la consommation humaine soient perdus, jetés ou dégradés sans avoir atteint leur but ultime de nourriture.

Cela peut concerner les produits non-alimentaires en raison de pratiques de production et de consommation non durables, de l'obsolescence planifiée, ou d'un manque d'options ou d'infrastructures pour la réparation, la réutilisation ou le recyclage.

#### 1.6.2.1. Le gaspillage alimentaire

L'objectif de l'Entreprise est de tendre vers le zéro gaspillage alimentaire en magasin d'ici 2032. Elle a identifié, dans sa politique de lutte contre le gaspillage alimentaire, cinq leviers sur lesquels agir :

A travers cette politique et ces leviers, l'ensemble de la chaîne de valeur de l'Entreprise est engagé pour tendre vers le zéro gaspillage, que ce soit les collaborateurs en magasins ou en centrale d'achats, les Fournisseurs, les clients et les associations.

Le gaspillage qu'il soit alimentaire ou non alimentaire est le dixième axe de la Charte Qualité interne d'Auchan Retail.

La cartographie des risques positionne ce risque tant dans les opérations d'Auchan Retail dans ses magasins qu'en amont de la chaîne de valeur. En conséquence, les actions identifiées et mises en œuvre sont propres à Auchan Retail et sont appliquées également aux Fournisseurs.

### Exemples concrets

#### a. *Professionaliser la lutte contre le gaspillage alimentaire*

Afin de faciliter le déploiement des bonnes pratiques et atteindre les objectifs définis, Auchan Retail a créé et déployé en 2023 un module e-learning de sensibilisation de ses collaborateurs à la lutte contre le gaspillage alimentaire. Celui-ci est disponible dans l'ensemble des Filiales.

Par ailleurs, tous les magasins Auchan font des promotions ou sont équipés d'espaces antigaspi en France, Pologne, Russie, Espagne, Roumanie, Luxembourg et Hongrie. La démarche est également en cours de déploiement au Portugal.

#### b. *Développer de nouveaux concepts*

Depuis 2022, Auchan Retail investit dans le déploiement d'une infrastructure technologique fondée sur l'intelligence artificielle dans le but d'optimiser la gestion des produits à dates courtes. Cette plateforme se traduit par :

- une efficacité opérationnelle :
  - les équipes en rayon exécutent les contrôles des dates de péremption avec une rapidité quadruplée,
  - les équipes chargées de l'approvisionnement disposent d'un suivi des ventes amélioré, ce qui leur permet d'ajuster le réapprovisionnement des produits frais au plus juste.une efficacité commerciale :
  - le système propose des recommandations sur le montant des réductions à appliquer pour maximiser les ventes.

Fin 2023, cette solution technologique est déployée sur l'ensemble des magasins des Filiales roumaine, russe, française et luxembourgeoise. Les Filiales portugaise, polonaise et hongroise travaillent à son déploiement.

Auchan Retail a également mis en place une initiative permettant de proposer aux clients, via une application mobile, des paniers de produits à date courte à des tarifs réduits. L'application "Too Good To Go" facilite la mise en relation entre les supermarchés et hypermarchés participants et une communauté de consommateurs désireux de bénéficier des offres anti-gaspillage. En 2023, Auchan Retail a enregistré la vente de 781 468 paniers "Too Good To Go" en France, en Espagne, au Portugal, et en Pologne, selon les données arrêtées au 10 décembre 2023.

#### c. *Sensibiliser les clients*

Soucieux d'informer ses clients et de leur apporter des clés pour consommer de façon plus responsable, Auchan Retail développe de nombreux supports de communication et actions de sensibilisation à destination de ses clients :

- L'aménagement d'espaces spécifiques au sein des points de vente, destinés à la présentation et à la vente de produits proposés avec une réduction en raison de leur date courte.

- La création et la distribution de recettes conçues pour valoriser l'utilisation de produits alimentaires restants.
- La publication et la diffusion de brochures informatives axées sur les enjeux du gaspillage alimentaire et les stratégies pour le minimiser.
- La mise en place d'actions de sensibilisation ciblées pour accroître la conscience des clients quant à l'impact environnemental du gaspillage alimentaire.

En 2023, la Filiale portugaise d'Auchan Retail, en collaboration avec l'association Dariacordar, a lancé une application mobile novatrice intitulée "*Calculadora Contra o Desperdício Alimentar*". Cet outil a été conçu pour aider les consommateurs à mesurer la quantité de nourriture qu'ils gaspillent et à comprendre les impacts environnementaux et économiques de leurs habitudes de consommation. L'application vise à inciter à une prise de conscience sur le gaspillage alimentaire et à promouvoir des comportements de consommation plus durables.

L'application, développée en partenariat avec Deco Proteste, est disponible gratuitement sur iOS, Android, et le site web d'Auchan Portugal, offrant une interface intuitive qui fournit des analyses personnalisées sur le gaspillage alimentaire des utilisateurs. Elle propose des fonctionnalités pour suivre le gaspillage et calculer son impact, accompagnées de conseils pour réduire ces pertes.

En reconnaissance de son engagement contre le gaspillage alimentaire, notamment via le projet "*Zéro Déchet Militants*", Auchan Portugal a été honorée par la Commission Nationale de Lutte contre le Gaspillage Alimentaire. La Filiale a également mis en place diverses mesures pour minimiser le gaspillage, comme la vente en vrac et l'offre de produits proches de la date de péremption à des prix réduits, signalés par une étiquette orange, alignant ainsi les pratiques de consommation avec les principes de durabilité.

#### d. *Organiser le don*

Lorsque le gaspillage ne peut plus être évité en magasin, Auchan Retail se tourne vers des associations pour organiser le don de produits invendus. En 2023, cette démarche a permis la redistribution de denrées alimentaires au profit des Banques Alimentaires nationales et d'autres organisations soutenant les populations en situation de précarité. Les opérations organisées par les filiales d'Auchan Retail en Espagne, au Portugal, en Ukraine, en Hongrie, en Roumanie et au Luxembourg ont abouti au don de plus de 1 283 tonnes de produits, représentant une valeur estimée à 5,3 millions d'euros. Cette initiative a mobilisé 270 membres du personnel du groupe, participant à titre bénévole à ces efforts de solidarité.

#### e. *Mobiliser les Parties Prenantes*

L'Entreprise incite activement ses Parties Prenantes à s'impliquer dans la lutte contre le gaspillage alimentaire.



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

À cet égard, dans l'ensemble de ses filiales, des partenariats vertueux sont établis pour influencer positivement sur le gaspillage alimentaire. Ces engagements se manifestent notamment par :

Des accords avec les Fournisseurs visant à prolonger les dates limites de consommation (DLC — "à consommer jusqu'au") pour les produits de marque propre, dans le but de réduire le gaspillage tout en garantissant la sécurité sanitaire des produits.

L'élimination des dates de durabilité minimale (DDM — "à consommer de préférence avant le") pour certaines

catégories de produits, afin de minimiser la mise au rebut prématurée de produits encore consommables.

Par ailleurs, l'Entreprise s'associe à des acteurs reconnus dans le domaine de la lutte contre le gaspillage alimentaire, telles que des organisations interprofessionnelles, des associations ou des startups, pour formaliser des engagements visant à transformer les pratiques sectorielles. Un exemple notable de cette démarche est la signature, en début d'année 2020, par Auchan France, du Pacte sur les dates de consommation. Cette initiative, portée par *Too Good To Go*, a rassemblé une trentaine d'acteurs de l'industrie agroalimentaire dans un effort commun pour réduire le gaspillage alimentaire.

### Indicateurs de suivi

Nombre de produits sauvés (en quantité)	2022	2023
Produits sauvés grâce à la solution Smartway	32,2 millions	73,64 millions

Gaspillage alimentaire	2021	2022	2023
Taux de gaspillage alimentaire	1,66%	1,43%	1,40%

#### 1.6.2.2. Le gaspillage non-alimentaire

L'Entreprise s'engage également activement dans la prévention du gaspillage non alimentaire, en adoptant diverses stratégies à travers ses Filiales, notamment :

- En magasin : introduction de nouveaux espaces dédiés aux produits de seconde main, visant à prolonger le cycle de vie des produits et à encourager la consommation responsable.
- Promotion du surcyclage (upcycling) : incitation à la transformation de matériaux ou produits en fin de vie en nouveaux objets de valeur ajoutée, tels que la conversion de jeans usagés en sacs fourre-tout ou la réutilisation de surplus de linge de maison pour la confection de pyjamas.
- Dons à des associations : organisation de dons de produits non alimentaires invendus à des associations caritatives, afin de limiter leur destruction.
- Initiatives de réemploi et de don : mise en place de systèmes de collecte pour le réemploi ou le don d'articles divers, incluant des bouteilles, des cartables, des capsules de café, ainsi que la récupération de petits appareils électroménagers (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques - DEEE).
- Valorisation des déchets : tri et recyclage des déchets, avec pour objectif soit leur réintégration dans le cycle de production (recyclage), soit leur conversion en énergie (valorisation énergétique).

#### 1.6.3. La non maîtrise des ressources naturelles

Auchan Retail identifie le risque de non maîtrise des ressources naturelles comme la gestion inadéquate ou insuffisante des ressources naturelles entraînant une dégradation de ces dernières, une diminution de leur disponibilité ou une utilisation non durable. Cette situation

#### Exemples concrets

Partenariat : la Direction Produit Internationale a collaboré avec la plateforme Reconomia, permettant aux clients d'acquérir des pièces détachées pour les appareils électroménagers de grande consommation à marque Auchan, favorisant ainsi la réparation et la prolongation de la durée de vie de ces produits.

Offre de textile de seconde main : l'Entreprise a développé une offre de vêtements de seconde main accessible via 199 espaces spécifiquement aménagés dans ses magasins situés en Roumanie, Hongrie, Portugal, Pologne, France et Espagne.

#### Indicateurs de suivi

En 2023, l'Entreprise a travaillé à la conception ou mis sur le marché un total de 186 produits non alimentaires à marque Auchan intégrant des critères d'éco-conception ou faisant partie de la gamme éco-sélectionnée. Parmi ces produits, on compte notamment des articles éco-conçus tels que du lave-glace biodégradable et des ampoules électriques de classe énergétique A. La gamme éco-sélection inclut des produits tels que des souris informatiques, des tapis de souris et divers articles de bagagerie, tous sélectionnés pour leur moindre impact environnemental.

peut résulter d'une exploitation excessive, d'une gestion non durable, de politiques inadaptées, ou encore de pratiques économiques et sociales néfastes.

La cartographie des risques positionne ce risque en amont de la chaîne de valeur d'Auchan Retail, nécessitant

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

des actions ciblées tant en interne qu'auprès des Fournisseurs.

En 2023, Auchan Retail a initié une analyse d'empreinte biodiversité, inspirée de la méthodologie SBTn, l'étude a débuté par une analyse sectorielle de matérialité, suivie d'une évaluation des impacts et dépendances aux écosystèmes (à partir de la méthodologie CBF - Corporate Biodiversity Footprint). Les analyses ont mis en évidence une dépendance significative aux services écosystémiques, notamment dans les secteurs de production agricole, prédominants dans la chaîne de valeur.

Ces travaux d'analyse ont permis de valider quatre actions prioritaires :

- encourager la transformation des pratiques agricoles vers des approches à impact positif ;
- promouvoir des pratiques de pêche et d'aquaculture durables ;
- combattre la destruction et la dégradation des forêts et autres écosystèmes naturels ;
- minimiser l'impact des sites d'Auchan Retail sur la biodiversité.

Concernant l'agriculture durable, Auchan Retail s'engage à :

- offrir des produits issus de l'agriculture biologique ;
- proposer des produits de filières sans résidus de pesticides ;
- Soutenir les pratiques agricoles respectueuses de l'environnement via 1186 filières "Auchan Cultivons le Bon" à fin 2023.

Auchan Retail s'efforce également de réduire l'impact de ses installations sur les écosystèmes locaux, en appliquant une charte interne dédiée à la biodiversité. Cette charte promeut des pratiques telles que la réduction de la pollution lumineuse et une gestion écoresponsable des espaces verts (gestion raisonnée des fauchages, et la promotion des haies). De plus, des projets pilotes de renaturation de sites sont en cours, avec deux initiatives en France lancées 2023.

### Exemples concrets

Depuis plusieurs années, Auchan Retail établit des partenariats durables avec des producteurs, éleveurs et

### Indicateurs de suivi

Périmètre	Indicateurs	2022	2023
Auchan Retail	Nombre de filières "Auchan Cultivons le bon" déployées	1 052	1 186
	Ratio chiffre d'affaires filières sur le chiffre d'affaires alimentaire	2,56%	2,63%

#### 1.6.4. La mauvaise gestion des déchets

Auchan Retail identifie le risque de mauvaise gestion des déchets comme la gestion inappropriée des déchets entraînant des conséquences néfastes sur l'environnement et la santé humaine. Cette mauvaise gestion peut inclure l'absence de mesures préventives, le non-respect des procédures de collecte, de tri, de transport, de stockage, de traitement, de recyclage ou d'élimination des déchets conformément aux législations en vigueur.

transformateurs locaux pour développer des filières d'approvisionnement alimentaire responsables dans ses divers pays d'implantation. L'objectif est de proposer aux consommateurs des produits de qualité, sains, traçables, respectueux de l'environnement et du bien-être animal, tout en soutenant la pérennité des savoir-faire et des activités locales. Depuis 2022, ces filières plus responsables sont dénommées filières "Auchan Cultivons le bon".

Chaque filière "Auchan Cultivons le Bon" suit une procédure établie par le Comité Qualité International. Cette procédure définit les exigences pour le développement et la fabrication des produits, assurant ainsi la qualité et le positionnement souhaités par l'Entreprise. Ces exigences incluent notamment :

- Le respect de la singularité de la filière, tant au regard des produits concernés que des acteurs impliqués tout au long de la chaîne de production, afin de répondre aux 4 piliers et aux 3 axes présentés ci-dessus ;
- La qualification des producteurs engagés dans la filière, qui comprend une évaluation technique, sociale et environnementale (à cet égard une évaluation propre à la typologie de produits concernée est réalisée afin de réduire les éventuels risques identifiés, et y associer les points de progrès nécessaires) ;
- le processus de validation des dossiers de candidature par un Comité Filière ;
- la définition d'exigences spécifiques pour les produits transformés, qui concernent :
  - les ingrédients filières ou issus d'une approche filière,
  - les additifs alimentaires,
  - les auxiliaires technologiques,
  - les valeurs nutritionnelles.

Pour qu'un produit soit labellisé "Auchan Cultivons le Bon", son producteur doit obtenir l'approbation du Comité Filière dédié, composé de représentants internes d'Auchan Retail et d'experts externes, tels que des agronomes ou des représentants du secteur agricole. L'objectif d'Auchan Retail est d'étendre le nombre de ces filières à 1 500 d'ici fin 2025.



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

que, dans certains territoires, les systèmes de gestion des déchets peuvent être insuffisants ou inadaptés, ce qui peut limiter les initiatives dans ce domaine. La majorité des filiales disposent de systèmes de traitement du papier, du carton, et de recyclage des déchets plastiques.

Des audits environnementaux sont systématiquement réalisés pour les sites de production textile et de linge de maison de premier et deuxième rangs, ainsi que pour les installations utilisant des procédés humides tels que la

- Auchan Retail Sénégal : Mise en place d'un partenariat avec Agrofeed : les déchets organiques des magasins sont récupérés pour servir dans l'élevage de mouches ou faire de l'engrais agricole

teinture, le lavage, et l'impression. Depuis 2023, cette pratique a été étendue à d'autres domaines à risque, notamment les secteurs des articles de Bazar<sup>5</sup> et de l'Électronique et Électroménager Grand Public<sup>6</sup>. Ces audits, menés selon les normes de l'ICS (*Initiative for Compliance and Sustainability*), visent à garantir le respect des exigences environnementales par les Fournisseurs, y compris en matière de gestion des déchets.

### Exemples concrets

- Auchan Retail Espagne : Mise en place de 124 éco parcs (espaces à disposition des clients pour déposer différents déchets), placés sur les parkings ces espaces permettent de simplifier le tri et le recyclage.

### Indicateurs de suivi

Déchets d'exploitation		2021	2022	2023	Variation N-1
Volume total de déchets (en tonnes)	Hyper	396 046	389 511	356 176	-9%
	Super	67 268	81 716	87 239	7%
	Drive	3 875	5 642	5 664	0%
Volume de déchets valorisés (en tonnes)	Hyper	277 856	279 062	255 888	-8%
	Super	55 852	51 078	48 879	-4%
	Drive	3 709	5 365	5 199	-3%
Taux de valorisation	Hyper	70%	72%	72%	0pt
	Super	83%	63%	56%	-10pts
	Drive	96%	95%	92%	-3pt

Entre 2022 et 2023, malgré un taux de valorisation des déchets en recul de 1,3 point, la diminution du volume total de déchets des magasins de 6% entraîne une diminution du tonnage absolu de déchets non valorisés (- 2 253t). Ces données n'incluent pas la Côte d'Ivoire, les magasins ex-DIA au Portugal et les stations Gazprom en Roumanie.

	2022	2023
Nombre d'audits environnementaux réalisés pour les Fournisseurs de la Direction Produit Internationale	30	92
(dont audits mutualisés avec d'autres enseignes)	22	41

### 1.6.5. La non-maîtrise des ressources énergétiques

Auchan Retail identifie le risque de non-maîtrise des ressources énergétiques comme une consommation excessive ou non durable des ressources énergétiques, qui pourrait conduire à leur raréfaction ou leur épuisement.

La cartographie des risques positionne ce risque dans l'ensemble des activités de l'Entreprise, tant au niveau des opérations en magasin qu'en amont de la chaîne de valeur.

Depuis 2015, l'Entreprise s'attache à réduire ses émissions directes et indirectes par l'adoption de mesures et la mise en œuvre de plans d'action visant principalement à diminuer la consommation énergétique (à travers des initiatives de sobriété énergétique et l'amélioration des

équipements) et à accroître l'utilisation des énergies renouvelables.

#### 1.6.5.1. Sobriété énergétique

En 2022, Auchan Retail a instauré un plan de sobriété énergétique applicable à toutes ses filiales, avec pour objectif de réduire de 40 % la consommation énergétique par mètre carré entre 2015 et 2030. Ce plan inclut des actions telles que :

- l'ajustement de la température ambiante dans les magasins, entrepôts et bureaux à 18°C ;
- la réduction de 10 à 20 % de l'intensité lumineuse dans les magasins ;

<sup>5</sup> Le "Bazar" comprend les rayons "LEAB" (Loisir extérieur & auto/brico) et "EBJC" (Ecolier, bureau, jouet, culture ainsi que Home et décoration)

<sup>6</sup> Électronique et Électroménager Grand Public regroupe les produits électroniques, téléphoniques, image, son, beauté, appareils de cuisine, d'entretien, de lavage, etc. sous la Marque Auchan "Olive"

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

- la poursuite de l'installation de portes sur les meubles réfrigérés ;
- le réajustement des températures de consigne des équipements frigorifiques.

Chaque Filiale déploie également des mesures spécifiques jugées prioritaires pour réduire la consommation d'énergie, incluant l'installation de portes sur les meubles frigorifiques, l'usage de compteurs divisionnaires, le remplacement des systèmes de chauffage et de ventilation, et l'adoption généralisée d'un éclairage LED à basse consommation.

Pour superviser ces initiatives, Auchan Retail a institué un système de gestion environnementale et de suivi de la performance énergétique, basé sur la norme ISO 50001.

### 1.6.5.2. Le développement des énergies renouvelables

Pour atteindre son objectif d'une consommation électrique 100 % issue de sources renouvelables d'ici

#### Indicateurs de suivi

Consommation d'énergie (kwh/m <sup>2</sup> )	2021	2022	2023	Variation 2023 vs 2022
Auchan Retail	493,91	486,67	445,28	-9%

Consommation d'électricité d'origine renouvelable <i>en % de la consommation globale d'électricité</i>	2021	2022	2023	Variation 2023 vs 2022
Auchan Retail	16,94%	28,94%	34,39%	+19%

### 1.6.6. Le non-respect de la trajectoire SBTi

Auchan Retail identifie le risque de non-respect de la trajectoire Science Based Targets Initiative (SBTi), comme le fait de ne pas réaliser ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) visant à contenir le réchauffement climatique, tels que validés par les critères scientifiques du SBTi.

La cartographie des risques positionne ce risque tant dans les activités internes des magasins qu'au sein des processus en amont de la chaîne de valeurs.

En 2021, Auchan Retail a établi une stratégie de décarbonation couvrant les scopes 1, 2 et 3. En 2023, une évaluation de l'empreinte carbone d'Auchan Retail a été effectuée, incluant les émissions de GES des scopes 1 et 2 (liées aux opérations des magasins) et du scope 3 (liées aux activités en amont et en aval des magasins), relatives aux années 2020 et 2021. Ces estimations ont été soumises et validées par la SBTi en mars 2023, couvrant plus de 93% des émissions de GES d'Auchan Retail.

Le plan climatique global est détaillé dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), exposant les objectifs de l'Entreprise, sa gouvernance climatique, et l'ensemble des initiatives Entreprises pour atteindre les buts approuvés par la SBTi.

Par ailleurs, Auchan Retail s'engage auprès de ses Fournisseurs par le biais d'un programme d'engagement visant à diminuer l'empreinte carbone liée au scope 3, en

particulier en ce qui concerne les produits. Ce programme repose sur deux axes principaux : l'implication des Fournisseurs dans la réduction des émissions de GES et la capacité d'Auchan Retail à sélectionner des produits à faible impact carbone pour ses clients.

- l'installation de panneaux solaires sur les toits des magasins et des parkings pour l'auto-production et l'autoconsommation d'électricité solaire ;
- la signature de Corporate Power Purchase Agreements (PPA) hors site, avec les premiers accords à long terme signés au Portugal, en Pologne, en Hongrie et en France ;
- l'acquisition d'énergie verte sur les marchés financiers via des contrats de garantie d'origine, en partenariat avec Voltalia et sa filiale Helexia pour l'accompagnement sur l'ensemble des sites.

#### Exemples concrets

- 97 sites sont alimentés par des énergies renouvelables, avec 157 projets en cours dans 9 pays.
- En 2023, l'Espagne, le Portugal, le Luxembourg et la Pologne s'approvisionnent intégralement en électricité issue de sources renouvelables.

particulier en ce qui concerne les produits. Ce programme repose sur deux axes principaux : l'implication des Fournisseurs dans la réduction des émissions de GES et la capacité d'Auchan Retail à sélectionner des produits à faible impact carbone pour ses clients.

Étant donné que plus de 95% de l'empreinte carbone d'Auchan Retail provient des activités de ses Fournisseurs, l'Entreprise les incite à réduire leur propre empreinte carbone à travers son programme "Partners for Decarbonation 2030".

Ce programme vise à :

- Identifier les Fournisseurs ayant le plus grand impact sur l'empreinte carbone scope 3 d'Auchan Retail, avec 1 200 Fournisseurs contactés en 2023.
- Évaluer les pratiques actuelles des Fournisseurs participant au programme via un questionnaire, afin de déterminer leur niveau de maturité en matière climatique.
- Engager les Fournisseurs, selon leur niveau de maturité, à adopter des mesures concrètes de réduction de leur empreinte carbone, en tenant compte de divers aspects de la chaîne d'approvisionnement. (*réalisation de leur bilan carbone, définition de leviers de réduction de l'empreinte carbone touchant la chaîne d'approvisionnement, tels que la production agricole, la gestion des déchets, l'éco-conception, l'optimisation des transports ou l'amélioration de l'efficacité énergétique, etc.*)

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

Auchan Retail a également déployé une formation pour renforcer les compétences de ses collaborateurs de la Direction Produit Internationale. Cette formation d'une journée, se compose de quatre modules abordant les stratégies de décarbonation, l'adaptation des processus d'achat, et l'engagement des Fournisseurs selon leur maturité climatique, complétée par une présentation de l'outil de suivi de la performance carbone, le "carbone tracking".

### Exemples concrets

### Indicateurs de suivi

Émissions de GES Auchan Retail par catégories scope 3 du GHG Protocol, telles que communiquées au SBTi

Catégories du GHG Protocol	Émissions 2020	Emissions 2021
Catégorie 1 : Achat de biens et services	28 172 529	27 627 862
Catégorie 2 : Biens immobilisés	176 211	194 647
Catégorie 3 : Activités relatives à l'énergie	305 341	252 991
Catégorie 4 : Transport et distribution amont	1 398 914	1 361 216
Catégorie 5 : Déchets générés	298 358	299 835
Catégorie 6 : Déplacements professionnels	10 985	11 065
Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail	294 800	277 267
Catégorie 8 : Actifs loués en amont	173 203	173 203
Catégorie 9 : Transport et distribution aval	150 403	153 422
Catégorie 11 : Utilisation des produits vendus	11 117 557	12 775 664
Catégorie 12 : Fin de vie de produits vendus	202 283	200 101
Catégorie 14 : Franchises	1 343 267	2 807 842

Les catégories 10, 13 et 15 du GHG Protocol sont considérées comme non applicables à l'activité d'Auchan Retail.

### 1.6.7. Le non-respect de la bientraitance animale

Auchan Retail identifie le risque de non-respect de la bientraitance animale comme l'existence, au sein de la chaîne d'approvisionnement, de pratiques de nature à entraîner de la souffrance ou de la détresse chez les animaux, dans toutes les phases de la production, du transport et de l'abattage des animaux.

La cartographie des risques positionne ce risque principalement en amont de la chaîne de valeur.

Auchan s'engage dans une démarche d'amélioration continue pour assurer le bien-être animal, initiée notamment à travers le développement de ses filières "Auchan Cultivons le bon", intégrant des critères stricts de bien-être animal.

Des filiales telles qu'Auchan Retail Espagne et Auchan Retail France ont formalisé des engagements en matière de conditions de vie des animaux d'élevage et d'utilisation raisonnée des antibiotiques. Auchan Retail s'emploie à

- Auchan Retail Ukraine a intégré une clause dans ses contrats Fournisseurs les informant de ses objectifs de réduction de l'empreinte carbone de l'Entreprise et les obligeant à établir et mettre en œuvre des plans de réduction de leur propre empreinte carbone.
- Alcampo a développé une plateforme informatique pour le suivi de l'empreinte carbone et des plans de réduction des Fournisseurs, facilitant la gestion de l'empreinte carbone scope 3 d'Alcampo et l'atteinte des objectifs fixés.

établir des filières d'approvisionnement responsables, en collaboration avec des partenaires engagés dans une démarche de production durable. Ces filières visent à proposer aux consommateurs des produits bons, sains, avec une traçabilité exemplaire, respectueux de l'environnement et de la bientraitance animale.

### Exemples concrets

Auchan Retail France a adhéré à l' "Association Étiquette Bien-Être Animal" en avril 2023, s'engageant à appliquer un étiquetage informatif sur le bien-être animal pour les gammes Label Rouge, biologiques et cœur de gamme Auchan, dès septembre 2023.

De même, Auchan Retail Espagne a renforcé son engagement en adhérant au "Better Chicken Commitment"<sup>7</sup>, couvrant son poulet frais, surgelé et transformé (produits contenant au moins 50 % de poulet) à marque Auchan.

<sup>7</sup> Le Better Chicken Commitment est un ensemble de critères portant sur l'élevage et l'abattage des poulets de chair, et qui a pour but d'améliorer durablement les standards de l'élevage de poulets en Europe. Les critères du BCC portent sur :

- une réduction de la densité à 30 kg/m<sup>2</sup> ;

- l'apport d'enrichissements du milieu permettant aux oiseaux d'exprimer leurs comportements naturels (lumière naturelle, perchoirs, substrats de picage) ;

- l'utilisation de souches à croissance plus lente dont l'intérêt pour le bien-être animal a été démontré la mise en œuvre de méthodes d'abattage plus respectueuses.



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

### Indicateurs de suivi

	2022	2023
Nombre de filières responsables	1 052	1 186
Ratio du chiffre d'affaires filières sur le chiffre d'affaires alimentaire	2,56%	2,63%

#### 1.6.8. La perte de terre arable

Auchan Retail identifie le risque de perte de terre arable comme la diminution de la quantité et de la qualité des sols disponibles pour l'agriculture en raison de facteurs tels que l'érosion, la contamination, l'urbanisation ou le changement d'utilisation des terres.

La cartographie des risques positionne ce risque en amont de la chaîne de valeurs d'Auchan Retail.

Dans le cadre de son analyse d'empreinte biodiversité de 2023, inspirée de la méthodologie SBTn, Auchan Retail a étudié sa dépendance aux services écosystémiques et a identifié les impacts de ses activités, particulièrement liés à l'agriculture, sur la biodiversité. Quatre actions prioritaires ont été définies pour promouvoir des pratiques agricoles durables, incluant l'offre de produits biologiques,

sans résidus de pesticides et issus de pratiques respectueuses de l'environnement, à travers 1 186 filières "Auchan Cultivons le bon" d'ici fin 2023.

##### Exemples concrets

Auchan Retail France a obtenu le Label HVE (Haute Valeur Environnementale) pour ses filières "Auchan Cultivons le Bon", attestant que les pratiques agricoles adoptées préservent les écosystèmes et minimisent l'impact environnemental.

Par ailleurs, la filiale hongroise d'Auchan Retail a développé une filière maïs engagée dans des pratiques agricoles régénératives, incluant le monitoring du sol, l'application d'inoculants microbiens et le renoncement au labour profond.

#### 1.6.9. La pollution des sols

Auchan Retail identifie le risque de pollution des sols comme le fait que des activités de production, de logistique ou commerciales contribuent directement ou indirectement à la contamination des sols par des substances nocives.

La cartographie des risques positionne ce risque tant au niveau de ses opérations directes que de sa chaîne d'approvisionnement.

Auchan Retail mène des audits environnementaux réguliers pour identifier et atténuer le risque de pollution des sols, en particulier dans ses filiales opérant des stations-service en France, Pologne, Hongrie, Portugal et Espagne. Les audits sont réalisés par des équipes techniques locales, avec des actions de remédiation définies en fonction des résultats. Les audits et les mesures correctives sont conformes aux réglementations locales et les résultats sont partagés avec les autorités compétentes, le cas échéant.

Auchan Retail exige également des audits environnementaux de ses Fournisseurs de rang 1 et 2 dans le secteur textile (habillement et maison), en se concentrant sur les sites

utilisant des processus humides tels que le lavage et l'impression. Ces audits, conformes à l'ICS, visent à assurer le respect des normes environnementales, y compris la prévention de la pollution des sols. Depuis 2023 cette démarche est étendue aux Fournisseurs des secteurs Bazar et Électronique et Électroménager Grand Public. Les audits environnementaux, qui s'inscrivent dans une démarche de progrès pour les usines concernées, sont conduits selon le référentiel d'audit environnemental ICS (Initiative for Compliance and Sustainability)

Enfin, Auchan Retail Hongrie a développé une filière maïs plus responsable, adoptant des pratiques agricoles régénératives pour protéger et améliorer la qualité des sols.

##### Exemple concret

Auchan Retail Hongrie a développé une filière maïs plus responsable, adoptant des pratiques agricoles régénératives pour protéger et améliorer la qualité des sols.

### Indicateurs de suivi

	2022	2023
Nombre d'audits environnementaux réalisés pour les Fournisseurs de la Direction Produit Internationale	30	92
(dont audits mutualisés avec d'autres enseignes)	22	41

#### 1.6.10. Le risque lié au plastique

Auchan Retail identifie le risque liés au plastique comme l'accumulation de déchets plastiques dans l'environnement, résultant des activités humaines, susceptible de menacer

les écosystèmes terrestres et aquatiques. Ce risque inclut notamment la dispersion de microplastiques, la dégradation de la qualité de l'eau, l'impact sur la faune

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

ainsi que d'éventuelles répercussions sur la santé humaine.

La cartographie des risques positionne ce risque en amont de la chaîne de valeur, auprès des Fournisseurs.

L'utilisation répandue du plastique est due à ses qualités d'hygiène, de sécurité et son coût économique. Néanmoins, son cycle de vie traditionnel, qui suit un schéma linéaire (production, utilisation, élimination) présente des contraintes, en particulier concernant le taux limité de recyclage. Auchan Retail s'engage à réduire l'utilisation de plastiques, en particulier les plastiques à usage unique, à travers l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Les objectifs prioritaires définis en 2022 sont les suivants :

- étendre en partenariat avec les Fournisseurs la part des emballages de produits alimentaires à marque Auchan réutilisables, recyclables ou compostables au domicile à 85 % en 2024, et de tendre vers 100 % dès 2025 ;
- diminuer le poids des plastiques utilisés dans les emballages de produits alimentaires de marque Auchan de - 10 % entre 2021 et 2024, à périmètre constant ;
- baisser le volume annuel de plastique utilisé de 2 000 tonnes d'ici 2024, et 6 000 tonnes d'ici 2032 (en comparaison du volume annuel mesuré en 2021) dans les rayons "métiers de bouche" et "fruits et légumes libre-service" pour les emballages et sur l'ensemble de la chaîne de valeur :
  - les produits en plastique, surtout ceux à usage unique,
  - Les emballages ménagers,
  - Les emballages de stockage et de transport,
  - les emballages de distribution,
  - les emballages de caisse.

### Indicateurs de suivi

Indicateur	Périmètre	2021	2022	2023
2.a Poids des plastiques utilisés dans les emballages des produits de marque Auchan (alimentaire) (en tonnes)	Global U.E.	36 437 33 542	NC 27 093	35 208 26 483
2.b Part des emballages de produits de marque Auchan réutilisables, recyclables ou compostables (alimentaire)	Global U.E.	46,6% 57,9%	NC 59,5%	74,0% 70,3%
4.a Poids du plastique utilisé dans les emballages sur la zone marché (stands et fruits/légumes) (en tonnes)	Global U.E.	10 872 7 977	9 181 6 916	8 293 6 263
4.b Poids du plastique conventionnel utilisé dans les emballages sur la zone marché (hors plastique biosourcé et home compostable) (en tonnes)	Global U.E.	9 213 6 317	8 038 5 773	7 476 5 396
4.c Part de la matière plastique recyclée incorporées dans les emballages de la zone marché (en %)	Global U.E.	9,8% 12,2%	11,7% 12,8%	23,9% 14,9%
5.a Poids du plastique utilisé dans les sacs de caisse (en tonnes)	Global U.E.	8 261* 5 147*	NC 5 676	6 345 3 846
5.b Part de la matière plastique recyclée incorporées dans les sacs de caisse (en %)	Global U.E.	57,2% 80,9%	NC 62,5%	55,4% 61,7%

- L'indicateur 5.a n'intégrait pas la Pologne en 2021

- Indicateur 2.a : des augmentations en Espagne, consécutives au rachat des magasins DIA., compensées par les baisses en France et en Roumanie.

### Exemples concrets

Auchan Retail a officialisé ses engagements en adhérant au European Plastics Pact en 2020 et en collaborant avec la Fondation Ellen MacArthur pour guider ses objectifs suite à la cessation des activités du comité directeur du Pacte. (réduction de l'utilisation de plastique, en particulier le plastique vierge, amélioration de la recyclabilité et intégration de matière recyclée). Parallèlement, Auchan France s'est engagé dès 2020 en rejoignant le Pacte National sur les Emballages Plastiques.

Des initiatives en Filiale ont été mises en place, telles que :

- Pour Auchan Retail France (i) la poursuite du partenariat avec Cristaline pour la mise en place de kiosques Ecobox (109 magasins équipés et 30 000 000 bouteilles collectées entre janvier et septembre 2023) et, (ii) la mise à disposition de sacs de course en textile recyclé en collaboration avec Indispensac (1 628 000 ventes depuis début 2023)
- Pour Auchan Retail Espagne, à fin 2023, l'Entreprise propose plus de 900 produits en vrac, incluant une centaine d'articles biologiques et 300 références en surgelé.
- Pour Auchan Retail Luxembourg, 100% des emballages en boucherie, fromagerie et poissonnerie sont en barquettes végétales (hors sous-vide),
- Auchan Retail Sénégal et le recours exclusif aux sacs kraft en stand boulangerie.

Ces actions sont complétées par le développement d'un outil de suivi automatisé des données emballages, qui sera déployé en 2024, et un plan de formation environnementale pour les collaborateurs, soulignant l'engagement continu d'Auchan Retail contre la pollution plastique. A ce titre, plus de 600 collaborateurs ont été formés dans le cadre de ce plan en 2023.

## PLAN DE VIGILANCE

### Le plan de vigilance d'Auchan Retail

- Indicateur 2.b : les critères de recyclabilité sont plus stricts dans l'Union Européenne. L'augmentation du taux est liée à l'intégration des données roumaines à la suite du déploiement d'un outil de contrôle de la donnée emballage, les taux précédemment comptabilisés étant de 0% en 2022 et 45% en 2021.
- Les données de l'Espagne ont été exclues car le taux de représentativité des informations collectées était trop faible (taux de recyclabilité estimé à 90%). Un outil est en cours de déploiement pour améliorer cette donnée. L'Espagne représente 11% des quantités de produits alimentaires à marque Auchan vendues.
- Indicateurs 4.a et 4.b : la principale diminution entre 2022 et 2023 est liée au remplacement du sachet compostable par le sachet papier pour les fruits et légumes chez Auchan France.
- Plusieurs corrections ont été apportées sur les données historiques à la suite de contrôles : les données russes de 2021 ont été corrigées à la baisse, les données polonaises de 2022 ont été revues à la hausse.
- Indicateur 5.a : le déploiement des sacs de caisse en textile recyclé a permis une forte diminution de l'utilisation de plastique dans les emballages de caisse pour Auchan France.
- La Côte d'Ivoire est exclue de tous les indicateurs plastique pour l'année 2023.

#### 1.6.11. Les techniques et pratiques de pêche non-durables

Auchan Retail identifie le risque lié aux techniques et pratiques de pêche non-durables pour ses effets négatifs sur les écosystèmes marins et les ressources halieutiques en raison de méthodes de pêche qui ne respectent pas les principes de durabilité. Cela comprend la surpêche, l'utilisation d'engins destructeurs, et la capture non sélective, menaçant la biodiversité marine, l'équilibre écologique, et la viabilité à long terme des stocks de poissons.

La cartographie des risques positionne ce risque en amont de la chaîne de valeur d'Auchan Retail.

Auchan Retail a identifié trois enjeux majeurs liés à la biodiversité dans la pêche, notamment la réduction de la pression sur les stocks, la diminution de l'impact sur les fonds marins lié au ciblage des espèces démersales et la limitation des prises accessoires. En outre, l'Entreprise aborde des défis spécifiques à l'aquaculture tels que la gestion de l'eau, les espèces exotiques et carnivores. Depuis 2006, Auchan Retail s'engage pour une pêche durable, ce qui inclut la cessation de vente de certaines

espèces menacées comme le requin<sup>8</sup> ou le saumon de l'Adour, les anguilles, les grenadiers et les empereurs. Ces efforts sont soutenus par des politiques de pêche spécifiques dans des filiales en Espagne, France et Portugal.

#### Exemple concrets

- Auchan Retail France : Reconduite du partenariat avec Mister Goodfish : programme européen de sensibilisation à la consommation durable des produits de la mer ;
- Auchan Retail Espagne : Alcampo a reçu le prix "Mers pour toujours" pour ses conserves à marque Auchan dans le cadre de la campagne de communication sur le label MSC : écrevisses, filet de dorade sébaste et dos de requin bleu ;
- Auchan Retail Pologne : Création d'une filière responsable de truites arc-en-ciel (*Oncorhynchus mykiss*) élevées en sources d'eau géothermiques, sans antibiotique.

## 1.7. LES MESURES DE PRÉVENTION ET D'ATTÉNUATION DES ATTEINTES AUX DROITS HUMAINS, AUX LIBERTÉS FONDAMENTALES ET À LA SANTÉ-SÉCURITÉ

Auchan Retail a défini des stratégies pour protéger les droits humains, les libertés fondamentales et assurer la santé et la sécurité au travail, puis mis en œuvre des mesures visant à prévenir et atténuer les impacts négatifs de ses opérations. Cette section détaille tout d'abord les politiques appliquées aux collaborateurs et les procédures appliquées aux Fournisseurs, puis explore les initiatives ciblées pour adresser les risques spécifiques identifiés au-delà de ces mesures générales.

Les actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves et détaillées dans les chapitres suivants viennent préciser les mesures qui ont été déployées en 2023. Lorsque cela est possible, ces actions sont dotées d'indicateurs associés permettant de rendre compte de leurs efficacités.

### 1.7.1. Le cadre pour les collaborateurs de Auchan Retail

En 2023, Auchan Retail emploie 153 965 collaborateurs pour lesquels l'Entreprise s'engage à protéger leurs droits, libertés et santé-sécurité.

La feuille de route de la fonction Ressources Humaines comprend un pilier "Vivre mieux ensemble" visant à améliorer l'expérience du collaborateur dans son environnement de travail, assurer la qualité du management, reconnaître l'engagement au travail et son impact sur la performance, et accompagner les équipes dans les transformations commerciales, digitales et

organisationnelles. Les enjeux sociaux et sociétaux relatifs à l'équité, l'inclusion, la santé et la qualité de vie au travail, ainsi que l'employabilité sont également pris en compte.

Un Comité Ressources Humaines International coordonne les efforts à travers les Filiales, en s'appuyant sur des représentants de la Direction Ressources Humaines (DRH) d'Auchan Retail et de ses Filiales.

Chaque filiale Retail dispose d'une DRH, membre du Comité de Direction qui couvre des thématiques clés comme le recrutement, le développement professionnel,

<sup>8</sup> À l'exception des roussettes (*Scyliorhinus canicula et stellaris*), des émissoles (*Mustellus mustelus, asterias et punctulatus*) et aiguillat commun de la côte est américaine.



la formation, la communication interne, l'organisation et la politique salariale.

Tous les ans, l'Entreprise réalise un Baromètre d'Engagement Social (BES), une initiative impliquant activement l'ensemble des collaborateurs. Cette consultation réalisée de manière confidentielle est une opportunité pour les collaborateurs de s'exprimer librement sur divers aspects de leur expérience professionnelle. L'accent est particulièrement mis sur la prise en compte des conditions de travail des collaborateurs, soulignant la volonté de Auchan Retail de comprendre pleinement les réalités quotidiennes de ces derniers. L'objectif principal est d'écouter activement leurs préoccupations et de définir des actions concrètes visant à respecter leurs droits et à améliorer leur bien-être au

travail. Cela englobe des initiatives axées sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et d'autres aspects essentiels qui contribuent à créer un environnement professionnel épanouissant.

L'Entreprise entend par cette démarche matérialiser son engagement envers l'amélioration continue et l'instauration d'un climat de travail où chaque voix est entendue et chaque expérience est prise en considération pour façonner des politiques et des pratiques qui favorisent le bien-être global de ses collaborateurs.

L'édition 2023 du BES a recueilli un taux de participation de 80% soit 106 361 répondants<sup>9</sup>, sur la période du 20 septembre 2023 au 15 octobre 2023.

### 1.7.2. Le cadre pour la chaîne d'approvisionnement amont

Afin de promouvoir les droits humains, les libertés fondamentales et la santé sécurité dans sa chaîne amont, les équipes d'Auchan Retail ont définis des politiques et cadres de jeux spécifiques aux produits et/ou services concernés.

#### 1.7.2.1. Pour les produits non alimentaires à Marque Auchan

Auchan Retail dispose d'une politique d'achats responsables pour s'assurer que les produits à marque Auchan respectent les normes de durabilité, qualité, sécurité et responsabilité sociale. Par ce biais l'Entreprise tend à influencer positivement ses Fournisseurs pour qu'ils adoptent des pratiques responsables.

Les collaborateurs — y compris les acheteurs et les ingénieurs qualité de toutes les Filiales mais aussi ceux de la Direction Produit International et ceux des bureaux de sourcing — sont formés à cette politique visant à améliorer la compréhension des règles, la mise en œuvre des procédures de référencement et à renforcer la sensibilité aux enjeux RSE.

La formation s'étend également aux Fournisseurs, incluant des modules e-learning mais aussi des sensibilisations réalisées par les équipes des bureaux d'achats. Enfin, des sessions de formation sont organisées pour les importateurs et les fabricants de produits à marque nationale non-alimentaire.

Préalablement à tout référencement, les potentiels Fournisseurs sont assujettis à des audits sociaux basés sur des critères internes ou des normes internationales comme ICS, Amfori BSCI, SMETA, et ICTI. Ces audits portent sur des aspects tels que:

- l'existence de contrats de travail ;
- l'absence de discrimination, de travail d'enfants, de travail forcé ou de pratiques disciplinaires dégradantes (châtiments corporels, harcèlement, etc.) ;
- le respect du salaire minimum légal en vigueur ou l'absence d'incidents tels que le non-versement des salaires pendant deux mois consécutifs;

- le non-recours au *sandblasting*<sup>10</sup> ;
- le non-recours au *home-working*<sup>11</sup> ;
- la non-falsification de documents ;
- l'absence de défaillances infrastructurelles ou de problème de sécurité ;
- la non-présence de dortoirs situés dans le même bâtiment que la production ou qu'un entrepôt ;
- le refus de se soumettre à un audit ;
- l'absence de toute forme de corruption.

Les conclusions des audits orientent les choix d'Auchan Retail de référencer de nouveaux Fournisseurs et de poursuivre des relations commerciales existantes. Des non-conformités aux standards de l'Entreprise ou aux standards internationaux peuvent conduire à l'exclusion de Fournisseurs potentiels ou à la résiliation de contrats existants. Ces audits servent de base aux équipes d'achat pour développer des stratégies d'amélioration en collaboration avec les Fournisseurs et leurs sites de production.

La politique d'Achats responsables d'Auchan Retail définit clairement les exigences en matière d'audits sociaux, y compris les normes retenues et la fréquence de mise à jour. Dans certaines régions à risque élevé, des critères plus stricts sont appliqués. Par exemple, au Myanmar les audits ICS ont une validité limitée à un an. Dans des pays comme la Turquie, le Bangladesh, l'Inde et le Pakistan, les audits sont renouvelés uniquement via ICS, considérée comme la norme la plus élevée. L'Entreprise met l'accent sur la traçabilité des sites de production, exigeant que les Fournisseurs déclarent — pour chaque commande — leurs usines et éventuels sous-traitants sur un portail

<sup>9</sup> Sont invités à répondre Invités : tous les salariés en contrat permanent OU en contrat à durée déterminée de longue durée (plus de 3 mois), présents dans l'Entreprise au 1er juillet 2023 ET au moment de l'enquête.

<sup>10</sup> Le sandblasting est un procédé mécanique qui permet de créer une abrasion localisée ou un changement de couleur sur le vêtement en denim. Le procédé consiste à projeter un matériau abrasif sous forme de granules et de poudre à une vitesse et une pression très élevées. Le sablage peut exposer les travailleurs à des risques extrêmes pour leur santé et peut entraîner la mort des ouvriers. Le sablage au sable naturel est particulièrement problématique, car les travailleurs inhalent des particules de poussière de silice cristalline pendant la production, ce qui endommage gravement les voies respiratoires.

<sup>11</sup> L'Entreprise cherche à éviter les situations où les travailleurs pourraient être exposés à des conditions de travail précaires, à des heures excessives et à des environnements de travail non sécurisés ainsi qu'au travail des enfants. Les domiciles des ouvriers ne peuvent pas être audités.

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

dédié. Des contrôles inopinés sont effectués pour assurer la conformité, avec des conséquences sévères pour les infractions, comme le déréférencement en cas de sous-traitance non déclarée. En 2023, 1 166 contrôles de production ont été effectués, dont 673 par géolocalisation,

pour vérifier la conformité des sites de fabrication avec ceux ayant été déclarés et audités.

En 2023, deux cas avérés de sous-traitance non déclarée ont conduit au déréférencement immédiat du Fournisseurs concerné.

### Indicateurs de suivi

Indicateurs	2022	2023
Nombre d'audits sociaux pour les sites de la chaîne d'approvisionnement d'Auchan Retail relevant de la Direction Produit Internationale	1158	1236

Pour un parc Fournisseurs composé de :

- 442 Fournisseurs internationaux (représentant 1 037 sites de production) dont :
- 343 pour le textile
- 166 pour l'équipement de la maison
- 528 pour l'activité bazar

Périmètre	Indicateurs	2021	2022	2023
Direction produits Internationale	Taux de commande rattaché au site de production	97,5%	96,4%	93%
	Taux de couverture des sites avec audits social valide	97,0%	96,0%	97,0%

#### 1.7.2.2. Pour les Fournisseurs de produits à marque Auchan alimentaires

Auchan Retail sélectionne rigoureusement ses Fournisseurs, indépendamment du pays d'implantation, en s'assurant de minimiser les risques liés à la qualité, à l'environnement et au social via des cahiers des charges précis. Des audits sont systématiquement effectués sur

chaque site de production selon les critères d'Auchan Retail ou les standards internationaux. Un accent est mis sur la gestion des Fournisseurs de produits alimentaires sous la marque Auchan, garantissant une approche détaillée et ciblée dans ce domaine spécifique.

### Indicateurs de suivi

	2022	2023
Nombre d'audits sociaux	1522	1861

#### 1.7.2.3. Pour les Fournisseurs d'achats indirects

Auchan Retail applique des critères de qualité, sociaux, et environnementaux dans le choix de ses Fournisseurs pour les achats indirects. Ainsi, la Direction des Achats Indirects a développé une stratégie d'achats responsables incluant l'évaluation des Fournisseurs et le suivi de leur performance. Des objectifs spécifiques, comme la réduction de l'empreinte carbone et la promotion de la sécurité au travail, orientent cette stratégie. La plateforme Ecovadis permet de conduire ces évaluations en analysant 21 critères et couvrant les thèmes suivants :

l'environnement, le social et les droits humains, l'éthique et les achats responsables. Les résultats de ces évaluations influent sur les décisions de partenariat d'affaires. En 2023, 803 Fournisseurs ont été évalués, 172 évaluations étaient toujours en cours et 260 Fournisseurs ont refusé de s'y soumettre aboutissant de fait à leur non-référencement.

Les indicateurs de suivi incluent le nombre de Fournisseurs évalués et la masse d'achats des Filiales d'Auchan Retail par pays d'implantation.

### Indicateurs de suivi

	2021		2022		2023	
	Nombre de Fournisseurs évalués	Masse achat évaluée (%)	Nombre de Fournisseurs évalués	Masse achat évaluée (%)	Nombre de Fournisseurs évalués	Masse achat évaluée (%)
TOTAL Auchan Retail	423	36 %	666	60,5%	803	74%

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

### 1.7.2.4. Politique en matière de droits humains

En 2023, deux collaborateurs d'Auchan Retail ont participé au programme "Business and Human Right" du Global Compact pour renforcer leurs compétences en matière de droits humains. Cette formation visait à leur fournir les outils nécessaires pour élaborer la politique en matière de

droits humains de l'Entreprise. Un projet a été rédigé en collaboration entre les directions de la Compliance, de la RSE, et des Ressources Humaines. La version finale est attendue pour le premier semestre 2024 et sera publiée puis communiquée aux collaborateurs et Fournisseurs.

### 1.7.3. Les discriminations et le harcèlement

Auchan Retail identifie le risque de harcèlement et de discrimination comme le fait que des individus ou des groupes d'individus soient soumis à des comportements indésirables, des traitements inégaux ou des préjudices fondés sur des caractéristiques personnelles protégées (comme le sexe, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.), en violation des principes d'égalité et de respect mutuel.

La cartographie des risques positionne ce risque tant sur l'amont de la chaîne de valeur, chez les Fournisseurs, qu'au sein des activités propres de l'Entreprise.

Les mesures en faveur des collaborateurs d'Auchan Retail

Auchan Retail s'engage à recruter des profils diversifiés à tous les niveaux hiérarchiques, en respectant les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. L'Entreprise vise à promouvoir un environnement de travail inclusif en luttant contre la discrimination, en valorisant la diversité, en soutenant l'employabilité des seniors, en traitant équitablement les hommes et les femmes, et en favorisant l'insertion des personnes handicapées.

A ce titre, chaque responsable est encouragé à promouvoir activement la diversité au sein de son équipe. Il est notamment impératif que l'ensemble des collaborateurs adhèrent aux règles éthiques de l'Entreprise, ancrées dans le respect de la dignité individuelle et des droits fondamentaux de la personne. Ainsi, les différents participants aux processus RH (recrutement, évaluation, plans de succession, etc.) et notamment les managers, sont sensibilisés aux préjugés et formés aux principes de communication inclusive.

Par ailleurs, conformément aux normes de l'Organisation Internationale du Travail, Auchan Retail s'engage à respecter la liberté d'association, à éliminer le travail forcé, à interdire le travail des enfants et à garantir l'égalité professionnelle.

L'Entreprise s'engage à assurer l'équité dans l'accès aux opportunités de développement personnel pour tous, indépendamment du genre, de l'âge, du handicap, de la religion ou de l'orientation sexuelle, à travers des politiques RH strictes contre toute discrimination. Les objectifs d'équilibre hommes/femmes sont spécifiquement suivis dans le cadre de la gestion des talents et de la planification de la succession. Ces engagements sont intégrés dans le code éthique et les règlements internes de l'Entreprise, et sont renforcés par des formations.

Enfin, pour faciliter l'insertion de nouveaux collaborateurs en situation de handicap, Auchan Retail déploie des mesures dans l'ensemble des Filiales, notamment :

- des partenariats avec des Entreprises du secteur protégé et adapté
- l'aménagement des postes de travail
- l'aménagement des lieux de travail : 100% des lieux de travail sont accessibles pour les collaborateurs en situation de handicap
- une sensibilisation de tous les collaborateurs à l'acceptation de l'autre avec ses différences

#### Exemples concrets

Au sein de la Filiale française, la diversité et l'inclusion font partie intégrante de la vie quotidienne, aussi bien au sein des équipes qu'auprès de la clientèle. Cet engagement se reflète dans le projet humain "tous égaux, tous différents". Deux actions majeures ont été lancées en juin 2023 : la création d'une communauté opérationnelle "Diversité et Inclusion" et la mise en place d'un baromètre d'engagement ouvert à tous, évaluant la diversité perçue et vécue. Ces résultats orienteront un plan d'actions pluriannuel, marquant ainsi le passage d'une entreprise naturellement inclusive à une stratégie d'impact.

#### Indicateurs de suivi

	2022	2023		
Taux de salariés en situation de handicap (Auchan Retail)	4.1 %	4.43 %		
	<b>Part des femmes dans l'effectif total</b>	<b>Part des hommes dans l'effectif total</b>		
	2022	2023	2022	2023
Auchan Retail International (au 30 septembre 2023)	61.9 %	61.5 %	38.1 %	38.5 %



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

	Part des femmes managers parmi les managers		Part des hommes managers parmi les managers	
	2022	2023	2022	2023
Auchan Retail International (au 30 septembre 2023)	51,1%	51,6%	48,9%	48,4%

Dans le top management d'Auchan Retail, l'ensemble des différents comités de direction comptent plus de 40 % de femmes, se rapprochant du taux de représentation féminine global dans le management de l'Entreprise, qui est de 48,4 % en 2023.

### 1.7.4. Les mesures en faveur des Parties Prenantes en amont

Le code d'éthique commercial d'Auchan Retail, signé par tous les Fournisseurs, stipule clairement l'attente de l'Entreprise quant à l'élimination de toute discrimination au sein des Parties Prenantes. Cela s'applique à divers aspects tels que le recrutement, la rémunération, la formation, les conditions de travail, et inclut tous les critères tels que la race, le genre, l'âge, etc. Le code interdit également le harcèlement moral ou sexuel, les châtiments corporels, et toute forme d'intimidation.

Sur les périmètres les plus sensibles, la conformité à ces exigences est vérifiée par des audits sociaux, complétés par des entretiens avec les employés. La politique d'achats responsables d'Auchan Retail souligne que les discriminations et le travail forcé sont des motifs de non-référencement ou de rupture de la relation commerciale avec les Fournisseurs.

### 1.7.5. L'intoxication alimentaire

Auchan Retail identifie le risque d'intoxication alimentaire comme la survenue de maladies provoquées par la consommation d'aliments contaminés par des agents pathogènes, des toxines ou des substances chimiques nocives contenus dans les produits alimentaires.

La cartographie des risques positionne ce risque sur l'ensemble de la chaîne de valeur, des Fournisseurs, y compris ceux impliqués dans la fabrication de produits à marque Auchan, jusqu'aux magasins.

Auchan Retail, en tant que concepteur et sélectionneur de produits alimentaires, s'attache à garantir la sécurité et la conformité de ses produits à marque Auchan et à renforcer l'information des consommateurs sur leur origine.

En tant que distributeur, ceci implique une sélection rigoureuse des Fournisseurs, des audits réguliers de qualité, sociaux, et environnementaux, et une gestion efficace des retraits et rappels de produits.

L'Entreprise s'assure de la qualité des produits en magasin et dans sa chaîne logistique, en s'appuyant sur des référentiels internationaux et des contrôles internes constants. En voici quelques points clés :

- une sélection des Fournisseurs visant à minimiser les risques qualité, environnementaux et sociaux par zone géographique, à travers des procédures de référencement des Fournisseurs et des cahiers des charges stricts ;
- des audits de chaque site de production en suivant des référentiels Auchan Retail et/ou en s'appuyant sur des standards internationaux, dont :
  - des audits qualité réalisés suivant des référentiels tels que ceux des certifications reconnues par la GFSI (Global Food Safety Initiative) ;
  - des audits sociaux réalisés suivant des méthodes reconnues à l'échelle internationale, Auchan étant membre de l'ICS (Initiative for Compliance and Sustainability) ainsi que du BSCI (Business Social Compliance Initiative) ;

- des évaluations environnementales réalisées suivant des référentiels tels que ceux de l'ICS.

- le contrôle de la performance des produits et des Fournisseurs par des tests réguliers réalisés par des prestataires accrédités et des visites techniques.

L'application de ces procédures est régulièrement contrôlée par les services d'Audit Interne.

La qualité alimentaire en magasin et sur la chaîne logistique interne impose à l'ensemble des Filiales :

- d'avoir un plan de maîtrise sanitaire pour tous les magasins et en logistique interne Auchan ;
- de former les collaborateurs Auchan intervenant sur l'ensemble de la chaîne logistique à la maîtrise de la sécurité alimentaire et aux exigences de qualité alimentaire ;
- d'évaluer tous les points de vente des Filiales selon une procédure unique par référence à la norme d'inspection internationale FSQS ;
- de contrôler l'hygiène ainsi que la sécurité des produits (prélèvements de produits réguliers effectués en magasin à des fins d'analyses microbiologiques et physico-chimiques) ;
- en cas de crise grave :
  - être capable de retirer un produit partout dans le monde,
  - être doté de systèmes d'alerte,
  - être capable de contacter sans délai les clients en cas de risque pour leur santé
  - de développer des programmes de certification et de sensibilisation à la Food Safety Culture (FSC).

Depuis 2017, l'Entreprise actualise annuellement une liste interne de substances controversées, interdisant ou limitant leur utilisation dans les produits à marque Auchan. Cette liste, révisée fin 2023, comprend 60 substances, avec 36 interdictions spécifiques, comme les OGM et l'huile de palme non certifiée, les ingrédients ionisés et 24 substances à limiter, telles que certains colorants et le fructose.

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

### Indicateurs de suivi

	2022	2023
Nombre d'ETP dédiés à la sécurité et qualité des produits alimentaires à marque Auchan	190	253
Nombre de Fournisseurs qualifiés techniquement	4 564	4 492
Ratio total des sites qualifiés techniquement	nc	100%
Analyses physico-chimiques et/ou microbiologiques	46 878	46 108
Jours d'audit en magasin	9 100	9 827
Panels organoleptiques (internes ou via prestataires)	5 675	8 440

La variation des données d'analyses physico-chimiques et/ou microbiologiques entre 2022 et 2023 s'explique par les contrôles supplémentaires effectués en 2022 en réponse à la crise de l'oxyde d'éthylène. Cette crise a entraîné la nécessité d'une vigilance accrue, impactant une augmentation des analyses.

#### 1.7.6. La maintenance insuffisante des infrastructures

Auchan Retail identifie le risque de maintenance insuffisante des infrastructures comme le fait de ne pas prévenir des incidents ou des accidents en raison d'un entretien inadéquat des installations telles que des usines, des entrepôts, des bureaux ou des magasins.

La cartographie des risques positionne ce risque sur l'ensemble de la chaîne de valeur, tant chez les Fournisseurs qu'au sein des opérations de l'Entreprise.

Pour atténuer le risque lié à la maintenance insuffisante, l'Entreprise a adopté des stratégies ciblées pour ses activités et ses Fournisseurs, visant à renforcer la sûreté des infrastructures, prévenir les incidents et encourager un entretien adéquat dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

##### 1.7.6.1. La maintenance des infrastructures d'Auchan Retail

Auchan Retail s'engage à assurer la sécurité de ses sites et magasins en gérant la dette technique de son parc immobilier. L'Entreprise utilise "GTP inside", un système de gestion interne, pour aborder exhaustivement le sujet de la dette technique d'exploitation dans toutes ses Filiales. L'objectif à long terme est d'y intégrer également la gestion de la dette technique immobilière et liée à la

copropriété, avec pour objectifs de renforcer davantage la sécurité des infrastructures.

Un audit approfondi du parc de magasins en France a été réalisé aboutissant à des investissements conséquents pour renforcer la sécurité des clients et collaborateurs, avec un budget de 14 millions d'euros en 2022 et une prévision de 45 millions d'euros pour 2023-2024.

##### 1.7.6.2. La maintenance des infrastructures de la chaîne amont

Auchan Retail accorde une importance cruciale à la sécurité des bâtiments et met l'accent sur la sûreté des infrastructures chez ses Fournisseurs, pour assurer la protection des ouvriers.

L'Entreprise a établi dans sa Politique d'achats responsables des normes de sécurité exigeantes pour les sites de production, s'appliquant tant aux Fournisseurs potentiels qu'aux Fournisseurs référencés. Elle ne tolère aucune défaillance en matière de sécurité incendie, exigeant spécifiquement des détecteurs de fumée à chaque étage, une alarme incendie, deux extincteurs par étage, et la sécurisation des installations électriques. Ces

critères sont rigoureusement contrôlés pour garantir un environnement sûr.

Conscients des défis spécifiques que peuvent présenter certaines zones de sourcing, Auchan Retail a pris des mesures supplémentaires en 2023. En collaboration avec un partenaire local spécialisé, l'Entreprise a instauré de nouveaux audits de sécurité approfondis. Actuellement en phase de test, ces audits ont pour objectif d'évaluer et d'améliorer proactivement la sécurité incendie, électrique et générale des bâtiments. Si ces mesures s'avèrent efficaces, elles seront étendues à d'autres périmètres.

#### 1.7.7. Le non-respect de l'équilibre vie professionnelle et vie privée

Auchan Retail identifie le risque de non-respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme le fait que les pratiques d'emploi et les conditions de travail n'offrent pas aux employés la possibilité de concilier efficacement leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Ceci peut notamment inclure des horaires de travail excessifs, une flexibilité insuffisante, et un manque de soutien pour les obligations familiales.

La cartographie des risques positionne ce risque tant en amont de la chaîne de valeur, chez les Fournisseurs, que dans les activités en propre de l'Entreprise.

##### 1.7.7.1. Les mesures en faveur des collaborateurs d'Auchan Retail

En 2023, Auchan Retail a actualisé sa politique d'Emploi

pour réaffirmer son engagement en tant qu'employeur

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

éthique et responsable, à prendre en compte les attentes actuelles de ses collaborateurs. La politique met l'accent sur le suivi continu de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, incluant le soutien aux managers dans ce domaine. L'Entreprise promeut également des horaires flexibles et le télétravail pour faciliter la gestion du temps et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, tout en favorisant une culture d'entreprise qui respecte les heures de travail et encourage la collaboration.

Auchan Retail s'engage également à soutenir ses employés par divers programmes, incluant des services d'assistance, des avantages en faveur de la santé mentale et des initiatives de bien-être au travail. Ces initiatives ont pour but d'offrir un accompagnement complet aux collaborateurs, en les aidant à maintenir un équilibre sain entre leurs responsabilités au travail et leurs engagements personnels.

En 2023, lors du Baromètre d'Engagement Social, la question de l'équilibre travail-vie privée a été abordée avec les collaborateurs. Les résultats ont montré que plus de 72% estiment avoir trouvé un bon équilibre entre leurs obligations professionnelles et leur vie personnelle.

En 2022, l'Entreprise a initié le Fonds de Solidarité Internationale Auchan pour renforcer la solidarité à l'égard

et entre collaborateurs, en offrant un soutien financier en cas de crises graves ou d'événements exceptionnels. En 2023, au regard de l'urgence des besoins liés au conflit en Ukraine, ce fonds alimenté par une dotation de l'Entreprise, s'est concentré sur l'aide aux collaborateurs affectés par le conflit. Le fonds est financé par Auchan Retail et pourra, à l'avenir, inclure des contributions des employés la plateforme qui permettra ces versements est en cours de développement)

Pour soutenir ses employés en Ukraine, Auchan Retail a créé le fonds "Auchan avec Vous", se concentrant sur l'aide au logement, l'alimentation, la santé et le soutien psychologique. Le fonds peut solliciter l'aide du Fonds de Solidarité Internationale selon les besoins. Depuis 2022, 55 cas ont été traités, totalisant 322 000 euros d'indemnisation. Auchan Retail Ukraine a également adopté des mesures pour la sécurité des employés, incluant la fermeture des magasins lors d'alertes, le maintien des salaires en cas d'impossibilité de travailler, la réorganisation du travail sur quatre jours pour favoriser le temps en famille, l'hébergement et l'aide d'urgence ainsi que la mise en place de contrats de travail dans les pays limitrophes ou l'accompagnement au retour.

### 1.7.7.2. Les mesures en faveur des acteurs de la chaîne amont

Dans son code d'éthique commercial, Auchan Retail stipule que ses Fournisseurs ont l'obligation de respecter les horaires de travail conformément aux dispositions légales locales, y compris pour les heures supplémentaires. Les employés doivent bénéficier de congés payés annuels, d'avantages sociaux et de jours fériés, selon la législation nationale. Le respect de ces dispositions est vérifié par des audits sociaux et des entretiens avec les employés des sites de production.

Auchan Retail interdit le travail à domicile des ouvriers employés dans les usines de ses Fournisseurs pour préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle, et pour éviter les conditions de travail précaires, des horaires imprévisibles, un temps de travail excessif et des environnements non sécurisés. De plus, l'Entreprise insiste sur une séparation physique entre les espaces de vie et de travail, interdisant l'installation de dortoirs dans les mêmes bâtiments de ceux utilisés pour la production ou le stockage, afin de garantir le bien-être des employés.

### 1.7.8. Le non-respect des droits en matière d'actions collectives

Auchan Retail identifie le risque de non-respect des droits en matière d'actions collectives comme l'atteinte au droit des travailleurs de s'organiser, se former ou d'adhérer à des syndicats, et de participer à des grèves ou à d'autres formes de protestation collective.

La cartographie des risques positionne ce risque en amont de la chaîne de valeur, chez les Fournisseurs mais aussi dans les activités en propre de l'Entreprise.

#### 1.7.8.1. Les mesures en faveur des collaborateurs Auchan Retail

Face à l'évolution et à la complexification des relations sociales à l'échelle mondiale, l'Entreprise s'engage à promouvoir un climat social le plus serein, positif et authentique possible, favorisant la conduite optimale de ses activités. Elle vise également s'assurer du bon déroulement du dialogue social avec les instances représentatives du personnel et ce, à tous les niveaux de l'organisation, afin de renforcer la cohésion et le dialogue social.

Dans le cadre des législations en vigueur, Auchan Retail et ses Filiales encouragent les actions collectives. La fonction Ressources Humaines au corporate assiste les Filiales dans la mise en place d'instances représentatives

du personnel conformes au contexte local. Là où la représentation du personnel n'est pas reconnue par la loi, des "comités de vie" sont créés pour entretenir un dialogue entre la direction et les collaborateurs. Des ressources sont allouées pour renforcer leurs capacités d'analyse et leur permettre d'agir efficacement, en toute transparence, liberté et connaissance de leur rôle.

Des ressources sont dédiées aux institutions représentatives, visant à améliorer leurs capacités d'analyse, à les professionnaliser afin qu'elles puissent exercer leur mandat en toute liberté et connaissance de leurs rôles et responsabilités. Ces moyens permettent aux représentants du personnel d'agir en tant qu'acteurs et conseillers



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

auprès de l'employeur. Pour rendre le dialogue plus constructif, les données sociales de l'Entreprise et des Filiales sont analysées puis exploitées afin de piloter les objectifs en matière de ressources humaines.

Les instances représentatives d'Auchan Retail, rattachées à ELO, abordent des thèmes essentiels et transversaux tels que la CSRD<sup>12</sup>, le devoir de vigilance ou l'énergie, tout en maintenant un dialogue social apaisé. Cela permet à chaque Partie Prenante de jouer pleinement son rôle et de contribuer à la performance de l'Entreprise.

Le "Comité européen" : instance légale, constituée des Filiales ayant leur siège et leurs activités dans l'UE : France, Espagne, Portugal, Luxembourg, Pologne, Hongrie, Roumanie. Dans le cadre du protocole d'accord du CEEA de 1996, il se réunit une fois par an. Un travail préalable à sa réunion est réalisé avec les membres de la Direction et les représentants des entités pour préparer l'ordre du jour et travailler les sujets abordés.

Le "Comité de groupe" : instance légale constituée de représentants issus des Filiales situés en France et exerçant leur activité en France. Depuis 2005, il se réunit une fois par an conformément à la loi.

Auchan Retail a signé son premier accord d'Entreprise en France en 1971. Depuis, de nombreux accords ont été conclus, en phase avec les évolutions de l'Entreprise et plus généralement, de la société elle-même.

Pour enrichir et dynamiser le dialogue social, l'Entreprise a établi en 2017 un partenariat avec le syndicat international "Union Network International" (UNI), axé sur le renforcement du dialogue et la responsabilité sociale de l'entreprise. Des réunions bimensuelles avec l'UNI, incluant au besoin les Filiales, abordent des thématiques spécifiques. Renouvelé en 2021 pour quatre ans, cet accord intègre désormais tous les textes fondateurs et fondamentaux qui viennent défendre et préserver les libertés fondamentales et les droits humains.

En 2023, l'Entreprise a actualisé sa Politique de Dialogue Social, fixant des attentes minimales à l'égard de ses Filiales et soulignant le rôle crucial des équipes RH Corporate. Validée par le COMEX, cette politique sera déployée dans toutes les Filiales par les DRH concernés en lien avec les institutions représentatives, garantissant une approche uniforme du dialogue social au sein de l'Entreprise.

### Exemples concrets

En 2023, la Filiale française a accueilli le Comité Européen qui s'est tenu sur 3 jours durant lesquels les représentants du personnel ont pu échanger sur les projets et stratégies de l'Entreprise tels que l'intégration des magasins Dia en Espagne et au Portugal, le développement de la franchise, la sécurité des personnes et des biens, le devoir de vigilance et une sensibilisation la cybersécurité. Chaque sujet est présenté par un expert permettant des échanges riches et constructifs.

### Indicateurs de suivi

	2022	2023
Nombre de réunions avec les représentants du personnel	5 038	4 728
Nombre d'accords collectifs signés avec les représentants du personnel	39	38

L'évolution du nombre de réunions d'une année sur l'autre dépend principalement de l'activité sociale dans les entités de l'Entreprise :

- Auchan Retail Espagne a tenu moins de réunions en 2023 ; l'année 2022 ayant été marquée par la fusion-acquisition d'une société.

- Auchan Retail International et Organisation Intra-Groupe des Achats ont organisé leurs élections professionnelles en 2023.

- Auchan Retail Sénégal a mis en place un Comité d'Hygiène et de Sécurité pour limiter la multiplication de réunions sur des sujets relatifs à la santé et sécurité au travail.

### 1.7.8.2. Les mesures en faveur des acteurs de la chaîne amont

Auchan Retail a intégré dans son code d'éthique commercial une clause stipulant le nécessaire engagement de ses partenaires d'affaires envers les droits des travailleurs. Selon cette clause, les Fournisseurs s'engagent à reconnaître à leurs employés le droit de former des organisations de leur choix, de s'y associer librement et de participer à des négociations collectives sans nécessiter d'autorisation préalable. De plus, les Fournisseurs s'engagent à respecter l'exercice libre du droit syndical, conformément à la réglementation en vigueur localement. Il est également précisé que les travailleurs doivent être protégés contre toute forme de discrimination qui pourrait nuire à la liberté syndicale.

Dans les pays où ces libertés fondamentales sont limitées par la loi, les partenaires sont encouragés à promouvoir des initiatives visant à renforcer la liberté d'expression des travailleurs concernant leurs conditions de travail et à favoriser le dialogue social.

Pour assurer le respect de ces engagements, Auchan Retail met en place des audits sociaux réguliers. Ces audits incluent des entretiens directs avec les ouvriers dans les usines gérées par les bureaux d'achats d'Auchan Retail. Ces entretiens permettent d'aborder et d'examiner de manière approfondie les questions liées au respect des droits syndicaux et à la liberté d'expression des travailleurs.

<sup>12</sup> La CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) est une directive européenne qui vise à renforcer les exigences en matière de publication d'informations non financières par les entreprises. Elle a pour but d'améliorer la transparence concernant leur impact social et environnemental, favorisant ainsi une économie plus durable. Auchan Retail publiera à l'avenir son reporting selon les exigences de la CSRD.

### 1.7.9. Les risques physiques et psychologiques liés aux conditions de travail

Auchan Retail identifie les risques physiques et psychologiques liés aux conditions de travail comme l'ensemble des facteurs présents dans l'environnement de travail susceptibles de porter préjudice à la santé physique ou mentale des collaborateurs. Les risques physiques comprennent des éléments tels que le bruit, les vibrations, les radiations, les températures extrêmes et les substances dangereuses. Les risques psychologiques se réfèrent à des facteurs tels que le stress au travail, le harcèlement, la violence au travail, la surcharge de travail, et le manque de soutien ou de reconnaissance.

La cartographie des risques positionne ce risque en amont de la chaîne de valeur, chez les Fournisseurs mais aussi dans les activités en propre de l'Entreprise.

#### 1.7.9.1. Les mesures en faveur des collaborateurs d'Auchan Retail

Auchan Retail porte une attention constante à la qualité des conditions de travail et à la santé de leurs collaborateurs. Chaque Filiale s'engage activement à créer un cadre de travail sécurisé, empreint de bienveillance où chaque collaborateur peut s'exprimer librement et s'épanouir professionnellement.

Pour garantir la sécurité et préserver la santé physique et mentale de ses collaborateurs, l'Entreprise déploie diverses stratégies, notamment :

- la mise en œuvre d'un programme de prévention des risques professionnels,
- un suivi par Filiale des initiatives locales et de leurs résultats,
- l'évaluation régulière de la perception des collaborateurs concernant ces mesures.
- la mise à disposition de formations ciblées et de communications pertinentes.

Auchan Retail classe les risques auxquels sont exposés les collaborateurs en trois catégories : physique, ergonomique ou psychosocial. La gestion adéquate de ces risques a un impact significatif sur la réduction des accidents de travail, la diminution du taux d'absentéisme, l'amélioration de la productivité et une ambiance de travail positive. Dans ce contexte, l'Entreprise veille à respecter scrupuleusement les réglementations locales et s'efforce de promouvoir les meilleures pratiques de prévention au sein de toutes ses structures.

L'Entreprise explore également les bienfaits de l'activité physique pour ses collaborateurs, avec des initiatives en la matière dans ses filiales comme en témoigne l'événement "MOVE 2023", une course caritative à laquelle les collaborateurs ont pu participer.

En parallèle, et en cohérence avec le projet d'entreprise, Auchan Retail porte une attention particulière à la bonne alimentation, tant pour ses clients que pour ses collaborateurs. Cela se traduit par la diffusion de conseils nutritionnels, l'aide à l'achat de produits sains et des initiatives spécifiques telles que le soutien dans la lutte contre le diabète, illustrant l'engagement des Filiales en France, au Sénégal et au-delà.

L'Entreprise accorde une grande importance à la promotion de la diversité, à l'adoption d'un management empreint de bienveillance, à l'engagement envers la

formation continue et au soutien du bien-être au travail. Il s'agit d'éléments clés de sa stratégie sociale. Pour transformer ces principes en actions concrètes, Auchan Retail a constitué une équipe projet spécifiquement dédiée à l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT). Cette équipe est composée de membres issus des équipes Corporate, des directeurs des ressources humaines et d'experts en conditions de travail propres à chaque Filiale.

La principale responsabilité de cette équipe est de superviser et d'évaluer les initiatives de QVT mises en œuvre, en s'appuyant sur une méthodologie commune adaptée aux spécificités locales et aux exigences légales. L'équipe facilite également le partage de bonnes pratiques à travers le groupe en couvrant des sujets variés tels que :

- les conditions et modes de travail,
- l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle,
- la gestion des risques psychosociaux et du stress,
- la simplification des processus de travail et la résolution des irritants,
- l'implication et l'information des employés quant aux changements et leur impact sur leur quotidien professionnel.

Pour garantir une amélioration continue, une grille d'évaluation de la maturité en matière de QVT a été élaborée. Cet outil permet de mesurer l'efficacité des initiatives déployées dans les Filiales et d'identifier les domaines nécessitant des ajustements, le tout dans le respect des réglementations locales.

#### Exemples concrets

Les résultats du BES 2023 indiquent que les collaborateurs sont engagés avec notamment des plus de 80% de réponses positives sur les thématiques relatives au cadre de travail, à l'autonomie et la capacité d'action ainsi que la qualité des relations interpersonnelles, marquée par une bonne ambiance et une convivialité au sein de l'Entreprise. De plus, l'enquête met en lumière la robustesse des pratiques managériales adoptées par Auchan Retail, notamment en ce qui concerne l'attribution de responsabilités, la délégation efficace des tâches et le système de retour d'information quotidien entre les managers et leurs équipes.

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

### Indicateurs de suivi

	2022	2023
Taux de fréquence accidents de travail avec arrêt	19,22	23,86
Taux de gravité accidents de travail avec arrêt	0,9	0,66
Taux d'absentéisme (cause maladie)	5,8	5,7

*Bien que le taux de fréquence des accidents de travail soit en hausse, le taux de gravité est en baisse : il y a plus d'accidents mais avec des arrêts de travail moins longs, conséquence des actions de prévention sur la santé et sécurité au travail menées dans l'ensemble des Entreprises d'ELO.*

*Sur Auchan Retail France, le nombre d'accidents est en hausse par rapport à 2022 mais la situation n'est pas comparable. Le taux de fréquence 2022 corrigé serait de 21,97 et le taux de gravité serait de 0,7.*

*Sur Auchan Retail Russie, l'augmentation du nombre d'accidents s'explique en partie par des changements législatifs qui spécifient un nouveau type de blessure, les "micro-dommages", qui ne nécessite pas d'arrêt de travail. Cependant, les professionnels de santé ouvrent, par sécurité, un arrêt maladie de quelques jours pour ce type de blessures.*

*Sur Auchan Retail Espagne, l'augmentation du nombre d'accidents de travail est en corrélation avec l'augmentation de l'effectif.*

#### 1.7.9.2. Les mesures en faveur des acteurs de la chaîne amont

Auchan Retail exprime de manière explicite dans son code d'éthique commercial l'obligation pour ses Fournisseurs d'assurer un environnement de travail propre, sécurisé et sain. Le code exige qu'ils évitent tout procédé de fabrication préjudiciable à la santé des employés, comme le sablage pour le délavage des jeans. Il est également demandé aux Fournisseurs de mettre en œuvre des mesures préventives efficaces contre les accidents et les incendies, d'assurer la robustesse et la sécurité des infrastructures comme du matériel, et de dispenser régulièrement des formations ainsi que des séances de sensibilisation aux risques. L'objectif étant de garantir que les employés soient bien informés et capables de suivre les procédures de sécurité.

L'adhésion au Code d'éthique commercial est vérifiée par le biais d'audits sociaux, incluant des entretiens directs avec les ouvriers dans les usines affiliées aux bureaux d'achat d'Auchan Retail, permettant ainsi d'examiner en détail le respect de ces exigences.

Auchan Retail place la santé et la sécurité des travailleurs au premier plan de ses préoccupations, interdisant spécifiquement le travail à domicile pour éviter l'exposition des employés à des conditions précaires et à des environnements de travail non sécurisés.

Par le biais de son ancienne fondation nommée "Weave Our Future", Auchan Retail s'est engagé dès 2017 dans un projet de couverture santé au Bangladesh, en collaboration avec l'association GK Savar, illustrant son engagement envers le bien-être des travailleurs. En 2023, un certain nombre d'ouvriers bénéficient de cette couverture santé au Bangladesh.

En octobre 2021, Auchan a fusionné ses deux fondations "Auchan pour la Jeunesse" et "Weave Our Future" en une seule entité : "la Fondation Auchan". En écho à la raison d'être de l'Entreprise, cette fusion permet de concentrer les efforts de soutien autour de projets axés sur :

- la sensibilisation et prévention des risques d'une mauvaise alimentation,
- le développement d'un lien social par des moments d'échange et de partage autour de l'alimentation,
- permettre à tous de développer la connaissance d'une alimentation saine et équilibrée

La Fondation Auchan, portée par les collaborateurs, intervient à proximité des magasins dans les 12 pays où Auchan Retail est implanté, ainsi qu'au Bangladesh et en Inde où se trouvent des bureaux de sourcing.

En 2023, la Fondation Auchan a soutenu 44 projets, dont une initiative notable au Bangladesh : la mise en place d'une cuisine communautaire pour les travailleurs du textile, en partenariat avec l'ONG locale ACE et l'Institut culinaire international. Cette initiative vise à enseigner des techniques de cuisine saine aux travailleurs du textile, à leurs familles et à d'autres membres de la communauté. Par ailleurs, en collaboration avec The Global Alliance for Improved Nutrition (GAIN), Wellbeing for Makers et MATI Industries Ltd, la Fondation a inauguré en mars 2023 son troisième magasin à prix équitable à Ashulia, Savar, dans le but d'améliorer l'accès à une alimentation saine pour 10 000 ouvriers. La Fondation mène aussi le programme "SWASTI" (Bien-être en Sanskrit) axé sur la prévention et la gestion de l'anémie chez les ouvrières en usine.

#### 1.7.10. Les risques physiques liés aux émissions de gaz à effet de serre

Auchan Retail identifie les risques physiques liés aux émissions de gaz à effet de serre comme la conséquence négative potentielle sur l'environnement et la santé publique résultant d'une augmentation des concentrations de gaz à effet de serre dans l'atmosphère.

La cartographie des risques et le bilan carbone d'Auchan Retail positionnent ce risque majoritairement en amont de la chaîne de valeur, chez les Fournisseurs.

Dans le cadre de son engagement envers les objectifs de l'initiative Science Based Targets (SBTi), Auchan Retail a élaboré une stratégie de réduction de ses émissions de

carbone, englobant les émissions directes et indirectes, désignées respectivement sous les appellations de scopes 1 et 2, ainsi que les émissions résultant de sa chaîne de valeur, désignées sous le terme de scope 3. En 2023, l'Entreprise a procédé à une évaluation complète de son empreinte carbone, incluant toutes les catégories d'émissions mentionnées, pour obtenir une vue d'ensemble de son impact environnemental.

La majorité de cette empreinte carbone, plus de 95%, provient des activités des Fournisseurs. Auchan Retail s'est donc engagé à jouer un rôle actif pour réduire cet impact.

A cet effet, l'Entreprise a lancé le programme "*Partners for Decarbonation 2030*", spécifiquement conçu pour impliquer activement les Fournisseurs ayant la plus grande incidence sur l'empreinte carbone de scope 3 d'Auchan Retail. En 2023, ce programme a mobilisé 1 200 Fournisseurs, les incitant à évaluer leurs pratiques et à adopter des mesures visant à réduire leur empreinte carbone. L'ambition d'Auchan Retail est de poursuivre ce programme, en intégrant chaque année de nouveaux Fournisseurs jusqu'en 2026, afin de couvrir de manière exhaustive les émissions de scope 3 liées aux produits.

Cette initiative, au-delà de son impact environnemental direct, présente également des avantages pour les

communautés affectées, contribuant à réduire les risques sanitaires liés aux polluants atmosphériques. Cette action confirme la volonté d'Auchan Retail de minimiser son empreinte carbone de manière responsable et engagée.

En complément, Auchan Retail a lancé des travaux d'étude et de mesure pour évaluer les risques physiques associés au changement climatique, c'est-à-dire les effets directs et concrets du changement climatique, qu'ils soient chroniques ou aigus, sur l'ensemble de ses sites opérationnels. L'objectif est d'identifier les sites les plus vulnérables aux événements climatiques actuels et futurs, jusqu'en 2085, et de déterminer les mesures d'adaptation et de mitigation nécessaires pour faire face à ces défis.

### 1.7.11. Le travail des enfants, travail dissimulé et travail forcé

Auchan Retail identifie le risque de travail d'enfant, comme le fait que des personnes en dessous de l'âge minimum légal, soient employées pour réaliser un travail, les privant de leur enfance, de leur potentiel, de leur dignité, et nuisant à leur développement physique et psychologique. Le travail dissimulé implique des pratiques telles que la non-déclaration de travailleurs aux autorités compétentes, l'évasion des contributions sociales et fiscales, et la violation des droits des travailleurs. Le travail forcé, quant à lui, est caractérisé par des situations de travail imposées à des individus sous la menace d'une peine ou d'une contrainte, incluant la traite des êtres humains.

La cartographie des risques positionne ce risque en amont de la chaîne de valeur, chez les Fournisseurs.

L'Entreprise aborde de manière globale ces risques en raison de leur interconnexion et de la nécessité d'adopter des stratégies similaires pour contribuer à leur éradication. Auchan Retail stipule dans son code d'éthique commerciale, que l'exploitation des enfants, le travail forcé sous toutes ses formes et les pratiques assimilées au harcèlement ou à l'intimidation sont strictement interdits. L'Entreprise précise également le fait que les employés ne doivent pas être plus jeunes que l'âge légal minimum ou l'âge de fin de la scolarité obligatoire dans leur pays, et en aucun cas moins de 15 ans. Les mineurs de plus de cet âge légal, mais de moins de 18 ans, ne doivent pour autant pas être employés pour des travaux dangereux.

Le respect de ces exigences est évalué à travers la réalisation d'audits sociaux. Ces audits sont complétés par des entretiens avec des ouvriers dans les usines gérées par les bureaux d'achats, au cours desquels ces questions sont explicitement abordées et examinées. Par ailleurs, l'Entreprise stipule dans sa politique d'achats responsables et dans la formation destinée aux Fournisseurs que les discriminations et le travail forcé constituent des motifs de déréférencement immédiat et de rupture de toute relation commerciale.

En 2023, suite à un audit social mettant en évidence la violation de l'interdiction de faire travailler des enfants par l'un de ses Fournisseurs, l'Entreprise a mis immédiatement fin à cette relation contractuelle.

Auchan Retail exige également de ses Fournisseurs qu'ils déclarent les lieux de production utilisés pour la fabrication des produits à marque Auchan, pour s'assurer d'une

transparence totale sur les conditions de production et les pratiques employées. Cette exigence permet à l'Entreprise d'évaluer si les sites de production respectent les normes en matière de responsabilité sociale, de conditions de travail équitables et de protection de l'environnement. Ainsi, pour garantir la traçabilité des produits à marque Auchan, l'Entreprise a mis en place des contrôles aléatoires et non-annoncés de traçabilité (*Random Traceability Control – RTC*) pour vérifier la conformité des sites de production déclarés. Ces contrôles peuvent être réalisés directement sur site ou via un système de visioconférence utilisant un traceur géolocalisé.

En outre, l'Entreprise exige que chaque Fournisseur soit en mesure de fournir des preuves tangibles attestant du lieu de fabrication de chaque commande. À titre d'exemple les preuves peuvent consister en des rapports d'inspection stipulant le lieu de fabrication de la commande ou un rapport de vérification de la traçabilité du lieu de fabrication des commandes réalisés par le Fournisseur. En cas de détection de sous-traitance non déclarée ou de l'incapacité du Fournisseur à fournir les preuves requises, Auchan Retail prend des mesures strictes pour préserver l'intégrité de sa chaîne d'approvisionnement.

En 2023, 1 166 contrôles aléatoires de production ont été réalisés dont 673 par géolocalisation, deux cas avérés de sous-traitance non déclarée ont conduit au déréférencement immédiat du Fournisseurs concerné.

Au-delà de l'interdiction relative au travail des enfants, l'Entreprise déploie des actions ayant pour vocation d'améliorer le quotidien des enfants de son écosystème :

La Fondation Génération Auchan déploie notamment des projets favorisant l'accès aux savoirs et savoir-faire alimentaires pour les enfants des orphelinats, y compris les enfants handicapés et fournit une aide aux enfants et aux jeunes en difficulté en favorisant l'intégration sociale.

En 2023, Auchan Retail Hongrie a organisé la sixième édition de sa collecte de fournitures scolaires, avec la participation de ses 24 magasins, au bénéfice d'enfants de familles démunies, 9 600 colis ont ainsi été distribués aux enfants.

L'Entreprise s'engage également à mener des actions d'éducation à la bonne alimentation et à l'activité physique des enfants via sa Fondation.



### 1.8. LE MÉCANISME D'ALERTE

Auchan Retail dispose d'un mécanisme conforme à la loi française "Sapin II" (n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, modifiée), destiné à ses Parties Prenantes, tant internes qu'externes, pour la soumission et la gestion de signalements relatifs à des comportements ou des situations qui pourraient enfreindre la législation ou les principes éthiques de l'entreprise. Ce système s'appuie sur un site web spécifique ([auchan-retail.com/speakup](http://auchan-retail.com/speakup)), sécurisé et accessible gratuitement à tout moment, offrant la possibilité de réaliser un signalement de manière confidentielle et anonyme. Les dossiers soumis sont examinés par des collaborateurs qualifiés, sélectionnés pour leur connaissance de l'organisation, des opérations et des processus, assurant ainsi un traitement impartial. Au besoin, un soutien est apporté par les entités Corporate auprès des équipes en Filiale traitant un faible nombre d'alertes.

En 2023, la plateforme a enregistré 658 signalements, représentant une hausse notable de 34% par rapport à l'année précédente et de 150% en comparaison avec 2021. Cette croissance soutenue est le résultat direct des initiatives de sensibilisation mises en place pour encourager l'emploi de la plateforme par les Parties Prenantes d'Auchan Retail. Ces initiatives comprennent l'affichage dans l'ensemble des locaux de l'Entreprise,

l'organisation d'une semaine dédiée à la conformité, dite "Compliance Week", et l'intégration des liens vers la plateforme sur divers supports de communication, y compris les signatures de courriel. L'analyse de recevabilité des signalements a conduit à en écarter près de 24%, qui se révélaient principalement être des réclamations relevant du domaine du service client. Fin décembre 2023, 16% des dossiers étaient encore en phase d'examen. Parmi les signalements jugés recevables, plus de 77% ont fait l'objet d'une enquête approfondie, aboutissant dans près de la moitié des cas à une confirmation, totale ou partielle, des faits rapportés.

Parmi les signalements confirmés, 63% relevaient du domaine des ressources humaines, notamment des situations de discrimination, de harcèlement moral ou de non-divulgaration de conflits d'intérêts. Près de 10% des dossiers concernaient des manquements liés à des vols ou de la fraude. Les 26% restants relevaient des divers autres aspects de la Compliance. Tous les incidents notables, une fois rendus anonymes, sont soumis à une analyse approfondie. Cette démarche permet à l'Entreprise de consolider ses mécanismes de contrôle interne et d'intensifier les efforts de sensibilisation nécessaires à réaliser auprès de ses collaborateurs sur les enjeux de conformité.

### 1.9. LE DISPOSITIF DE CONTRÔLE ET D'ÉVALUATION

Du fait de méthodologies, d'exigences et d'outils similaires à d'autres piliers du programme, notamment en ce qui concerne la prévention et la lutte contre la corruption, la Direction de la Compliance est chargée du suivi des mesures de conformité à la loi sur le devoir de vigilance. Cette organisation favorise également la diffusion d'une culture de conformité et d'intégrité au sein de l'organisation.

En 2020, sous l'impulsion du comité d'audit Auchan Retail, une démarche d'audit sur le Devoir de vigilance avait été lancée par l'audit interne. Cette démarche a permis d'identifier au sein de chaque Filiale les axes d'amélioration et plans d'actions nécessaires sur les thématiques du devoir de vigilance. Des campagnes de suivi des plans d'actions ont été organisées, avec l'appui des équipes d'audit internes locales afin de suivre l'avancée des plans d'actions et d'évaluer la couverture des risques.

En 2023, la méthodologie d'audit liée au devoir de vigilance a subi une refonte complète. Plutôt que de mener des missions spécifiques sur ces questions, les équipes d'audit interne ont revu leur programme de travail existant pour y intégrer des points de contrôle spécifiques, alignés sur les exigences et les feuilles de route du devoir de vigilance. Cette adaptation stratégique a permis d'incorporer de manière systématique et intégrée les critères du devoir de vigilance dans l'ensemble des activités d'audit interne, garantissant ainsi une approche plus holistique. Ce changement vise à intégrer les principes du devoir de vigilance de manière transversale,

renforçant ainsi la robustesse de ses mécanismes de contrôle et de conformité.

Ainsi en 2023, des audits ont été réalisés sur différents périmètres ont permis de vérifier différents points d'audit relatifs au devoir de vigilance, dont :

- l'évaluation de l'intégrité des tiers (due diligences) ;
- le sourcing et l'évaluation des Fournisseurs ;
- la sécurité physique des personnes ;
- les contrats et les clauses contractuelles et compliance ;
- la réalisation des audits qualité, sociaux et environnementaux chez les Fournisseurs et prestataires ;
- la maîtrise de la sous traitance ;
- les contrôles aléatoires de traçabilité (RTC) ;
- la signature et la bonne compréhension du code éthique commercial ;
- le déploiement des formations achats responsables ;
- la traçabilité des Fournisseurs ;
- le respect et la bonne maîtrise de la blacklist pour les produits à Marque Auchan ;
- la bonne gestion du dispositif de signalement.

La mise en œuvre des plans d'action correspondants sera examinée en 2024 par les équipes d'audit interne, qu'elles soient au niveau corporate ou local. D'autres missions d'audit ont également été identifiées comme prioritaires, et veilleront à garantir le respect des points mentionnés précédemment, cela inclura des sujets tels que le plan de sobriété énergétique, le dispositif d'alerte, les achats indirects ou les bureaux d'achats.

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance d'Auchan Retail

Enfin, les Comités Compliance (et/ou risque) des Filiales réalisent également des suivis et contrôles des plans d'actions définis. A l'occasion de ces Comités, une

évaluation des mesures de prévention déployées est effectuée afin de définir au besoin les ajustements nécessaires.

## 2. LE PLAN DE VIGILANCE DE NEW IMMO HOLDING

### 2.1. INTRODUCTION

Au sein de New Immo Holding, deux entités sont rassemblées autour d'une ambition et d'une vision communes : transformer durablement l'immobilier et le retail au service du vivre-mieux. A ce titre, New Immo Holding a vocation à développer l'ensemble de ses actions dans un environnement respectueux des droits de l'Homme, des libertés fondamentales, d'assurer la sécurité et la santé des personnes et d'agir en respectant l'environnement.

Consolidée dans le périmètre de ELO, New Immo Holding fait siennes les dispositions de la Loi n°2017-399 relative au Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Le plan de vigilance de New Immo Holding rend compte des travaux initiés depuis 2022 et développés en 2023. Ces travaux ont permis d'identifier au sein de la chaîne de valeur des activités du Groupe :

- une cartographie des risques d'atteinte aux droits de l'Homme, aux libertés fondamentales, à la sécurité et la santé des personnes et à l'environnement ;

- des plans de remédiation des risques majeurs identifiés.

La chaîne de valeur du Groupe se développe à la fois autour des services d'une foncière, Ceetrus, et d'une société de services immobiliers, Nhood. A ce titre, elle est structurée autour de 3 métiers et de services transversaux :

- Les opérations de gestion de sites et d'asset management regroupant l'asset management, le property management et la gestion locative. Il s'agit de l'ensemble des activités de gestion des sites confiés par des mandants ;
- Les opérations de promotion, de développement, d'aménagement ;
- Les activités de foncières ;
- Les services transverses.

### 2.2. L'ORGANISATION, LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS

L'organisation autour du programme de devoir de vigilance s'inscrit dans la démarche éthique de l'entreprise. A ce titre, le programme est piloté par la Direction Ethique et Compliance qui coordonne l'avancée des travaux de structuration du plan de vigilance.

Les travaux en matière de devoir de vigilance font l'objet d'un suivi semestriel de la part des instances de gouvernance de l'entreprise :

- Conseil d'Administration d'ELO ;
- Conseil d'Administration New Immo Holding ;
- Comité Audit Risques et Compliance.

Au cours de l'année 2023, l'organisation de l'entreprise a évolué pour passer d'un modèle hiérarchique à un format prônant la responsabilité des métiers. Les rôles et responsabilités décrits ci-dessous se basent sur l'organisation alors en vigueur.

Des interventions ponctuelles ont également été effectuées auprès des organisations suivantes :

- Synergie Property : cette file métier regroupe les leaders en charge des activités d'exploitation de sites et d'opérations de chaque pays.
- Synergie ICM (Innovation Construction Méthode) : cette file métier regroupe les leaders en charge des activités de construction, d'aménagement et de promotion de chaque pays.
- Synergie RSE : cette file métier regroupe les leaders en charge du déploiement de la stratégie RSE dans chaque pays.
- File RH : elle regroupe les leaders en charge des ressources humaines de chaque pays.

- Le C2SCT (Commission Santé, Sécurité, et Conditions de Travail)

Ces files permettent d'échanger sur les bonnes pratiques de chaque métier, de bâtir une feuille de route commune et d'élaborer les KPI de suivi internationaux. Elles permettent également d'intégrer dans les processus métiers les thématiques transverses.

Ces interventions ont permis de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs, à tous les niveaux, autour de des enjeux et des attendus sur le devoir de vigilance.

Un comité de pilotage des travaux a été établi et s'est réuni deux fois en 2023. Il est composé des parties prenantes suivantes, basé sur l'organisation en vigueur :

- Leader de la synergie RSE, représenté par la Directrice Générale du Portugal ;
- Leader de la synergie ICM, représenté par le Directeur Général de la Hongrie ;
- Leader de la synergie Property, représenté par les Directrices Générales de l'Ukraine et de l'Espagne ;
- Leader RSE Groupe ;
- Leader Exploitation France ;
- Leader Achats France ;
- DRH Espagne ;
- DRH Groupe ;
- Leader Ethique et Compliance Groupe.

Le comité de pilotage a pour rôle de donner les orientations stratégiques, de suivre l'avancée du projet, de prendre les décisions stratégiques et de valider le plan de vigilance. Ce comité est responsable de l'avancement du sujet.

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

En parallèle, depuis 2023, un Comité ESG a été créé sous l'égide de la Direction Ethique et Compliance. Il regroupe :

- La Directrice juridique Groupe ;
- Le Directeur RSE Groupe ;
- Le Directeur financier Groupe ;
- La Directrice Ethique et Compliance ;
- La Directrice des Ressources Humaines de l'entité Corporate ;

Ce comité se réunit, depuis sa création, trimestriellement et aborde les sujets en lien avec les enjeux ESG.

A terme, il a vocation à :

- échanger autour des dispositifs régaliens ayant trait à l'ESG, telle que la réglementation CSRD, la Loi Devoir de vigilance et partager l'avancée des programmes ;

- partager les éléments de stratégie ESG propres à chacun des pôles représentés ;
- éclairer la Direction Générale, le Comité Audit, et le Conseil d'Administration sur les sujets d'ESG.

En 2024, son organisation et ses attributions seront formalisées après cette période initiale de lancement. Sa composition sera également élargie pour intégrer les responsables de projet ESG dont la responsable du programme Devoir de vigilance et à ce titre, les sujets spécifiques du Devoir de vigilance.

La cartographie des risques en matière de Devoir de vigilance a été présentée aux Directeurs Généraux de Nhood et de Ceetrus.

La cartographie liée aux risques de vigilance est validée par le Comité Audit Risques et Compliance.

### 2.3. LA MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

La méthodologie mise en œuvre pour établir la cartographie des risques bruts et nets du Groupe New Immo Holding s'appuie sur les bonnes pratiques professionnelles de gestion des risques établies par le COSO et l'IFACI et détaillées dans la Politique de Gestion des risques et du contrôle interne du Groupe.

Plus précisément, elle s'appuie sur une approche en quatre phases :

- Etape 1 : Elaboration de la chaîne de valeur ;

- Etape 2 : Identification des catégories de risques et analyse des risques :
  - Environnement ;
  - Libertés fondamentales – droits humains ;
  - Santé et sécurité des personnes (internes et tiers) ;
- Etape 3 : Elaboration de l'échelle d'évaluation des risques ;
- Etape 4 : Hiérarchisation des risques.

#### 2.3.1. La revue de la chaîne de valeur

La chaîne de valeur du Groupe retrace la création de valeur dans l'entreprise autour de ses 4 activités. Elle permet ainsi l'identification de l'ensemble des parties prenantes internes et externes aux composantes de l'entreprise avec lesquelles l'entreprise interagit.

	FOURNISSEURS	INTERNE	ECOSYSTEME	MANDANTS	CLIENTS FINAUX
GESTION DE SITES ASSET MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournisseurs rang 1 : Facility management / rénovation / entreprises de construction / entreprises générales / aménagement / espaces verts</li> <li>• Fournisseurs de rang 2 et rang suivant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs</li> <li>• Partenaires (expertise sous-traitée)</li> <li>• Gestion de sites</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Co-propriétaires</li> <li>• Représentants locaux</li> <li>• Voisinage</li> <li>• Associations de représentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commerçants</li> <li>• Enseignes</li> <li>• Propriétaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Locataires</li> <li>• Visiteurs des sites</li> </ul>
DÉVELOPPEMENT, AMÉNAGEMENT, PROMOTION	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournisseurs rang 1 : conseils et bureaux d'étude / rénovation / entreprises de construction / entreprises générales / aménagement / espaces verts</li> <li>• Fournisseurs de rang 2 et rang suivant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs</li> <li>• Partenaires (expertise sous-traitée)</li> <li>• Chantiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investisseurs / Promoteurs</li> <li>• Banques</li> <li>• Villes / Représentants locaux / Voisinage</li> <li>• Partenaires de JV</li> <li>• Associations de représentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commerçants</li> <li>• Enseignes</li> <li>• Propriétaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acheteurs résidentiels</li> <li>• Enseignes / Commerçants</li> </ul>
ACTIVITÉ DE FONCIÈRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experts</li> <li>• Fournisseurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs</li> <li>• Partenaires (expertise sous-traitée)</li> </ul>			
BACK OFFICE SERVICES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avocats</li> <li>• Consultants</li> <li>• Fournisseurs à usage interne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juridique</li> <li>• IT</li> <li>• Comptabilité finance</li> <li>• Marketing</li> <li>• Communication</li> <li>• RH</li> <li>• Contrôle interne</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pays</li> <li>• Asset management</li> <li>• Promotion</li> <li>• Property management</li> <li>• Sites</li> <li>• Projets</li> <li>• Bureaux</li> </ul>



### 2.3.2. L'identification des catégories de risque et analyse des risques

Au cours de l'exercice 2022, l'identification des catégories de risque a permis d'établir un univers des risques. Pour rappel, la méthodologie déployée impliquait les leaders exploitation, les leaders promotion, les leaders RSE et les leaders RH de tous les pays. 100% des comités de Direction pays avaient été associés à la démarche. Un représentant de chaque métier a pu évaluer les niveaux d'exposition en fonction de ses compétences propres.

Des entretiens et ateliers ont permis d'identifier et de bâtir précisément les causes des risques, les scénarios illustratifs de chaque partie prenante et de chaque activité. Cet univers des risques a été présenté lors de chaque synergie métiers pour permettre un enrichissement

et une validation. Elles ont permis aussi localement d'enrichir les scénarios des contextes réglementaires et facteurs aggravants.

Une étude documentaire a permis de renforcer les conclusions des entretiens. Les politiques, procédures, chartes, feuilles de route métiers, cartographies métiers existantes, le document unique d'évaluation des risques professionnels ainsi que tout autre document concourant à l'identification des risques ont été analysés. Cela a permis d'enrichir l'univers des risques ainsi que de collecter les mesures de remédiation existantes dans tous les pays du Groupe.

A l'issue de ces travaux, l'univers des risques a été documenté comme ci-dessous :

Typologie	Risque	Description
<b>Environnement</b>	Pollution (sol, eaux, atmosphère)	Les activités, équipements, bâtiments, collaborateurs et sphère d'influence de Nhood peuvent engendrer des déversements, des absorptions, des évaporations de matières polluantes dans les sols, les eaux, et l'atmosphère.
	Consommation d'énergie, émission de GES et CO <sup>2</sup>	Les activités, équipements, bâtiments, collaborateurs et sphère d'influence de Nhood créent de la consommation d'énergie et génèrent des émissions de carbone et de gaz à effet de serre, non mesurées ni maîtrisées.
	Atteinte à biodiversité et stress des ressources	Les activités, équipements, bâtiments, collaborateurs et sphère d'influence de Nhood peuvent impacter négativement la biodiversité locale ou à grande échelle et consomment voire surconsomment des ressources naturelles.
	Déchets	Les activités, équipements, bâtiments, collaborateurs et sphère d'influence de Nhood peuvent engendrer la création de déchets, négliger l'optimisation du cycle de vie des matériaux, équipements, composants et des consommables sans mettre en place de mesures de limitation, réutilisation et valorisation des déchets.
<b>Droits humains et libertés fondamentales</b>	Travail contraint	Tout travail ou service exigé d'un individu, sous la menace d'une peine quelconque, accompli contre son gré et pour lequel l'individu ne s'est pas volontairement proposé.
	Travail des enfants	Tout travail exécuté par un individu âgé de moins de 16 ans ou 18 ans suivant la mission et qui prive les enfants de leur potentiel et de leur dignité et qui nuit à leur développement physique et mental ou interfère avec leur scolarité.
	Atteinte à la liberté d'association	Entrave à la constitution d'association ou à l'affiliation ainsi qu'à l'exercice du droit syndical.
	Discrimination et atteinte à l'égalité	Faits ou tentatives de discrimination sur l'ensemble de nos activités, notamment lors des embauches, dans le choix de nos contreparties. Ce risque intègre entre autres, le refus d'égalité des genres ou traitements inégalitaires.
	Atteinte au développement économique et social	Atteinte au développement économique et social des territoires sur lesquels la société mène ses activités.
	Atteinte à la vie privée	Non respect de l'usage des informations communiquées ou détenues.
<b>Santé et sécurité</b>	Santé et sécurité des tiers sur les sites gérés	Risques relatifs à la santé et sécurité de nos tiers sur des sites gérés (prestataires, visiteurs, riverains, etc.)
	Santé et sécurité des tiers sur les projets de construction	Risques relatifs à la santé et sécurité de nos tiers sur des projets de construction (prestataires, visiteurs, riverains, etc.)
	Santé et sécurité des collaborateurs	Il s'agit des risques relatifs à la santé et sécurité des employés (accidents du travail, risques psycho-sociaux, bien-être au travail, etc.)

Afin de guider les contributeurs puis les évaluateurs des risques bruts, des cartes individuelles de risque ont été produites. Elles ont permis de décrire de manière détaillée pour chaque risque la cause de ce risque. Ces cartes de risque ont été élaborées sur la base de l'analyse documentaire et des ateliers et entretiens évoqués dans cette section.

### 2.3.3. L'élaboration de l'échelle d'évaluation des risques et hiérarchisation des risques

En ligne avec les meilleurs standards en matière de gestion des risques et aligné avec les pratiques déployées dans l'entreprise en la matière, une échelle d'évaluation des risques a été produite, communiquée et expliquée aux contributeurs.

Cette échelle d'évaluation permet d'aligner les référentiels et les perceptions des contributeurs sur les trois critères d'évaluation et d'assurer une meilleure cohérence des réponses.

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

### Critère numéro 1 : Impact, ampleur, caractère réversible de l'atteinte

Question posée aux contributeurs pour chaque risque : Quel serait l'impact de ce risque en cas de survenance, au meilleur de votre connaissance, pour chaque activité et partie prenante ?

L'impact s'entend en termes d'impact sur la santé, d'impact social et d'impact environnemental. Pour chacun, une définition de la gravité allant de mineure à catastrophique a été donnée. Ces échelles ont été définies avec l'aide des experts métiers : les équipes RSE pour les aspects environnementaux et les équipes RH pour les aspects humain, santé et social.

### Critère numéro 2 : Probabilité d'occurrence ou d'aggravation de l'atteinte

Quelle est la probabilité que ce risque se matérialise, au meilleur de votre connaissance, en fonction de nos activités et de nos parties prenantes ?

La prise en compte de ces deux critères a permis d'établir une cartographie des risques bruts en 2022.

### Critère numéro 3 : Moyens de remédiation du risque

En l'état actuel, les moyens de maîtrise mis en place sont-ils satisfaisants et suffisants pour diminuer la probabilité ou l'impact de ce risque ?

Les moyens de maîtrise font référence aux procédures, formations, contrôles de niveau 1, contrôles de niveau 2 (hiérarchiques), reporting, outils mis en place, etc.

## 2.4. LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES NETS

En 2022, tous les territoires et toutes les activités de nos structures ont fait l'objet d'une cartographie individuelle des risques. Ainsi chaque filiale est dotée de sa propre cartographie des risques.

Chaque évaluation des risques a systématiquement été précédée d'une présentation de la démarche et une explication de la méthode afin d'assurer un niveau de compréhension équivalent de tous et une aisance sur la maîtrise du sujet.

Pour réaliser ces cartographies, tous les leaders de chaque métier dans chaque pays ont évalué les risques au sein de leur périmètre géographique et d'activités. Ainsi les contributeurs sont, pour chaque pays :

- les leaders Promotion, Aménagement ;

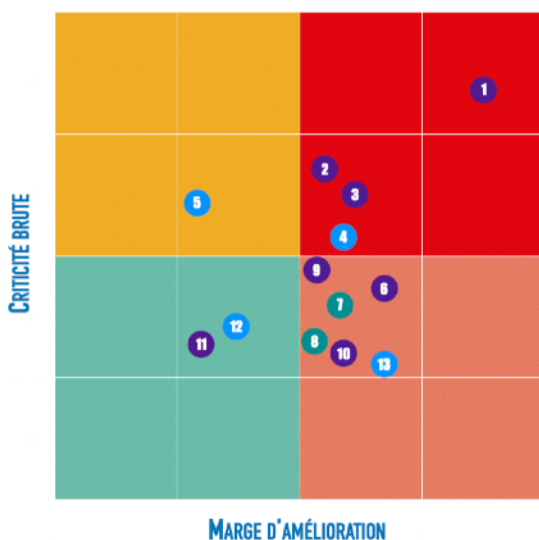
- les leaders Exploitation et Opérations ;
- Les leaders Ressources Humaines ;
- Les leaders RSE.

Une consolidation permettant de présenter une cartographie unique a été effectuée, représentative de 70% du chiffre d'affaires consolidé du Groupe.

En 2023, l'évaluation de la maîtrise des risques a été menée en s'appuyant sur :

- Le leader RSE concernant les risques environnementaux ;
- Le leader Ethique et Compliance concernant les risques d'atteinte aux droits humains ;
- La coordinatrice de la file RH concernant les risques d'atteinte à la santé et sécurité des personnes.

A l'issue de cet exercice, la cartographie des risques nets a été bâtie :



- Risques environnementaux
- Risques sur les droits humains et libertés fondamentales
- Risques sur la santé /sécurité

#### ● 4 risques forts

- 1 Risque d'atteinte à la biodiversité et de stress des ressources par les fournisseurs et sur les chantiers
- 2 Déchets et pollution (sol/eau) liés aux chantiers
- 3 Consommation d'énergie, émissions de gaz à effet de serre et de CO2 issus des activités fournisseurs et de la gestion des sites
- 4 Santé et sécurité des fournisseurs de rang 1 et rang suivant sur les chantiers

#### ● 6 risques critiques

- 6 Pollution et déchets par les fournisseurs et au travers de l'activité de gestion de sites
- 7 Atteinte à la liberté d'association / travail contraint / travail des enfants / discriminations et atteinte à l'égalité et à la santé sécurité des fournisseurs intervenant sur les chantiers et les sites
- 8 Atteinte à la liberté d'association / travail contraint / travail des enfants / discriminations et atteinte à l'égalité au sein des partenaires intervenant sur les chantiers
- 9 Consommation énergie, émissions gaz à effet de serre et CO2 sur les chantiers
- 10 Risque d'atteinte à la biodiversité et stress des ressources sur les sites gérés
- 13 Santé et sécurité, vie privée et discriminations des collaborateurs

#### ● 1 risque moyen

- 5 Santé et sécurité des visiteurs et locataires sur les sites gérés

#### ● 2 risques faibles

- 11 Risques environnementaux, travail contraint, travail des enfants, atteinte à la liberté d'association et au développement économique et social des collaborateurs
- 12 Atteinte à la vie privée des fournisseurs sur les sites gérés

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

La cartographie ainsi présentée exclut les parties prenantes aval de la chaîne de valeur du Groupe, en cohérence avec les attendus de la Loi, hormis un éclairage porté à la santé et sécurité des visiteurs sur les sites, compte tenu du caractère structurant de ce risque. Les risques portés sur les Fournisseurs de rang 1 et des rangs suivants étant similaires dans une majorité de cas, nous avons choisi de les rassembler dans la présentation des risques présentée en page précédente.

Par souci de comparabilité, nous avons complété le rapport avec le format de présentation de la cartographie des risques 2022 qui offre une grille de lecture différente. Les évaluations et le positionnement des risques nets sont identiques entre les deux formats de cartographie. A noter, nous affinons la lecture des risques en lien avec notre activité de gestion de sites et de promotion immobilière en ajoutant deux nouvelles colonnes dédiées :

	Fournisseurs		Interne			Ecosystème		Clients	
	Rang 1	Rang 2 et au-delà	Bureaux employés	Chantiers*	Sites*	Riverains	Partenaires	Locataires	Visiteurs
Environnement	Pollution (sols, eaux, atmosphère)	●	●	●	●	●	●	●	●
	Consommation d'énergie, émission GES et CO2	●	●	●	●	●	●	●	●
	Atteinte à la biodiversité et stress des ressources	●	●	●	●	●	●	●	●
	Déchets	●	●	●	●	●	●	●	●
Droits Humains Libertés Fondamentales	Travail contraint	●	●	●	●	●	●	●	●
	Travail des enfants	●	●	●	●	●	●	●	●
	Atteinte à la liberté d'association	●	●	●	●	●	●	●	●
	Discrimination et atteinte à l'Égalité	●	●	●	●	●	●	●	●
	Atteinte au développement économique et social	●	●	●	●	●	●	●	●
	Atteinte à la vie privée	●	●	●	●	●	●	●	●
Santé et Sécurité	Santé et sécurité des parties prenantes sur les sites gérés	●	●	●	●	●	●	●	●
	Santé et sécurité des parties prenantes sur les projets de construction	●	●	●	●	●	●	●	●
	Santé et sécurité des collaborateurs	●	●	●	●	●	●	●	●

● Risque faible    ● Risque moyen    ● Risque critique    ● Risque fort    ● Non applicable

\*les risques liés aux chantiers et aux sites relèvent respectivement des activités de promotion / rénovation, et de l'activité d'exploitation des sites détenus

### Principales évolutions par rapport à l'évaluation des risques 2022

L'exercice 2023 s'est concentré autour de la conception des référentiels de maîtrise des risques tels que le code éthique des partenaires et des affaires, les plans de sobriété énergétiques des sites et l'analyse de conformité au Règlement Général sur la protection des données à caractère personnel (RGPD), etc. De la sorte, les niveaux

de risques restent inchangés et leur amélioration tangible est attendue avec le déploiement des processus opérationnels qui s'inscrivent dans les plans de charge 2024 et suivants. A titre d'exemple, les paragraphes infra détaillent les actions concrètes engagées, notamment pour les risques majeurs.

## 2.5. L'ANALYSE DES RISQUES, LES ACTIONS DE REMÉDIATION ET LES PERSPECTIVES

Consciente des enjeux de New Immo Holding, l'entreprise, ses organes de gouvernance et ses collaborateurs sont engagés dans la réduction des risques.

### 2.5.1. Les engagements et le cadre général

Les engagements du Groupe pour la mise sous contrôle des risques d'atteinte environnementaux, aux droits humains et à la santé et sécurité des personnes sont traduits à travers plusieurs actions.

#### 2.5.1.1. La Raison d'Être et le cadre d'impact Ceetrus

La Raison d'Être de Ceetrus traduit les ambitions et l'engagement que la foncière souhaite déployer en interne mais aussi, dans une logique d'intégration, au sein de l'ensemble de ses relations d'affaires.

Pour concrétiser les ambitions du Groupe, la foncière Ceetrus a développé une Raison d'Être et des indicateurs, basés sur les Objectifs de Développement Durable des Nations unies. Les indicateurs doivent permettre d'objectiver les actions du Groupe en réponse aux défis mondiaux et notamment ceux des droits humains, de l'environnement et du climat, et de la santé et sécurité. Développés fin 2023, ces indicateurs seront déployés au cours de l'année 2024. Ils traduisent les exigences de la société vis-à-vis des Fournisseurs et prestataires de services. Pour illustration, ils serviront, entre autres, de

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

base à la revue de la politique d'achats. Ils seront également, à terme, un outil d'aide à la décision s'agissant

de la définition de la stratégie commerciale au sein des actifs Ceetrus.



### 2.5.1.2. L'intégration au sein d'initiatives et d'organisation

En parallèle, le Groupe s'inscrit comme un partenaire de l'initiative *Acts & Facts* ainsi que de l'organisation Corporate for Change.

### 2.5.1.3. Des formations transverses

Afin de diffuser ces engagements à l'ensemble des collaborateurs, la société s'est engagée dans un programme de formation visant à former 100% des collaborateurs en 2023 autour de l'urgence climatique. Elle invite les collaborateurs à identifier les champs qu'il est possible d'actionner à leur niveau pour passer à l'action.

En 2023, 83% des collaborateurs des entités France ont été formés à ce sujet.

Une formation a été développée avec un prestataire pour sensibiliser l'intégralité des équipes Nhood et Ceetrus aux enjeux du Devoir de Vigilance.

Cette formation sera diffusée en 2024 dans toutes les langues utiles du Groupe pour une meilleure appropriation ; elle intégrera des éléments tels que :

- Les enjeux du devoir de vigilance ;
- Les obligations de la société et des collaborateurs ;
- Des cas pratiques basés sur notre cartographie des risques et nos ambitions Achats Responsables.

Elle s'adressera à l'ensemble des collaborateurs.

## 2.5.2. La stratégie approvisionnement chez New Immo Holding

Au cœur de la stratégie établie en matière d'achats responsables et de Devoir de vigilance chez New Immo Holding, la maîtrise de la chaîne de valeur amont constitue un axe prioritaire.

En lien avec les évolutions profondes en cours au sein du Groupe, la chaîne d'approvisionnement est aujourd'hui en structuration sur plusieurs marchés. Historiquement, les approvisionnements étaient délégués au sein des équipes et des métiers ; chaque service étant responsable de ses achats.

Depuis 2020 en Italie et depuis 2023 en France, des Directions achats ont été déployées pour ces marchés respectifs.

Les politiques d'achats mises en place au sein de ces bureaux s'axent autour des éléments suivants :

- La sécurité et la fiabilité en matière de compliance ;
- L'exemplarité en termes de responsabilité sociale, sociétale et environnementale ;
- Le développement des relations mutuellement bénéfiques avec les fournisseurs.

Ces aspects sont structurés au travers d'une Politique Achats accessible aux candidats fournisseurs via le site internet de Nhood. Cette politique s'applique à tous les fournisseurs de New Immo Holding.

Un code de conduite éthique des affaires et des partenaires est transmis et annexé à l'ensemble des contrats des fournisseurs, que les approvisionnements soient organisés par une équipe d'acheteurs dédiée ou par les métiers. C'est également une pièce constitutive des dossiers d'appel d'offres. Des informations détaillées sur le code de conduite éthique des affaires et des partenaires est disponible en section "2.5.4. Les Risques droits humains et libertés fondamentales".

Nhood a lancé un chantier Achats responsables au sein de son programme Devoir de vigilance. Dans le cadre de ce projet, la Politique Achats est en cours de revue pour devenir une politique achats responsables. Les processus d'achats seront revus afin de les faire concorder avec les éléments décrits dans la Politique.



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

### 2.5.2.1. Les évaluations de fournisseurs

Afin de renforcer le contrôle de New Immo Holding sur sa chaîne de valeur, une politique d'évaluation des tiers a été élaborée. Elle est en cours de déploiement sur l'ensemble des filiales. Cette politique est animée au travers de plusieurs outils visant à la maîtrise du risque de tiers.

Les principes établis dans cette politique s'appuient sur les bonnes pratiques en matière de vérification de l'intégrité des tiers, notamment en vertu de l'application de la Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite "Loi Sapin II"). Afin d'assurer une cohérence avec les attendus de la Loi Devoir de vigilance et les exigences éthiques de New Immo Holding, la politique a été élargie à l'identification des risques en matière de droits humains fondamentaux, aux risques environnementaux et aux risques sur la santé et sécurité des personnes.

La politique, bâtie sur la base d'une approche par les risques, permet d'analyser les catégories de tiers considérées comme risquées. Le risque est évalué en fonction du secteur d'activité, de l'opération envisagée, du volume d'affaires prévu et de la localisation géographique. Le cas échéant, des principes de validation et refus ont été définis.

Les points de contrôle définis au travers de la politique sont les suivants :

- vérification des listes de sanctions internationales communément reconnues par les organisations internationales (Conseil de sécurité des Nations Unies ; sanctions de l'UE ; etc.) ;
- identification des personnes politiquement exposées et des bénéficiaires ultimes ;
- vérification et analyse de la couverture médiatique liée au tiers ;
- analyse d'un questionnaire de connaissance du tiers.

Ce questionnaire vise à l'identification d'éventuelles allégations ou faits avérés en matière :

- de droits humains fondamentaux ;
- de la santé et la sécurité des collaborateurs ;
- d'atteinte environnementale.

Au cours de l'année 2023, un questionnaire complémentaire a été établi sur les segments environnementaux, santé et sécurité et droits humains. A ce jour, ce questionnaire existe sous quatre formats, selon la taille de l'entreprise à évaluer (TPE, PME, ETI et grande entreprise). Il intègre entre 60 et 84 questions, et est en cours de test au sein de deux filiales (France et Luxembourg).

Ce questionnaire renforce dorénavant des questions liées :

- aux droits humains ;
- au code de conduite ;
- aux procédures ;
- au cadre général ;
- à l'environnement ;
- à la santé et sécurité.

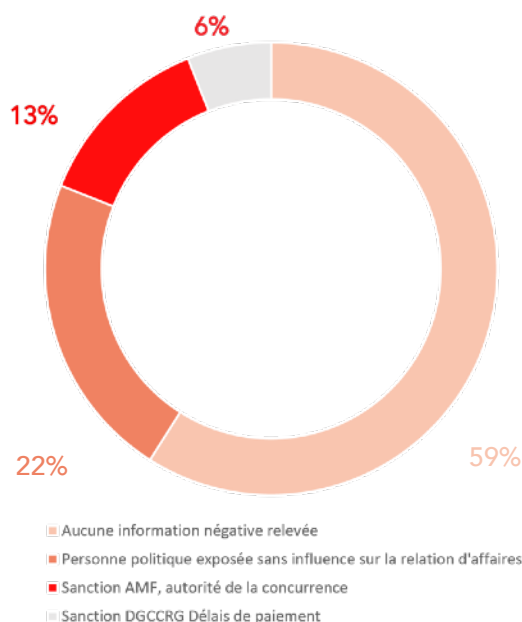
Dans la filiale italienne, un questionnaire est déployé pour les prestataires de services de nettoyage. Il vise à évaluer leur robustesse sur l'ensemble des dimensions ESG. Au cours de l'année 2024, d'autres catégories de fournisseurs seront intégrées.

A l'issue de l'analyse effectuée et en fonction du risque net identifié, plusieurs schémas de validation ont été définis.

Au jour de cette publication, la politique d'évaluation des fournisseurs est effective sur les territoires France, Luxembourg, et la Holding. Le déploiement des autres filiales est prévu dans un second temps. Dans l'intervalle, la politique est mise en place de manière ad-hoc sur ces territoires.

L'analyse des relations commerciales a été effectuée avec les fournisseurs dont le volume d'affaires réalisé avec l'entité New Immo Holding, ou une entité basée en France, a représenté plus de 100 000 € au cours des exercices comptables 2021, 2022 et 2023. Sur ce périmètre, l'analyse n'a pas donné lieu à l'identification de faits significatifs dont la nature pourrait porter atteinte à la pérennité desdites relations d'affaires.

Il est à noter que les sanctions prononcées par des autorités de marché ont fait l'objet d'une analyse visant à évaluer (i) le lien avec les zones géographiques où New Immo Holding exerce (ii) le lien avec les activités relevant de New Immo Holding. Aucune occurrence n'a été relevée mais les résultats ont fait l'objet d'un reporting à la Direction des achats en charge. Le détail desdites sanctions les plus significatives est rapporté infra.



#### Répartition des résultats de l'analyse des relations commerciales

Parmi les sanctions :

- une affaire datant de 2005, qui a été jugée et clôturée par une sanction financière,
- une affaire relative à l'information clientèle datant de 2021 qui a été jugée et clôturée par une sanction pécuniaire,

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

- une affaire concernant une entreprise d'envergure internationale pour défaut de demande administrative en Pologne datant de 2020,
- une sanction envers un acteur bancaire aux Etats-Unis,
- une sanction liée à une atteinte environnementale en 2008 aux Etats-Unis.

### Projet en cours

Afin de continuer notre renforcement sur les axes de contrôle environnementaux, droits humains et santé sécurité, deux filiales ont engagé une démarche afin de se

#### 2.5.2.2. Maîtrise de la chaîne de sous-traitance

Afin d'assurer la maîtrise complète de la chaîne de sous-traitance les modèles de clauses contractuelles ont été renforcés. Ces clauses permettent d'animer l'application du Code de conduite éthique des partenaires et des affaires. Elles intègrent :

- Une clause rendant le respect des engagements pris dans le code de conduite éthique des affaires et des partenaires obligatoires vis-à-vis du fournisseur et de ses sous-traitants ;
- Des clauses dites "*de conformité*" exigeant du fournisseur et de ses sous-traitants, le respect plein et entier de la lutte anti-corruption, lutte anti-blanchiment, respect des Lois relatives aux sanctions et exportations ;
- Une clause d'audit permettant de s'assurer du respect des clauses de conformité et notamment des principes

#### 2.5.3. Les risques environnementaux

##### 2.5.3.1. Description de l'organisation des Directions RSE et actions transverses

###### a. La gouvernance RSE

En 2023, les deux entités constitutives de New Immo Holding se sont chacune dotées d'une gouvernance propre en matière de RSE. Compte tenu de la complémentarité de leurs activités, une instance de gouvernance transverse a également été créée.

- Chez Nhood :

Un Directeur RSE a été nommé au niveau du Groupe, il a notamment pour mission de contribuer à la définition et d'aider à la mise en œuvre de la stratégie de Nhood en matière de RSE, en s'appuyant sur les relais RSE locaux présents dans les filiales. Il est également chargé d'accompagner et accélérer la mise en œuvre des ambitions triple impact (People, Planet, Profit) au sein de l'ensemble des filiales et auprès des clients de Nhood. Dans ce cadre, le Directeur RSE :

- participe au Comité ESG qui réunit chaque trimestre les référents RSE, Ressources Humaines, Finance, Juridique et Compliance de Nhood pour la coordination de la mise en œuvre de leurs feuilles de route respectives au sein du groupe Nhood ;
- anime la Synergie RSE, qui réunit une fois par mois les représentants des fonctions en charge de la RSE dans

doter d'un outil d'évaluation extra-financière des fournisseurs. A travers cet outil, le groupe entend intégrer davantage de critères liés à la performance ESG de ses fournisseurs au sein des critères d'achats. A ce titre, les dimensions du Devoir de Vigilance de la chaîne de valeur amont seront contrôlées pour les sociétés volontaires. Pour les autres, le questionnaire de qualification précédemment présenté sera déployé.

L'outil sera déployé sur les entités France, Luxembourg et Corporate, représentant 57% du chiffre d'affaires de Nhood et 50 % du total des dépenses au 31 décembre 2023.

établis dans le Code éthique des partenaires et des affaires.

Afin de renforcer cette maîtrise, l'ensemble des clauses compliance est applicable à nos partenaires directs mais également aux sous-traitants qui œuvrent à notre bénéfice.

Enfin, notre modèle de contrat lié aux prestations de construction intègre une clause de sous-traitance, imposant au fournisseur les mêmes obligations de contrôle et de vigilance vis-à-vis des sous-traitants que celles mises en œuvre lors des processus de référencement.

A terme, New Immo Holding a pour ambition d'auditer la conformité au Code de conduite.

les filiales de Nhood pour la coordination et le suivi de la mise en œuvre de la feuille de route RSE de Nhood au sein de ses filiales.

Au niveau local, chaque filiale est dotée d'un relais ou d'une équipe RSE chargé(e) de la mise en œuvre opérationnelle de la feuille de route RSE au sein de la filiale.

- Chez Ceetrus

La Direction Générale de Ceetrus définit la stratégie de l'entreprise en matière de RSE, et pilote la mise en œuvre, en s'appuyant sur ses portfolio managers.

Pour la mise en œuvre de cette stratégie au niveau local, l'entreprise s'appuie sur les équipes opérationnelles de Nhood dans le cadre des opérations de gestion des sites et des projets de développement.

- Gouvernance transverse

Compte tenu de la complémentarité des activités de Nhood et de Ceetrus, un comité transverse réunit chaque mois la Direction RSE de Nhood et la Direction Générale de Ceetrus pour coordonner la déclinaison opérationnelle des orientations patrimoniales de la foncière.

**b. La feuille de route RSE**

- La feuille de route RSE de Nhood

Depuis décembre 2022, Nhood met en œuvre une feuille de route RSE basée sur une vision couvrant trois dimensions : *People, Planet, Profit*. Cette feuille de route vise à mobiliser les équipes en mettant en place des plans d'actions, accompagnés d'indicateurs clés de performance, en vue d'atteindre des objectifs. Elle permet d'engager l'ensemble des filiales de Nhood dans une démarche de progrès axée sur ces items :

- People : Améliorer l'engagement et le bien-être des collaborateurs
  - Agir en faveur de la diversité et de l'inclusion ;
  - Suivre l'engagement et la satisfaction de ses collaborateurs ;
  - Améliorer le bien-être de ses collaborateurs au travail pour favoriser leur engagement.
- Planète : Réduire l'impact négatif des activités de l'entreprise sur l'environnement :
  - Réduire la consommation énergétique de ses bureaux ;

- Favoriser la mobilité durable, en encourageant les solutions sobres en carbone pour les déplacements professionnels de ses collaborateurs ;
- Réduire l'empreinte carbone de l'entreprise ;
- Améliorer la connaissance et l'engagement de ses collaborateurs à l'égard de l'environnement et, plus généralement, en matière de RSE.

- Profit : Améliorer l'information à l'égard des parties prenantes.

- Feuille de route RSE de Ceetrus

Ceetrus a récemment adopté une nouvelle orientation stratégique en visant le statut de foncière à impact positif. L'entreprise a mis en place un cadre d'impact définissant ses ambitions ainsi que des objectifs mesurables au moyen d'indicateurs clés de performance. Ce cadre d'impact se base sur le référentiel des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

**2.5.3.2. Biodiversité et stress des ressources**

Afin de s'assurer de la prise en compte des enjeux liés à la biodiversité et d'orienter les choix de l'entreprise vers plus de sobriété en termes de consommations de ressources naturelles, la promotion des solutions techniques basées sur la nature est privilégiée.

Pour ce faire Ceetrus et Nhood, en collaboration avec CDC Biodiversité (groupe Caisse des Dépôts et Consignations), ont établi et diffusé un guide interne de solutions techniques basées sur les services écosystémiques. Ce dernier permet aux équipes opérationnelles d'identifier des solutions basées sur la nature pour les besoins du développement et de la mise en œuvre des projets de transformation des sites. Ce guide permet aussi de renforcer la qualité de la prise en compte de la biodiversité dans l'exploitation quotidienne des sites.

L'exercice 2023 a également été consacré à la caractérisation et à la classification des sites en gestion en fonction de leurs enjeux intrinsèques en termes de biodiversité. En effet, compte tenu de la complexité du sujet, le choix a été fait de ne pas déployer une approche unique. Ainsi, pour les sites revêtant les enjeux les plus importants, l'accompagnement par des experts et la réalisation d'une étude par un écologue devient la norme. Pour les autres, la diffusion d'un outil d'aide à la décision,

décliné du guide précédemment cité permettra aux équipes opérationnelles de définir des plans d'action chiffrés à l'échelle de chaque site.

Fin 2023, 42% des sites du patrimoine Ceetrus sous gestion Nhood comptaient une étude d'écologue de moins de 3 ans.

Ceetrus et Nhood ont également défini et conduit un mécanisme annuel d'appel à projets internes, à l'échelle du groupe, en vue de créer un référentiel des bonnes pratiques et des réussites. Cela permettra de faciliter la diffusion sur l'ensemble du patrimoine des bonnes pratiques identifiées. Cette initiative préfigure d'une volonté de Ceetrus de s'engager sur une trajectoire de renaturation de son patrimoine, en se donnant des objectifs clairs.

Enfin, le déploiement des certifications Breeam In Use et Breeam New Construction permettent de suivre à travers un référentiel standardisé les progrès des sites et du patrimoine en matière de prise en compte des enjeux de biodiversité et d'utilisation des ressources.

Ces différentes stratégies se déclinent en plans d'action mis en œuvre par l'entreprise au titre de la prise en considération des enjeux liés à la biodiversité et se déclinent comme suit :

Périmètre	Thématique	2023	2024	2025
Sites en gestion	Biodiversité	100 % des actifs prioritaires BREEAM (actifs d'importance stratégique) sont engagés à faire l'objet d'une évaluation de la biodiversité (étude écologue)  Définition et mise en œuvre des plans d'action issus des études écologues		Gain net de 5% de biodiversité sur tous les sites majeurs
	Breeam In Use	Élaborer des plans d'action pour augmenter le rating BREEAM In-use sur chaque actif prioritaire BREEAM	Mise en œuvre des plans d'action	Pas d'actifs prioritaires BREEAM sous la cote "very good"
	Renaturation	2023 : Elaborer un plan d'action pour mise en œuvre par pays d'implantation	10% de m <sup>2</sup> re-végétalisés sur l'ensemble du portefeuille Ceetrus	15% de m <sup>2</sup> re-végétalisés sur l'ensemble du portefeuille Ceetrus

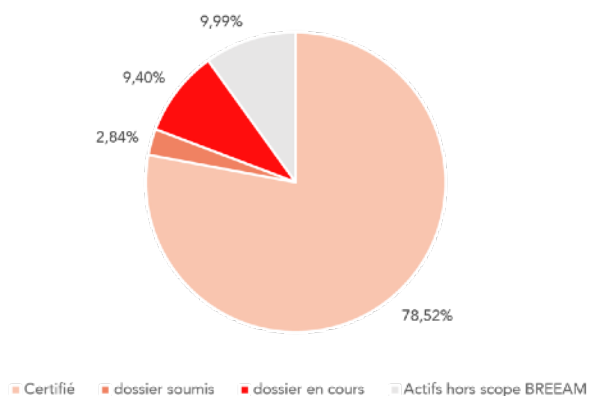
## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

Les enjeux liés à la biodiversité sont également pris en considération dans les réflexions d'aménagement des espaces sous gestion inclus dans les projets de promotion et de restructuration lourde financés par Ceetrus et opérés par Nhood, à travers la réalisation d'études conduites par des écologues pour chaque projet.

A fin 2023, en excluant les actifs présents en Russie et en Ukraine, 90% de la juste valeur du patrimoine sous gestion est certifiée ou inscrite dans le processus de certification BREEAM in Use.

Distribution BREEAM In-Use - Patrimoine CEETRUS (% Juste Valeur)



### 2.5.3.3. Déchets et pollution

Afin de limiter la production de déchets lors des chantiers de construction ou de rénovation, un appel d'offre a été conduit par Nhood en 2023 afin d'identifier un partenaire à même de collaborer à la rédaction d'un guide de l'écoconstruction. Ce dernier, dont la publication est visée courant 2024 viendra favoriser les modes constructifs basés sur les matériaux durables et aux impacts limités sur l'environnement. De la même manière, ce guide orientera les choix des équipes opérationnelles vers une priorisation du réemploi et du recyclage.

La diffusion de ce guide, à l'international, se fera conjointement avec une campagne de formation des équipes développement, ainsi qu'avec la mise à disposition d'un outil d'auto-évaluation afin de permettre aux équipes de s'assurer de la durabilité de leurs projets.

En 2023, tous les chantiers de construction initiés par Nhood pour le compte de la foncière Ceetrus sur le territoire Français ont été accompagnés d'une charte chantier responsable à laquelle les prestataires devaient adhérer. En 2024, Nhood et Ceetrus souhaitent s'appuyer sur ce document pour fournir la base d'un travail d'harmonisation des initiatives dans chacun des pays d'opération de ces entités.

Concernant les actifs de Ceetrus, Nhood choisit de confier la gestion des déchets à des prestataires nationaux spécialisés, les plus à même d'organiser la collecte et de rediriger les flux vers les filières les plus valorisantes. Le choix de ces derniers se base sur des cahiers des charges prenant en considération les spécificités et les opportunités de chaque territoire. Un suivi de ces flux et

Enfin, en 2023, une campagne de certification à travers le référentiel développé par la plateforme RQR (Real Quality Rating) a été conduite sur le patrimoine Ceetrus. Cette initiative vise à intégrer des facteurs de développement durable aux valeurs financières afin d'approcher de manière normée les notions de valeur verte et de décote brune dans l'industrie immobilière, pour mieux valoriser et encourager la prise en compte des enjeux de biodiversité et de sobriété en termes de ressources. Fin 2023, 39% des actifs du patrimoine Ceetrus étaient ainsi évalués.

En matière de stress des ressources, Nhood est impliqué dans le IF initiative (ex. IRIS) de Carbone 4. Il s'agit d'un groupe de travail interentreprises qui permet de développer des modèles prospectifs afin d'identifier les compétitions d'usage des ressources à l'échelle planétaire selon différents scénarios d'évolution sociétaux, climatiques et de biodiversité.

des volumes traités est opéré à la maille de chaque site. Sur l'exercice 2023, 38,5% de la masse des déchets issus des centres commerciaux de Ceetrus sous gestion Nhood ont été recyclés, contre 34,1% sur l'exercice précédent. Par ailleurs, une part non négligeable de la masse non recyclée a été orientée vers une valorisation énergétique.

La certification Breeam In-Use portant également sur les questions de génération et de gestion des déchets, elle est de nouveau utilisée ici à des fins de référentiel. Ainsi, les plans d'action développés par sites et visant une amélioration de la note Breeam ambitionnent également une baisse des volumes et leur meilleure valorisation. Ces ambitions se matérialisent à travers l'engagement des preneurs de Ceetrus via une annexe à leur bail.

Nhood cherche à limiter la pollution de l'air induite par les déplacements en véhicules thermiques à travers la systématisation de plans de mobilité sur les projets de développement. Ces derniers orientent les décisions d'aménagement vers davantage d'infrastructures dédiées à la mobilité douce.

Nhood adresse également le sujet des émissions de particules fines issues des déplacements de ses collaborateurs. Cela se traduit par l'adoption en 2023 en France d'une nouvelle politique de mobilité pour ses salariés, encourageant l'usage de la mobilité douce et engageant la transition de la flotte de véhicules vers l'hybride. Cette politique a été accompagnée par l'organisation de la semaine de la mobilité, lors de laquelle les salariés ont pu être sensibilisés et formés à ces enjeux.



### 2.5.3.4. Consommation d'énergie, gaz à effet de serre et CO2

En 2023, les plans de sobriété énergétique des sites Ceetrus sous gestion Nhood définis en 2022 ont été maintenus. Ces derniers ont participé d'une baisse de 24% des consommations brutes sur l'exercice en comparaison de l'année précédente. Considérant les évolutions de périmètre, cela traduit une baisse de 22% du ratio moyen, pour atteindre en 2023, 207 kWh/m<sup>2</sup>/an.

Cette baisse de consommation s'explique également par une meilleure connaissance des consommations de chaque site, qui passe notamment par la poursuite en 2023 de la campagne d'installation de sous-compteurs sur le portefeuille français. Durant l'exercice, un appel d'offres a également été lancé afin d'étendre cette campagne à l'intégralité des pays d'opération de Nhood et Ceetrus.

Parallèlement, un appel d'offre a été conduit et un prestataire identifié afin de réaliser une campagne d'audits énergétiques sur les sites Français. Ces audits déboucheront sur la définition de plan d'actions, pour chaque site, afin d'atteindre les niveaux de performances définis par l'article 175 de la loi Elan (Décret Tertiaire) en matière d'efficacité énergétique et par les objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre découlant des accords de Paris. Cette campagne d'audit sera ensuite étendue, selon la même approche méthodologique à l'ensemble des actifs Ceetrus sous gestion Nhood.

Concernant les projets de développement, l'efficacité énergétique est intégrée aux réflexions plus larges autour des émissions de gaz à effet de serre générés. En effet, Nhood a conduit un appel d'offres en 2023 afin d'identifier

deux partenaires à même de conduire, de manière systématique, pour tout nouveau projet de développement, des analyses de cycle de vie carbone. Ces analyses, couvrant la phase amont et la phase de réalisation du chantier, accompagneront chaque projet de développement ou de rénovation lourde.

Parallèlement à la mise en œuvre de ces analyses, en 2023, la politique de réduction de la part du gaz dans le mix énergétique de Ceetrus a été maintenue. Elle se traduit par un démantèlement systématique des équipements de chauffage au gaz lors de rénovations. En 2023, cela a conduit à une réduction de la part du gaz dans le mix énergétique global de 2% en comparaison de 2022 (passant de 30 à 28%).

Ces efforts cumulés ont permis à New Immo Holding de réduire de 25% ses émissions pour le scope 1 et plus globalement de 20% ses émissions pour les scopes 1 et 2 (location based) pour atteindre 66,4 KgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>/an.

En 2023, Nhood et Ceetrus ont également sollicité un partenaire dans le cadre d'une démarche d'accompagnement afin d'aboutir à la définition d'une trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour l'entité New Immo Holding. Cette dernière sera soumise pour validation au Science Based Target initiative (SBTi) courant 2024.

Enfin, en 2023, Ceetrus a également sollicité un partenaire afin de définir puis de déployer un projet de prix interne du carbone au sein de ses processus de décision d'investissement.

### 2.5.4. Les risques droits humains et libertés fondamentales

Au sein de New Immo Holding, le programme éthique et intégrité est développé par la Direction Ethique et Compliance. Cette Direction est rattachée directement auprès du Directeur Général de la société Nhood. Elle rapporte également au Comité Audit Risques et Compliance New Immo Holding.

La maîtrise des risques liés au respect des droits humains et aux libertés fondamentales fait partie intégrante des dispositifs mis en place.

Dans le cadre du programme, plusieurs éléments contribuent à la réduction des atteintes aux droits humains à travers la chaîne de valeur :

#### 2.5.4.1. Les codes éthiques

Depuis 2022, un Code éthique des affaires et des partenaires de la société Nhood est diffusé dans les appels d'offres et annexé aux contrats des fournisseurs.

Un Code éthique des affaires et des partenaires de la société Ceetrus a été établi en 2023 dans une version simplifiée.

Les deux Codes comprennent notamment des sections dédiées aux engagements mutuels du partenaire et de la société signataire, en matière de droits fondamentaux, d'environnement, et de santé et sécurité.

Le code éthique des affaires et des partenaires traite de :

- L'absence de contrat de travail ;
- La discrimination ;

- Le travail des enfants ;
- Le travail forcé ;
- Les pratique(s) disciplinaire(s) (châtiments corporels, harcèlement, etc.) ;
- Le non-respect du salaire minimal en vigueur ou salaires non payés sur une période consécutive de deux mois ;
- Le respect des règles de santé et de sécurité ;
- La validité des certificats et autorisations ;
- La falsification de documents ;
- Les cas de corruption.

Un code éthique des collaborateurs existe également en interne. Il inclut des dispositions liées au respect des droits humains, notamment promotion de la santé, l'hygiène la sécurité des conditions de travail. Il affirme le soutien à une rémunération équitable, l'engagement pour lutter contre les discriminations, une mobilisation contre le travail forcé et le travail des enfants, s'engage pour la protection de l'environnement, et favorise la liberté d'association.

Le Code éthique des affaires et des partenaires va être mis à jour au cours de l'année 2024 pour prendre en compte la nouvelle organisation d'entreprise. Ces nouvelles versions seront appuyées par une communication et des événements au sein du Groupe, et une nouvelle sensibilisation des collaborateurs.

### 2.5.4.2. Les évaluations d'intégrité des fournisseurs

Ce sujet est décrit dans la section "2.5.2. La stratégie approvisionnement chez New Immo Holding". Les projets d'évolution des questionnaires de sélection fournisseurs, décrits dans ladite section, s'inscrivent dans la lutte en faveur du respect des droits humains et contre les atteintes environnementales.

Les partenaires potentiels de Ceetrus dans le cadre des projets de joint-venture, ou de promotion font également l'objet d'un contrôle adossé aux mêmes dispositions. De plus, pour les cas les plus stratégiques, des enquêtes sont menées par un partenaire de confiance externe, spécialisé dans ce type d'analyse. Ces enquêtes permettent au Groupe de prendre des décisions éclairées. Chaque analyse évalue l'exposition de l'entreprise aux risques réputationnels, identifie les éventuelles sanctions internationales prononcées, la composition des organes de Direction.

### 2.5.4.3. La ligne d'alerte

Une ligne d'alerte des entreprises de New Immo Holding est également mise en place depuis plusieurs années, comme décrit à la section 2.5.6.

Au-delà du système d'alerte, des actions de contrôle spontanées de la conformité des tiers, ont vocation à être mises en place. Elles sont détaillées dans la section "2.5.2. La stratégie approvisionnement chez New Immo Holding".

### 2.5.4.4. Le respect des droits humains fondamentaux sur les chantiers

En France, la prévention des accidents sur chantier se matérialise à travers une mission sécurité de chantier dédiée, confiée localement à un prestataire de services indépendant ou à une entreprise générale de travaux.

Au sein de ses missions, le coordinateur Sécurité et Protection de la Santé définit les politiques de prévention

## 2.5.5. Les risques liés à la santé et sécurité

### 2.5.5.1. La santé et sécurité sur les sites Ceetrus

La santé et la sécurité des collaborateurs et de l'ensemble des fournisseurs, visiteurs, locataires des sites de la foncière Ceetrus ainsi que sur les sites en projet est une priorité du Groupe.

La mise en œuvre des principes de sécurité et de santé sont des sujets administrés au sein des filiales. La sécurité des personnes au sein des actifs Ceetrus est garantie grâce aux dispositifs suivants :

- La réalisation d'audits de sécurité des bâtiments

Un reporting faisant état des résultats des audits de sécurité sur 265 actifs Ceetrus accueillants du public, répartis sur 10 pays, a été présenté en comité audit de l'entreprise en octobre 2023.

Aucun risque ne pouvant impacter la sécurité directe des personnes et/ou des bâtiments n'a été relevé. Les sites présentant des gravités majeures et/ou des probabilités élevées ont effectué les travaux

des risques sur les chantiers et met en place des mesures de prévention.

Il est présent sur le site et effectue des contrôles pour s'assurer que le plan général de coordination est respecté. Il s'assure du respect du port des équipements de protection individuelle, met en place un programme de prévention et des secours en cas d'urgence, il analyse les processus et choisit des équipements de protection individuelle appropriés.

Prenant la mesure des risques liés à la santé et sécurité des travailleurs sur les chantiers du Groupe, une démarche est en cours afin de formaliser et de diffuser, à travers une charte dédiée, les grands principes de sécurité sur les chantiers. Cette charte s'imposera à toutes les parties prenantes, travaillant sur nos chantiers, quel que soit le corps de métier consulté. A ce titre, elle s'imposera à nos fournisseurs, sous-traitants et visiteurs. Cette charte permettra également de sensibiliser les collaborateurs aux principes de sécurité.

La charte prévoit notamment de documenter :

- Les principes de prévention et de détection des risques sécurité,
- Les rituels incontournables à mettre en place sur les chantiers,
- Les formations spécifiques dédiées aux travailleurs sur les chantiers

Le respect de cette charte santé et sécurité sera rendue contractuelle et pourra faire l'objet d'audit et d'inspection sur les chantiers.

Cette harmonisation des pratiques au niveau de l'ensemble des filiales est prévue pour 2024 ; cependant certains pays organisent déjà des contrôles, comme c'est le cas en Pologne.

En matière de sélection des fournisseurs, les éléments décrits de la section "2.5.2. La stratégie d'approvisionnement chez New Immo Holding" s'appliquent.

nécessaires ou planifié les travaux à travers les plans d'investissement pluriannuels. Une surveillance constante de ces bâtiments est mise en place.

De plus, les révisions techniques des équipements sont des prestations obligatoires effectuées en accord avec les réglementations locales. Ces révisions sont nécessaires pour avoir une utilisation conforme aux usages techniques et sécuritaires. Également, au sein de certaines filiales, telles que l'Italie et le Luxembourg, des audits techniques approfondis des équipements sont également menés. Ces audits ne sont pas obligatoires, ils visent à faire état de la situation technique des équipements.

- La cartographie des risques techniques et sécurité pour les sites France

En parallèle des audits de sécurité, l'équipe technique de la filiale France réalise une analyse dédiée aux risques techniques des sites. Elle permet d'identifier les

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

risques majeurs pouvant être de nature à causer des dangers corporels graves auprès des parties prenantes présentes sur les sites.

Cette cartographie des risques bâtimentaires couvre les domaines suivants : les risques liés aux atteintes environnementales, les risques d'hygiène & de sécurité, les risques techniques. Pour chaque risque majeur identifié, un budget est alloué pour mettre en œuvre les actions correctrices.

Un projet d'évolution de l'outil de gestion technique prévisionnelle des sites permettra d'intégrer et de suivre la remédiation des risques issus de cette cartographie. Cette dimension sera donc intégrée à la gestion technique de l'actif, et intégrera les budgets du plan pluriannuel d'investissements du site.

- La gestion de la sécurité physique des visiteurs sur les actifs Ceetrus

Afin d'assurer la mise en place des obligations réglementaires, en fonction des territoires, la gestion de la sécurité physique des sites est déléguée par contrat soit à un prestataire externe, soit à Auchan Retail. En Italie, pays où Auchan Retail n'est pas présent, une Direction de la sécurité a la charge d'assurer et de coordonner la réalisation de ces obligations.

Les prestataires de service délégués par contrats regroupent, par exemple pour la France :

- Le contrat de surveillance : le prestataire prévient et remédie aux vols et tentatives, aux agressions, aux actes de vandalisme, ainsi qu'aux comportements dangereux.
- Le contrat de sécurité incendie s'applique à l'ensemble des parties communes et privées des centres, aux équipements incendies, ainsi qu'aux installations incendie communes et de vidéo surveillance. Le personnel présent sur le site doit être formé sur la conduite à tenir en cas d'incendie, et la manœuvre des moyens de secours, conformément au règlement de sécurité contre l'incendie relatif aux ERP (établissement recevant du public) – article MS46 des dispositions générales et article M31 des dispositions particulières type M du règlement de sécurité contre l'incendie relatif aux ERP.
- Le contrat Responsable Unique de Sécurité : le prestataire représente le mandant auprès de l'autorité administrative. Il a à charge de veiller au respect des normes réglementaires. Il doit, entre autres, informer le mandant ainsi que l'ensemble du personnel des alertes sécurité ; effectuer des exercices périodiques ; prendre en compte les guides de vigilance et de sécurité existants.

Ces prestations assurent une conformité aux obligations réglementaires. Les procédures d'intervention sont détaillées dans les contrats de service sécurité.

Des commissions de sécurité sont tenues à fréquence régulière entre les locataires, le responsable sécurité, des responsables site, des co-propriétaires ou propriétaires afin d'échanger sur les questions liées à la sécurité et la conformité, pour les sites concernés.

### Illustration La Cloche d'Or Luxembourg

*Une commission de sécurité interne est active sur le site Cloche d'or, au Luxembourg. Elle réunit les chefs d'équipe des prestataires (Sécurité, multi-technique, gestion parking, nettoyage, direction du centre...). Une réunion ordinaire est réalisée par trimestre et des réunions exceptionnelles lors d'événements ou travaux d'aménagement. La commission échange sur les sujets relatifs à la sécurité du travail et incendie. Des échanges sont également réalisés tous les quinze jours, lors des réunions inter-services. Cette commission se réunit également pour donner son avis sur les ouvertures de boutiques après travaux.*

*En termes de formation sécurité, une heure de formation par agent de sécurité par semaine en incendie, secours à personne, sûreté est effectuée. De plus, les dispositifs suivants sont prévus : une heure par semaine pour les autres services avec une rotation des agents et techniciens sur l'année, 2h par mois dédiés pour les exercices incendie, alerte à la bombe.*

*Entre autres dispositifs mis en place, des formations, des entraînements et la connaissance du plan d'évacuation d'urgence sont mis en œuvre. Ces formations s'adressent aux prestataires de service sécurité et aux collaborateurs œuvrant sur le site. Concernant les locataires, en fonction des organisations locales, plusieurs situations existent :*

- *Un collaborateur désigné peut être chargé d'organiser les différentes formations, exercices internes, analyses de risques et plan de prévention, c'est le cas notamment en Espagne, Luxembourg, France.*
- *Le prestataire de services sécurité organise la prévention vis-à-vis des locataires, c'est le cas notamment au Portugal.*

*En complément, une sensibilisation avec des informations à respecter en cas de menace ou d'attentat est faite auprès de tous les commerçants présents sur les sites.*

*Des registres d'identification des visiteurs professionnels sont tenus notamment au Portugal, en Espagne et en France afin de contrôler l'identité des professionnels intervenants au sein de l'actif, et des professionnels intervenants pour le compte du locataire, dans certains cas.*

*Des reportings incidents et accidents sont mis en place de manière trimestrielle ou mensuelle. A titre d'exemple, cette main courante est électronique en France. Elle recense les événements du site, tels que :*

- *Les actes de malveillance,*
- *Les atteintes aux personnes,*
- *Les perturbations et incivilités,*
- *Les travaux en cours,*

*Les indicateurs sont utilisés comme base d'échanges lors des réunions avec les responsables sécurité dans le cadre du suivi des contrats.*

- Le programme de gestion de crise

Le personnel de sécurité est formé à la gestion de crise. Des protocoles et des notes de services sont disponibles pour permettre la prise en charge d'une

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

crise sur un actif (crises liées aux incendies ou aux accidents de personne notamment).

En parallèle, un test d'évacuation et de simulation de crise est effectué sur 100 % des actifs Ceetrus annuellement. De manière volontaire, certains sites mettent en place des exercices plus fréquents. C'est le cas des sites situés au Luxembourg ainsi qu'au Portugal.

Sur certains sites, des systèmes de communication des commerçants ont été mis en place (groupe WhatsApp) afin de faire circuler les informations relatives à la sécurité plus rapidement.

Enfin, en Espagne, des formations sur les mesures à prendre en cas d'urgence ont été dispensées auprès des équipes des centres.

### 2.5.5.2. La santé et la sécurité sur les sites en travaux ou les projets de développement Ceetrus

L'activité de développement immobilier est réalisée au travers de la foncière Ceetrus. Consciente des enjeux concernant la santé et sécurité des travailleurs sur les chantiers ainsi que des risques en matière d'atteinte aux droits humains fondamentaux sur les chantiers initiés ou en co-gestion par le Groupe, des principes de base sont élaborés et des projets initiés.

Les principes décrits dans la section "2.5.4. Les risques droits humains et libertés fondamentales" valent mesures de remédiation concernant la santé et sécurité des travailleurs sur les chantiers.

### 2.5.5.3. La santé et la sécurité des collaborateurs

Pour lutter contre les risques liés à la santé et la sécurité, la société a mis en place les dispositifs suivants :

- La gestion des collaborateurs

En 2023, la société a formalisé ses engagements RH dans un document spécifique : la Charte RH. Elle s'engage à faire bénéficier 100% des collaborateurs, quel que soit le marché, d'un suivi spécifique pour favoriser le bien-être.

A titre d'exemple, l'intégration du collaborateur fait l'objet de guidelines spécifiques assurant un accompagnement à l'intégration, une présentation étayée de l'entreprise, une formation aux processus de l'entreprise, lui permettant une prise de poste sereine.

Sur le marché France et Luxembourg, l'entreprise a systématisé des sessions d'intégration qui comprennent une présentation de l'entreprise, des métiers et des services, des prises de parole effectuées par les experts métiers notamment par la Directrice Ethique et Compliance. Une visite de site est également réalisée.

Au Portugal, le processus commence dès le premier jour, avec un suivi périodique tout au long des six

premiers mois. Les nouveaux collaborateurs ont un tuteur, un plan d'intégration pour découvrir les différents domaines de l'entreprise, une formation sur le terrain, des réunions de feedback périodiques et une célébration des réalisations.

De plus, chaque année, tous les collaborateurs ont un entretien individuel et professionnel avec leur manager. Ces événements annuels ont pour objectif d'évaluer les réalisations du collaborateur, et de prendre en compte ses attentes et objectifs. Cette démarche est commune à l'ensemble des filiales de Nhood, elle permet de développer la mobilité des collaborateurs. Cet entretien est également l'occasion d'échanger sur la charge de travail du collaborateur et d'identifier les risques individuels.

Et une autre démarche est mise en place, au travers d'un rituel appelé la Talent Review, où l'entreprise évalue la performance et le potentiel de chaque collaborateur pour assurer son développement. Ainsi, des procédés tels que la promotion interne ; le référencement des compétences ; l'accompagnement de fin de carrière ; ainsi que la définition du potentiel, sont des éléments intégrés à la gestion personnalisée de la carrière.

- Le dispositif de formation en faveur des collaborateurs

L'entreprise a mis en place des dispositifs de formation pour tous les collaborateurs destinés à développer les savoir-faire, savoir-être et l'employabilité.

Ces dispositifs sont intégrés à la gestion des carrières, et un parcours de formation dédié par collaborateur est mis en place.

Certaines formations sont intégrées au parcours du collaborateur. C'est le cas de la formation Manag'Up déployée au début de l'année 2022 pour tous les managers chez Nhood Services France. Cette formation de 8 jours à destination des managers Nhood France sensibilise aux sujets de posture managériale, de communication efficace, de gestion des situations difficiles, les leviers de motivation.

En Pologne, une nouvelle politique de formation dédiée au développement des compétences du collaborateur et à son métier a été mise en place. En parallèle chaque directeur de département peut se voir attribuer un budget formation pour des formations spécifiques visant à approfondir ses compétences managériales.

Au Portugal, le focus est mis sur la formation sur le terrain, l'expérimentation et les projets transversaux. Le partage de connaissances (apprentissage par les pairs), la participation à des événements, le coaching et le feedback sont encouragés.

Des pays ont mis en place des formations dédiées à la prévention des risques au travail.

2023

---

Nombre total d'heures de formation :

32 294,45 heures

Total d'heures de formation / effectif total

27,35 heures

---



## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

### • L'inclusion, la diversité et le handicap

La Charte RH, à dimension internationale, intègre des points liés à l'inclusion notamment concernant les processus de recrutement, d'intégration, de management de la performance, de rémunération, d'engagement, de développement. Les aspects liés au

style de communication et de management et à l'environnement de travail sont également abordés. D'autres éléments ont aussi été mis en place dans la Charte RH, tels que la promotion de la diversité et l'égalité des chances.

2 023

Taux de salariés en situation de handicap :

1,0 %

En parallèle, les différentes filiales ont mis en place des actions en faveur de l'inclusion.

#### Illustration au Portugal

*Une politique diversité, équité et inclusion a été développée cette année. Cette politique vise à reconnaître la diversité comme générateur de perspectives, d'expériences, d'idées et de solutions au bénéfice de l'entreprise. La filiale s'est engagée à :*

- garantir respect, égalité de traitement pour les femmes et les hommes dans les processus RH ;
- prendre des mesures particulières pour intégrer les personnes ayant des besoins spécifiques ;
- encourager la diversité académique et les expériences professionnelles ;
- informer et former afin de sensibiliser et d'ouvrir les consciences aux problématiques de santé mentale, à l'intergénérationnelle, aux droits humains, etc. ;
- à promouvoir le dialogue social, l'implication des communautés et l'investissement social ;

*Afin d'accompagner cette politique, une feuille de route sur deux ans a été élaborée. Elle comprend entre autres des actions telles que :*

- un audit sur les écarts de salaires entre hommes et femmes ;
- des dispositifs spécifiques pour encourager le développement professionnel des femmes ;
- du mentoring ;
- des sensibilisations aux problématiques de santé mentale ;
- du perfectionnement des compétences (upskilling et reskilling).

*En parallèle, une formation sur les biais cognitifs pour tous les managers a été menée en septembre 2023. Enfin, une semaine de la diversité intégrant des conférences, des formations, ainsi qu'un quiz en ligne est organisé.*

#### Illustration en pays

*L'Italie a publié le Manifeste Diversité, Égalité et Inclusion, conformément à l'Agenda 2030 objectifs de développement durable des Nations Unies. En particulier, l'Objectif 5 (Égalité des genres) et l'Objectif 10 (Réduction des inégalités) sont au cœur du "Manifeste DE&I" de Nhood, dont le but est de promouvoir et de soutenir un environnement de travail respectueux et ouvert dans lequel chaque individu peut exprimer son plein potentiel.*

*Un groupe de travail interne a été créé, composé d'un parrain, d'un chef d'équipe, de 8 membres de différents*

*services de l'entreprise et de la Direction RSE. Ce groupe a établi un document stratégique de base, appelé "plan d'action DE&I", couvrant la période 2023-2025. Il comporte des macro-objectifs spécifiques, divisés en sous-objectifs, activités et indicateurs clés de performance.*

*De plus, les politiques suivantes ont été élaborées :*

- Politique contre le harcèlement ;
- Politique de volontariat.

*Des formations ont été menées :*

- les préjugés inconscients : par le biais d'une formation en ligne accessible à tous, les collaborateurs ont été amenés à découvrir les mécanismes qui influencent inconsciemment les décisions chaque jour, et à démêler nos actions mécaniques.
- la communication inclusive : formation organisée et menée avec un partenaire externe, quatre réunions d'une heure ont été menées pour sensibiliser chacun au choix d'un langage respectueux de toutes les individualités, conscient et sélectif.
- une formation sur le harcèlement : sensibilisation obligatoire sur le "harcèlement sexiste sur le lieu de travail". Cette formation permet de fournir des informations sur la prévention et la gestion du harcèlement sexiste, créant ainsi un environnement de travail sûr et inclusif pour chacun. Le programme couvre plusieurs sujets cruciaux, notamment : les définitions du harcèlement ; pourquoi il est important de le traiter ; quels en sont les effets et les conséquences.

*En France, la question des employés en situation de handicap entre dans un accord Handicap permettant de faire progresser le taux d'emploi des travailleurs handicapés, de définir une politique active d'intégration de nouveaux salariés en situation de handicap dans l'ensemble des métiers et de faciliter le maintien dans l'emploi.*

*Une formation concernant les risques de discrimination à l'embauche a été effectuée par tous les RH en charge du recrutement. En 2024, un module spécifique de formation va être déployé pour tous les managers.*

*Au Luxembourg, une charte diversité existe depuis 2021. En 2023, elle a été renforcée par un atelier diversité et inclusion. Enfin, 4 jours par an de temps de bénévolat pour des associations sont accordés aux collaborateurs.*

*En Espagne, un plan d'égalité, assurant l'égalité de traitement et d'opportunités entre tous les collaborateurs en éliminant toute discrimination, est en cours de développement. En complément, des formations sur les*

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

*enjeux de la diversité et des formations liées à la gestion responsable des personnes pour tous les managers ont été menées.*

### • Bien-être et qualité de vie au travail

Des programmes bien-être et qualité de vie au travail sont développés dans plusieurs pays. L'objectif de ces programmes est de réduire les risques psycho-sociaux.

Depuis 2020, chaque pays a mis en place une politique de télétravail qui diffère selon les lois en vigueur. Le télétravail peut représenter jusqu'à 50% du temps de travail au Luxembourg et jusqu'à 100 jours pour un collaborateur à plein temps en Italie.

### Illustration en France

*En France, l'accord Qualité de vie au travail (QVT) négocié prévoit, entre autres dispositifs :*

*Des dons de jours de repos solidaire entre collègue ;*

- *un congé proche aidant ;*
- *un dispositif de facilitation l'expression des collaborateurs ;*
- *des conférences et sensibilisation santé ;*
- *une journée solidaire accordée aux employés sur le temps de travail pour aider une association ;*
- *un accompagnement des collaborateurs en fin de carrière ;*
- *une Charte de droit à la déconnexion.*

*En complément, les actions suivantes ont été mises en œuvre en France :*

- *sensibilisation au dialogue en cas de détresse (cellule d'écoute et de soutien psychologique anonyme), prise en charge des consultations psychologiques dans le cadre de notre contrat mutuel ;*
- *mise en place d'une sensibilisation aux signaux faibles pour les managers "Revitalisons nos collectifs de travail" et via le parcours de formation Manag'Up ;*
- *écoute managériale, lien avec les IRP, accompagnement du médecin du travail ;*
- *accompagnement de proximité des Responsables développement RH ;*
- *mise en place des entretiens avec les collaborateurs démissionnaires et plan d'actions associé (remontée aux managers, DRH, etc.) ;*
- *contact de la médecine du travail avec les collaborateurs en arrêt depuis plus de 30 jours ;*
- *échanges réguliers entre DRH et Médecine du travail ;*
- *visite de la commission santé sur les sites.*

### Illustration dans d'autres pays

*En Espagne, une cartographie des risques psycho-sociaux est en cours d'élaboration et des plans d'actions seront également produits. De plus, un programme bien-être psycho-social est mis en place permettant aux*

*collaborateurs d'avoir accès à une aide psychologique ainsi qu'à des sessions de dialogue en groupe.*

*En Pologne et Portugal, un programme bien-être est également en place. Il inclut une plateforme d'aide psychologique ainsi que des webinars, et un accès à des ressources spécifiques sur le sujet du bien-être au travail. Des formations liées à la santé et sécurité sont effectuées, ainsi que des formations managers liés au leadership et au développement des capacités managériales.*

*La Russie a mis en place divers dispositifs, notamment l'octroi d'un jour supplémentaire pour les collaborateurs avec des enfants de moins de 10 ans lors de la rentrée scolaire. De plus, les dispositifs en place liés à la couverture sociale sont par ailleurs supérieurs à ceux offerts par les minimums sociaux du pays.*

*En Italie, pour améliorer le Bien-être et qualité de vie au travail des collaborateurs, des actions ont été mises en place :*

- *congé d'insertion scolaire : nous avons introduit 5 heures de congés payés supplémentaires pour l'insertion scolaire des enfants, jusqu'à l'âge de 6 ans ;*
- *congé supplémentaire pour les pères : Nhood permet à tous les nouveaux pères de bénéficier de 3 jours de congés payés en plus des 10 jours déjà prévus dans le contrat national ;*
- *congé médical : tous les collaborateurs peuvent prendre 8 heures de congés pour des examens médicaux personnels ou pour accompagner leurs parents (plus de 80 ans) ou leurs enfants (moins de 14 ans) ;*
- *congé pour indisposition : en cas d'indisposition, tous les collaborateurs de Nhood peuvent prendre un congé payé sans avoir à produire de certificat médical (jusqu'à un maximum de 3 jours par an et si l'absence ne dure pas plus d'un jour ouvrable) ;*
- *banque de temps solidaire : il est possible de faire dons de jours et d'heures de congé, au bénéfice d'un collègue confronté à des problèmes sociaux et de santé.*
- *grâce à l'assurance maladie complémentaire, chaque employé et sa famille a accès à un soutien psychologique ;*
- *une évaluation du stress lié au travail est effectuée chaque année.*

*Enfin, pour sensibiliser les collaborateurs aux risques psycho-sociaux, agir et prévenir ces risques, au cours de l'année 2024 un e-learning sera déployé et obligatoire pour l'ensemble des employés en France, Holding et Luxembourg.*

*En termes d'avantage sociaux, les politiques RH en France, en Espagne, en Italie, en Pologne et au Portugal sont alignées pour mettre en place un mécanisme de partage de la valeur créée avec les collaborateurs. En 2024, l'entreprise ambitionne d'adopter un système homogène de partage de la valeur.*

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

2023

Taux d'absentéisme :	1,8 %
Nombre d'accidents du travail (+ d'un jour d'arrêt) :	0

### • Le dialogue social

Au sein de New Immo Holding, dans les pays où il s'agit d'une obligation réglementaire, les instances de représentation du personnel réglementaires sont actives. En France et pour la Holding, un CSE est en place, comprenant 12 titulaires et deux suppléants. Il y a deux délégués syndicaux, et une commission santé et sécurité.

#### Illustration dans d'autres pays

En Italie plusieurs actions sont menées en faveur du dialogue social, bien que les instances représentatives ne soient pas obligatoires. Des relations régulières sont entretenues avec les syndicats.

En Pologne, des réunions trimestrielles sont organisées pour partager la stratégie et les résultats de l'entreprise.

En Espagne et Portugal, ces dispositifs ne sont pas obligatoires, cependant, l'équipe dirigeante est dans une démarche de partage de l'ensemble des informations et d'écoute des collaborateurs.

### • Le baromètre d'engagement social

L'entreprise mène une enquête annuelle auprès de 100% de ses collaborateurs, "*le baromètre d'engagement et de satisfaction*". Le baromètre vise les éléments suivants :

- l'engagement ;

- l'accomplissement ;
- l'adéquation organisationnelle ;
- l'autonomie ;
- la Charge de travail ;
- La définition des objectifs ;
- le développement ;
- l'environnement ;
- la liberté d'opinion ;
- la récompense ;
- la reconnaissance ;
- la relation avec les pairs ;
- le soutien du management ;
- la stratégie ;
- Le sens au travail ;
- la diversité et l'inclusion ;
- la santé et le bien-être ;
- la transformation et le changement.

Cette enquête est anonyme, et aboutit à la mise en place de plans d'actions réalisés par les RH et les métiers.

Pour l'année 2023, la note BES est de 7,9, soit 0,5 points plus élevés que celle de l'année 2022. L'ambition est d'atteindre un score de 9 à horizon 2026 et qu'aucun pays ne se situe sous le score de 8.

Pays	Engagement (7,9)	vs 2022 (7,4)	% participation (92)	Nombre de participants (954)
Côte d'Ivoire	8,5	-	86%	6
Espagne	7,0	-0,9	95%	53
France	7,7	+1,2	94%	384
Global	7,9	+0,9	89%	75
Hongrie	-	-	-	-
Italie	8,6	+1,7	97%	115
Luxembourg	7,2	-	94%	30
Pologne	7,8	+0,1	86%	69
Portugal	7,7	-0,3	91%	53
Roumanie	7,0	-1,8	82%	54
Russie	9,0	+0,3	98%	105
Ukraine	7,1	-0,8	77%	10

Des plans d'actions sont mis en œuvre au niveau des pays. Parmi les plans d'actions élaborés suite au baromètre d'engagement et de satisfaction :

- Réunion d'équipe après chaque enquête pour présenter les résultats et élaborer le plan d'actions en Espagne et en Italie,

- Augmentation de la valeur des titres restaurants, mise en place de rituels de partage de l'information stratégique en Pologne,
- Amélioration du programme de mentorat en Russie,
- Co-construction des plans d'actions en Roumanie,
- Création d'un comité Santé et sécurité au travail au Luxembourg.

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

- "Human first"

Les choix de l'entreprise sont axés autour de trois principes phares : les 3P.

People, Planet, Profit : mettre l'Humain au cœur du projet, tout en respectant l'environnement et en tirant des bénéfices des différents projets.

Afin d'agir en cohérence avec les 3P, les dirigeants ont initié un projet spécifique au travers du projet Vision en Action.

Cette Vision en Action est une co-construction du projet d'entreprise d'ici à 2033, impliquant les collaborateurs. A travers ce projet, des enquêtes culturelles ont été réalisées sur tous les marchés. Ces

enquêtes ont permis de recueillir les attentes des collaborateurs sur divers aspects stratégiques de l'entreprise et notamment sa relation avec les parties prenantes. Les résultats de ces enquêtes ont permis de déterminer des chantiers à initier à court, moyen et long-terme.

Ce projet est par ailleurs porté par une communauté de 31 animateurs vision en action.

Les 6 et 7 juin 2023, l'entreprise a réuni l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise au sein du siège social de la métropole de Lille. L'événement a engagé 80% des collaborateurs dans la Vision en Action, soit 887 participants.

### 2.5.6. La ligne d'alerte et le traitement des signalements

Afin de favoriser une culture d'entreprise transparente et ouverte à la parole, New Immo Holding a mis en place un dispositif d'alerte sécurisé, conforme à la loi Sapin 2, à la loi sur le Devoir de vigilance et à la loi Wasserman.

Cette plateforme d'Alerte est externe, avec un hébergement des données sur un serveur non connecté et non traçable par les systèmes du Groupe, sécurisée, garantissant la protection des Lanceurs d'Alerte, disponible 7J/7, 365j/an, disponible quelle que soit la localisation du Lanceur d'Alerte, accessible à partir de tout appareil connecté à une source internet, utilisable dans les langues utiles du Groupe auxquelles s'ajoute l'anglais.

New Immo Holding encourage toute personne qui constaterait un comportement contraire aux valeurs et aux engagements portés par le code éthique de l'entreprise, qu'il soit collaborateur ou tiers à l'entreprise de le signaler sur la plateforme d'alerte.

La Direction Ethique Compliance et Contrôle Interne intervient régulièrement auprès de la communauté des collaborateurs afin de les sensibiliser à l'utilisation du dispositif d'alerte. Au siège social de l'entreprise, une campagne de communication a été diffusée, donnant accès direct à la plateforme d'alerte via un QR Code.

La ligne d'alerte s'ouvre ainsi sur un menu déroulant qui présente les typologies d'alerte susceptibles d'être remontées et qui vont notamment de l'atteinte à l'environnement, le non-respect des règles de concurrence, les cas de fraude, d'appropriation illicite, de corruption, jusqu'aux situations de harcèlement quelle qu'en soit l'expression. Elle permet l'ouverture d'un dialogue avec le lanceur d'alerte et la production de pièces dans un espace sécurisé et conforme à la réglementation RGPD.

La ligne d'alerte est également largement développée dans les codes éthiques de l'entreprise.

Les signalements font l'objet d'un reporting après avoir été anonymisés auprès du Comité Audit, Risques et Compliance. Ils contribuent également au renforcement des processus et des contrôles de l'entreprise notamment dans le cadre de l'amélioration continue du référentiel de contrôle interne intitulé "les règles d'or".

Enfin, cette plateforme accueille également les demandes de conseil.



Schéma de traitement d'une alerte



**2.5.6.1. Le fonctionnement de la ligne d'alerte**

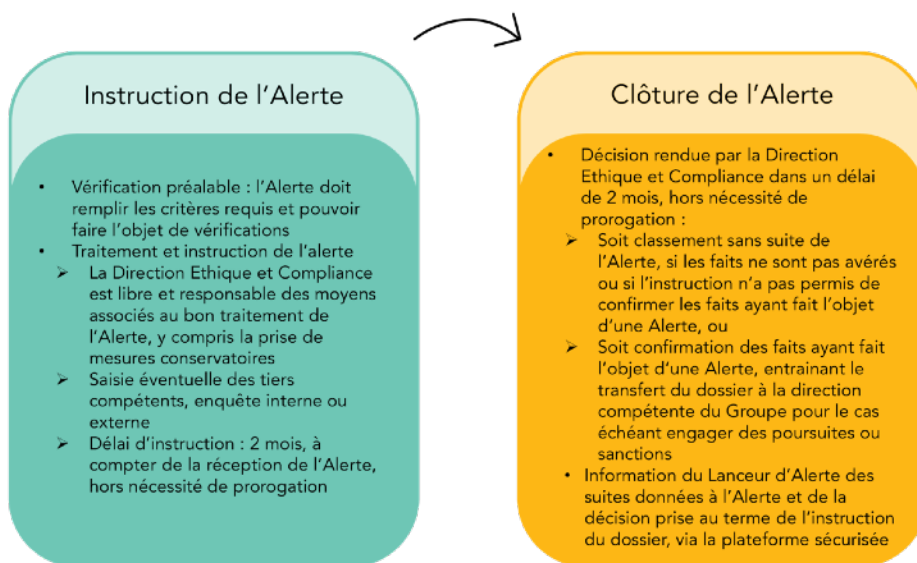
L'Alerte permet le renforcement de l'éthique des entreprises ; ainsi chacun et chacune bénéficie de la possibilité d'être acteur de l'éthique. Une Alerte peut être diffusée auprès du management, des représentants des Collaborateurs et des Collaboratrices, par l'interne ou par l'externe. Afin de garantir, de recueillir et de gérer les Alertes, une plateforme dédiée a été mise en place, à laquelle la présente procédure consacre une partie.

A la charge du traitement des alertes et de leur instruction, la Direction Ethique et Compliance. Si nécessaire, elle peut requérir le concours du Réfèrent Local Compliance et/ou de tout tiers et/ou de tout autre

Collaborateur ou service compétent du Groupe, estimés indispensables. Dans cette hypothèse, ces derniers seront signataires d'un engagement de confidentialité.

Pour garantir une totale impartialité dans le traitement des alertes, dans l'hypothèse d'un conflit d'intérêts ou de la mise en cause d'une personne directement en lien avec la Direction Ethique et Compliance, l'Alerte sera systématiquement escaladée auprès de l'Administrateur Réfèrent Conformité.

Le signalement et le dépôt d'une Alerte sont portés à la connaissance de et traités par la Direction Ethique et Compliance, responsable du respect des droits du Lanceur d'Alerte.



Les critères de traitement d'une alerte

**2.5.7. Le contenu de la protection du Lanceur d'Alerte**

Si les conditions tenant à l'Alerte et au Lanceur d'Alerte sont remplies, le Lanceur d'Alerte bénéficie d'une protection légale :

- Une garantie de confidentialité

Le dispositif mis en œuvre garantit une stricte confidentialité de l'identité des Lanceurs d'Alerte. Aucun élément de nature à identifier le Lanceur d'Alerte ne peut être divulgué, sauf à l'autorité judiciaire et à moins d'obtenir le consentement express du Lanceur d'Alerte.

Les personnes chargées du recueil et du traitement des alertes sont en nombre limité, soumises à un accord de confidentialité, et les données personnelles doivent uniquement être rendues accessibles aux personnes habilitées à en connaître au regard de leurs attributions. Le cas échéant, les experts missionnés dans le cadre de l'instruction d'une enquête relative à une alerte doivent s'engager contractuellement à assurer la confidentialité des données liées à l'alerte et à les supprimer au terme de leur intervention.

- Une protection contre toutes représailles ou tentatives d'intimidation

Un Lanceur d'Alerte agissant de bonne foi ne pourra pas faire l'objet de sanctions, quand bien même les

faits objets de l'Alerte s'avèreraient par la suite non confirmés. Il est protégé contre toute tentative d'intimidation. Le fait de tenter d'empêcher un Lanceur d'Alerte d'effectuer une alerte est puni d'une sanction pénale pour obstacle à la transmission d'une alerte.

- Une protection en droit du travail

Un Lanceur d'Alerte ne pourra pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou de poursuites du seul fait d'avoir lancé une Alerte, qu'il s'agisse d'être écarté d'une procédure de recrutement, d'être sanctionné, licencié ou de faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, de formation, de promotion professionnelle, pour avoir alerté, de bonne foi, des faits relevant d'une Alerte. En revanche, l'utilisation délibérément abusive de l'Alerte expose son auteur à d'éventuelles sanctions ou poursuites, dès lors que la malveillance et la mauvaise foi seraient démontrées.

La plateforme d'Alerte offre les garanties les plus exigeantes quant à la sécurisation et à la protection du Lanceur d'Alerte. Aucune donnée ne transite sur des serveurs hébergés par le Groupe et aucune connexion ne peut être faite en dehors de la plateforme hébergée par un tiers habilité et dont la sécurisation fait l'objet d'un audit de tiers régulier.

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

Par conséquent, le Lanceur d'Alerte bénéficie d'une protection stricte et garantie. En conformité avec la loi, et afin de permettre un traitement efficace des Alertes, le Lanceur d'Alerte bénéficie, tout au long de la phase d'instruction et jusqu'à la clôture de l'Alerte, de la confidentialité la plus absolue. L'Alerte est anonyme dès son archivage et tous les éléments de données personnelles sont également anonymisés.

### 2.5.8. Les catégories d'alertes

La diversité des faits susceptibles de faire l'objet d'une Alertes est la plus large. Le dispositif a ainsi pour objectif le signalement et le traitement d'Alertes relatives à des situations de pots de vin, corruption, ristournes, situations antitrust, problèmes concernant la protection des données et la sécurité informatique, détournement, appropriation illicite, vol, ressources humaines, équité et

conflits d'intérêts, environnement, droits humains et santé et sécurité.

### 2.5.9. Les indicateurs clés

Pour mesurer l'efficacité des initiatives relatives au dispositif d'alerte, en 2024 il est prévu de suivre :

- le nombre de communication autour de la ligne d'alerte et de la protection du lanceur d'alerte ;
- le nombre de relais compliance formés à l'utilisation de la plateforme d'alerte ;
- Le nombre de sites dans lequel un affichage est mis en place ;
- le déploiement des procédures ;
- Le niveau de diffusion de la sensibilisation au niveau des équipes et des tiers.

## PLAN DE VIGILANCE

Le plan de vigilance de New Immo Holding

*Crédit photo de couverture : Adobe Stock — Vue aérienne de champs cultivés selon les techniques de polyculture et de permaculture.*





ELO

40, avenue de Flandres  
59170 Croix  
[www.groupe-elo.com](http://www.groupe-elo.com)

Février 2024