

Protocole de reporting RSE Exercice 2022

1. Contexte

Héritière de la Loterie nationale qui a vu le jour en 1933 pour venir en aide aux blessés de la Première Guerre mondiale, la Française des Jeux (FDJ) a inscrit depuis son origine la responsabilité sociétale et la solidarité au cœur de son activité et de son développement.

Au nom de la protection de l'ordre public et de l'ordre social, FDJ a pour missions, en vertu de la loi et en contrepartie notamment des droits exclusifs qui ont été sécurisés par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (dite loi Pacte), de canaliser dans un circuit contrôlé la demande de jeu du grand public, et de prévenir les risques et les effets potentiellement négatifs de l'activité de jeu d'argent et de hasard.

Dans ce cadre à la fois historique et réglementaire, le modèle de jeu développé par FDJ est extensif, récréatif et responsable :

- Extensif car il s'adresse à un large bassin de joueurs ;
- Récréatif car il s'appuie sur une offre de jeux diversifiée au service d'une pratique modérée ;
- Responsable, grâce une politique volontariste de prévention du jeu excessif et du jeu des mineurs.

2. Objectifs du reporting

Dans le cadre de sa politique RSE, FDJ a défini des indicateurs afin de mesurer la performance RSE de l'entreprise et de piloter le plan d'actions associé. Ces indicateurs sont intégrés au sein du document d'enregistrement universel du groupe FDJ et ont pour principaux objectifs :

- D'alimenter le tableau de bord RSE, afin d'aider au pilotage de la politique et de la stratégie et de suivre et faire évoluer le plan d'actions associé au regard des orientations de la stratégie RSE ;
- De répondre aux besoins et exigences de reporting externe et plus particulièrement le décret n°2017-1265 du 9 août 2017 qui modifie les dispositions du Code de Commerce relatives à la publication d'informations non financières (article L.225-102-1) ;
- De satisfaire les attentes des parties prenantes telles que les régulateurs, les clients, les fournisseurs, la société civile, etc. en communiquant sur les résultats et bonnes pratiques RSE de FDJ.

Le présent protocole décrit les principales étapes du reporting et précise la finalité et l'organisation pour la collecte des indicateurs. Ce document est amené à évoluer d'année en année dans un objectif d'amélioration continue de la qualité générale des données.

3. Modalités du reporting RSE

a. Rôle et responsabilités des participants

Les indicateurs RSE sont renseignés par un réseau de contributeurs. Leur rôle est, entre autres, d'organiser et de coordonner la remontée des informations vers le service RSE de la direction Engagement et Jeu Responsable, ainsi que de garantir la qualité et l'exhaustivité des données fournies au moyen de contrôles de cohérence. Il existe cinq étapes successives dans le processus de reporting :

- La collecte et le contrôle des données, par un contributeur ; également en charge de saisir un commentaire si la variation par rapport à l'exercice précédent est significative ;
- La validation des données, par un valideur ;
- La vérification globale et la consolidation, assurées par le service RSE de la direction Engagement et Jeu Responsable ;
- L'audit des données consolidées, assuré par un organisme externe, afin de fiabiliser la démarche et les résultats ;

- Et enfin l'utilisation des données collectées : transmission des résultats finaux aux personnes concernées, pour pilotage des projets, et publication dans la Déclaration de performance extra-financière et le Document d'enregistrement universel du groupe FDJ.
- Les rôles et responsabilités détaillés des participants sont précisés ci-après.

i. Contributeur

Son rôle est de :

- Collecter les données de son périmètre et les consolider en cas de besoin ;
- Contrôler les données : plusieurs tests de cohérence sont recommandés :
 - o Mise en évidence et justification des variations importantes entre les années N et N-1 (elles peuvent être dues à des variations d'activité) ;
 - o Revue des indicateurs à zéro et justification de ces valeurs, le cas échéant.
- Saisir les données dans l'outil de reporting Groupe ;

ii. Validateur

Son rôle est de :

- Vérifier les données saisies par le contributeur, notamment en cas d'évolution significative. Il échange avec le contributeur en cas de besoin pour compléter / justifier / corriger les données ;
- Valider les données directement dans l'outil de reporting Groupe ;

Le validateur dispose d'une responsabilité suffisante pour juger de la validité des données saisies par les contributeurs et assume la responsabilité des données transmises.

iii. Service RSE de la direction Engagement et Jeu Responsable

Son rôle est de :

- Mettre à jour le protocole de reporting en fonction de l'évolution de la politique RSE du Groupe, des retours du réseau de contributeurs (acteurs du reporting), et des remarques des auditeurs ;
- Assister les contributeurs dans le reporting des données ;
- Contrôler la bonne exécution de la campagne de reporting (dans les phases de cadrage, formation des intervenants, collecte, saisie et cohérence des données...) ;
- Echanger avec les contributeurs quand les écarts vs N-1 doivent être justifiés ;
- Consolider les données ;
- Réaliser un contrôle des données (revue analytique et contrôles de cohérence) ;
- Rédiger à partir des chiffres consolidés les différentes communications tant en interne (synthèse de présentation et plan d'actions opérationnel) qu'en externe (Déclaration de performance extra-financière, Document d'Enregistrement Universel, Rapport d'activité intégré, site institutionnel du groupe FDJ, etc.).

iv. Auditeur externe

Chaque année, le reporting est soumis à un audit externe qui permet de vérifier le bon fonctionnement du reporting et d'identifier des axes d'amélioration. Pour l'exercice 2022, FDJ a mandaté le cabinet PwC. Il est chargé de la vérification de la conformité et de la sincérité des données extra-financières. Ce protocole lui sert également de référentiel.

b. Historique des campagnes et planning prévisionnel

La direction Engagement et Jeu Responsable définit chaque année le calendrier de la campagne de reporting qui s'organise en fonction de différentes contraintes, en particulier la publication des indicateurs dans le document d'enregistrement.

Les étapes clés de la campagne pour l'année en cours figurent dans le tableau ci-après :

	Novembre	Décembre	Janvier	Février
Préparation de la campagne de reporting (mise à jour des indicateurs et du protocole, paramétrage de l'outil de collecte, formation des contributeurs, etc.)	■	■	■	■
Collecte des données auprès des contributeurs			■	■
Contrôle et validation des données collectées			■	■
Consolidation des données				■
Audit des données				■

c. Périmètre de reporting

i. Périmètre temporel

Les informations requises couvrent l'année calendaire écoulée, du 1^{er} janvier au 31 décembre (sauf cas particuliers).

ii. Périmètre géographique et organisation

Le périmètre de reporting extra-financier est aligné sur le périmètre de reporting financier. Sont toutefois exclues du périmètre les filiales suivantes :

- Les filiales ayant rejoint l'entreprise dans l'année en cours. Les filiales ne sont prises en compte dans le périmètre de reporting qu'après une année comptable d'existence dans le Groupe ;
- Les filiales sorties de l'entreprise au 31 décembre de l'année en cours ;
- Les filiales pour lesquelles le Groupe a une participation minoritaire.

Le périmètre retenu pour le reporting RSE en 2022 est FDJ (ses activités sur les cinq sites : Boulogne-Billancourt, Saint-Mard, Saint-Witz, Villepinte, et Vitrolles) ainsi que l'ensemble de ses filiales concernées par la réglementation. Les filiales du Groupe présentant des effectifs limités par rapport à FDJ, leur processus d'intégration dans le reporting est prévu de manière progressive, et limité aux indicateurs matériels.

Les différentes entités impliquées dans le reporting sont les suivantes :

- **La Française des Jeux** (aussi appelée FDJ ou FDJ SA), société mère qui exerce deux activités principales : la loterie (jeux de tirage et jeux instantanés) et les paris sportifs. Elle développe également trois activités adjacentes : (i) les services B2B à l'international, (ii) le paiement et les services en points de vente et (iii) le divertissement ;
- **Française d'Images**, société de droit français, détenue à 100 % par FDJ, a pour objet la production d'œuvres audiovisuelles de toute nature, principalement pour les besoins internes de la maison mère (tirages Loto et EuroMillions, Keno Gagnant à Vie ainsi que la réalisation de films pour des séminaires...) et a également en charge la gestion des décors des émissions produites par FDJ. Elle est de fait en relation avec toutes les loteries partenaires d'EuroMillions ;
- **FDJ Développement (FDJD)**, société de droit français détenue à 100 % par FDJ, a pour activités l'animation et le pilotage commercial du réseau FDJ dans les Antilles et en Guyane ;
- **Pacifique des Jeux (PDJ)**, société dont le siège social est situé en Polynésie française, détenue à 99,9% par FDJ (le solde faisant l'objet de prêt de consommation au profit de salariés) exploite les jeux de hasard du Groupe dans les communautés d'outre-mer. Elle exploite des jeux de hasard sur le territoire polynésien, conformément à la convention signée par FDJ avec la Polynésie française ;
- **FDJ Gaming Solutions France (FGS France)**, société de droit français détenue à 100 % par FDJ Gaming Solutions, a en charge le développement des technologies digitales et points de vente de loterie au sein du Groupe et au profit de sociétés tierces étrangères ;

- **FDP**, société de droit français détenue à 100 % par FDJ, est la filiale de distribution de jeux de loterie et de paris en métropole. Créée en 2013 de la fusion de 14 sociétés de distribution, elle a récemment repris près de 60 secteurs anciennement exploités par les courtiers-mandataires et développe la relation avec les points de vente ;
- **FGS Canada**, société canadienne de développement de technologie de paris sportifs, créée en mai 2019, et intégrée au reporting RSE en 2020 ;
- **FDJ Services**, société de droit français détenue à 100 % par FDJ, créée en 2020 dans le cadre de la stratégie de développement de l'ABU Paiements et Services. L'activité de cette filiale est une activité d'encaissement pour le compte de tiers. La filiale a été intégrée dans le reporting extra-financier Groupe en 2021.

Il est à noter que des évolutions de périmètre ont été enregistrées pour l'exercice 2022 :

- o Fusion des deux filiales anglaises sans conséquences sur le reporting extra-financier :
- **FDJ Gaming Solutions UK (FGS UK)**, société de droit anglais détenue à 100 % par FDJ Gaming Solutions acquise en mars 2010, a en charge le développement de la technologie des paris sportifs, tant au sein du Groupe qu'au profit de sociétés tierces étrangères ;
- **Spynsol (Sporting Group)**, société de droit anglais acquise en mai 2019, basée au Royaume-Uni, en Afrique du Sud, au Canada et en Suède, a pour activités la fourniture de services aux opérateurs de paris sportifs et le spread betting, ou pari à fourchette.

d. Les outils de reporting

- o **Le protocole de reporting RSE**

Dans le cadre de ses obligations réglementaires, FDJ a défini des indicateurs clés de performance en lien avec ses engagements. Afin de clarifier les méthodes de suivi de ces indicateurs extra-financiers, FDJ a mis en place ce protocole de reporting lui permettant de :

- Décrire le processus de reporting extra-financier et constituer une documentation de référence pour tous les acteurs impliqués dans le reporting RSE ;
- Définir une méthodologie de collecte, consolidation et de vérification claire, précise et homogène pour tous les contributeurs du reporting ;
- Apporter plus de transparence et une meilleure traçabilité auprès des parties prenantes externes (notamment pour l'Organisme Tiers Indépendant).

Ce protocole de reporting, diffusé et appliqué à tous les acteurs impliqués dans le processus et l'élaboration du reporting du groupe FDJ, est mis à jour annuellement par le service RSE de la direction Engagement et Jeu Responsable en collaboration avec les contributeurs et intègre les modifications conformément :

- A l'évolution de la politique RSE du groupe FDJ, du périmètre et des méthodologies de calcul ;
- Aux évolutions du cadre réglementaire et des référentiels de reporting ;
- Aux exigences de publications de la Déclaration de performance extra-financière du Document d'Enregistrement Universel de FDJ.

- o **L'outil de collecte des données**

Compte tenu du contexte évoqué dans les paragraphes précédents, il apparaît important de disposer de systèmes permettant une collecte rigoureuse des données extra-financières qualitatives et quantitatives. Afin de fiabiliser le processus de remontée des données, le service RSE de la direction Engagement et Jeu Responsable a décidé de se doter d'un logiciel de collecte de données extra-financières.

L'outil « Reporting 21 » développé par la société Sirsa a été retenu. Son utilisation doit permettre d'améliorer la qualité et la traçabilité des informations provenant de toutes les entités du Groupe, en France et à l'international.

Cet outil fiabilise non seulement la collecte des données à communiquer, mais permet aussi pour chaque filiale d’avoir une vision globale de ses indicateurs et de pouvoir réaliser un suivi efficace, notamment, grâce à tous les outils d’analyse disponibles dans le logiciel (historique des données, rapports d’analyse des données, graphique des évolutions...).

Les principales fonctionnalités de l’outil sont les suivantes :

- Tests de cohérence : afin d’améliorer la fiabilité des données et faciliter le processus de validation, des contrôles à la saisie sont définis directement dans l’outil de collecte (calcul de la variation par rapport à l’année N-1, message d’alerte lors de variation de plus de 10 %, indicateurs test, etc.) ;
- Processus de validation des données : le contrôle interne est matérialisé par un système de validation des données saisies par le contributeur (cf. rôle du valideur) ;
- Ajout de commentaires et de pièces jointes : l’utilisateur peut ajouter des commentaires et/ou des pièces jointes si besoin, pour justifier l’information entrée dans l’outil. Ils peuvent permettre de répondre à d’éventuelles questions lors de l’audit.

e. Traçabilité

La traçabilité des données est un élément clé de la fiabilité d’un processus de reporting. Elle est également gage de reproductibilité du reporting sous une forme comparable d’une année sur l’autre. Afin de garantir la traçabilité des informations, les contributeurs doivent conserver et rendre auditables les éléments sources de chaque indicateur.

Ainsi, il est essentiel que soient conservés :

- Les documents sources (tableaux de facturation, liste des effectifs, etc.) ayant permis le calcul de l’indicateur ;
- Tout document nécessaire à la compréhension du résultat, ou la facilitant : mails échangés lors de la campagne, contenant des questions soulevées, réponses apportées, choix méthodologiques, etc.

4. Catégories d’indicateurs retenus par FDJ

Conformément à la réglementation définissant le contenu de la DPEF, le groupe FDJ a réalisé pour la première fois en 2018, une analyse des risques RSE.

Cette analyse a fait l’objet d’une mise à jour en 2020 qui a conduit à enrichir l’univers de risques RSE qui intègre désormais dix-neuf risques principaux (contre dix-sept en 2018), articulés autour de six thématiques.

Les principaux risques RSE, reformulés sous forme d’enjeux, sont répartis au sein de six grandes thématiques et sont présentés dans le schéma ci-dessous :



5. Liste des indicateurs suivis dans le cadre du reporting RSE

a. Jeu Responsable

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Jeu responsable	Jeu des mineurs	1100	Testing mineurs : nombre de tests réalisés	Nombre de testing réalisés en point de vente en partenariat avec la Société d'entraide et d'action psychologique (Sedap) sous la supervision d'un inspecteur réseau dans le cadre du testing mineur (hors testings obligatoires).	Groupe hors PDJ	Nombre entier
Jeu responsable	Jeu des mineurs	1101	Taux de conformité au testing mineurs	Taux de conformité aux campagnes de testing permettant d'évaluer l'efficacité des actions de formation, de renforcer les contrôles auprès des commerçants partenaires, et de mieux connaître la réalité de la pratique du jeu des mineurs dans le réseau. Ces campagnes s'appuient sur des visites mystère de mineurs dans les points de vente, sous la supervision d'un inspecteur réseau.	Groupe hors PDJ	%
Jeu responsable	Jeu des mineurs	1102	Nombre de commerçants partenaires formés spécifiquement au refus de vente aux mineurs	Nombre de commerçants partenaires formés spécifiquement au refus de vente aux mineurs lors de session de formation en ligne ou in situ.	Groupe hors PDJ	Nombre entier
Jeu responsable	Jeu des mineurs	1103	Testing mineurs : nombre de contrôles réalisés suite à une non-conformité	Nombre de testings obligatoires réalisés suite à une non-conformité d'un détaillant lors d'une visite-mystère organisée dans le cadre du testing mineurs du 1er janvier au 31 décembre.	Groupe hors PDJ	Nombre entier
Jeu responsable	Jeu des mineurs	1104	Testing mineurs : nombre de suspensions d'agrément de deux semaines	Nombre de suspensions d'agrément pour deux semaines, réalisées auprès des commerçants partenaires contrôlés deux fois au testing mineur (récidiviste) du 1er janvier au 31 décembre. La durée de la suspension peut être divisée par deux si le commerçant réalise un stage de rattrapage.	Groupe hors PDJ	Nombre entier
Jeu responsable	Jeu des mineurs	1105	Testing mineurs : nombre de suspensions d'agrément d'un mois	Nombre de suspensions d'agrément, pour un mois, réalisées auprès des commerçants partenaires contrôlés trois fois de suite non conforme au testing mineur (double récidiviste) du 1er janvier au 31 décembre. La durée de la suspension peut être divisée par deux si le commerçant réalise un stage de rattrapage.	Groupe hors PDJ	Nombre entier
Jeu responsable	Jeu des mineurs	1106	Testing mineurs : nombre de retrait d'agrément	Nombre de retrait d'agrément, réalisées auprès des commerçants partenaires contrôlés quatre fois de suite non conforme au testing mineurs (triple récidiviste) du 1er janvier au 31 décembre.	Groupe hors PDJ	Nombre entier
Jeu responsable	Jeu des mineurs	1107	Taux d'exposition des mineurs aux campagnes commerciales FDJ sur les médias TV	Taux d'exposition des mineurs aux campagnes commerciales FDJ sur les médias TV. Indicateur IRM (indice retombé mineur) piloté par l'agence média Publicis.	Groupe hors PDJ	%
Jeu responsable	Jeu des mineurs	1404	Nombre de commerçants partenaires ayant suivi un stage de rattrapage	Participation des commerçants partenaires s'étant vu retirer leur agrément à un stage de formation dit « de la 2 ^{ème} chance » et leur permettant de réduire de moitié le temps de suspension de l'agrément.	Groupe hors PDJ	Nombre entier
Jeu responsable	Jeu Excessif	1200	Sommes reversées dans le cadre des partenariats Jeu Responsable de FDJ	La somme reversée dans le cadre de partenariats Jeu responsable couvre surtout des actions de type mécénat et plus rarement des prestations, sur des thèmes liés au Jeu Responsable. Ces partenariats peuvent couvrir des postes différents : centres de recherche, aide à des associations animant des lignes d'écoute ou apportant de l'aide aux joueurs en difficultés, soutien à des actions de prévention portées par des structures tierces ou des projets pilote en réduction des risques et des dommages. Ce document est issu d'un fichier de travail mis à jour par le contributeur à partir de la compatibilité et vérifié par le contrôleur de gestion de l'entité. Le fichier recense l'ensemble des actions (recherche et partenariats) menés chaque année et détaille le type de collaboration (mécénat ou prestation, date et n° de la convention...) ainsi que les sommes engagées ou versées par année. Il constitue la base du rapport d'activité (pour la partie des actions menées avec des acteurs externes). FDJ travaille à une lecture par versement plus fidèle à l'activité de l'année. La donnée reportée est issue de cette seconde lecture, mise en forme dans 'le tableau de synthèse des versements'. L'indicateur est soumis à des contrôles dans le cadre de la revue des comptes en fin d'exercice.	Groupe	€
Jeu responsable	Jeu Excessif	1201	Montant reversé aux lignes d'écoute (partenariats jeu responsable)	Dotations versées aux lignes d'écoute, dans le cadre des partenariats jeu responsable.	Groupe	€

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Jeu responsable	Jeu Excessif	1202	Part reversée aux lignes d'écoute (partenariats jeu responsable)	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Montant reversé aux lignes d'écoute (partenariats jeu responsable)'/ 'Sommes reversées dans le cadre des partenariats Jeu Responsable de FDJ'*100.</i>	Groupe	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1203	Montant reversé aux actions de prévention et de réduction des risques et des dommages (partenariats jeu responsable)	Dotations versées aux actions de prévention et de réduction des risques et des dommages, dans le cadre des partenariats jeu responsable.	Groupe	€
Jeu responsable	Jeu Excessif	1204	Part reversée aux actions de prévention et de réduction des risques et des dommages (partenariats jeu responsable)	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Montant reversé aux actions de prévention et de réduction des risques et des dommages (partenariats jeu responsable)'/ 'Sommes reversées dans le cadre des partenariats Jeu Responsable de FDJ'*100.</i>	Groupe	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1205	Montant reversé au financement de la recherche et diffusion des connaissances (partenariats jeu responsable)	Dotations versées au financement de la recherche et diffusion des connaissances en particulier sur le jeu problématique, dans le cadre des partenariats jeu responsable.	Groupe	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1206	Part reversée au financement de la recherche et diffusion des connaissances (partenariats jeu responsable)	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Montant reversé au financement de la recherche et diffusion des connaissances (partenariats jeu responsable)'/ 'Sommes reversées dans le cadre des partenariats Jeu Responsable de FDJ'*100.</i>	Groupe	€
Jeu responsable Intégrité	Jeu Excessif Anti-blanchiment	1210	Taux de conformité globale des points de vente aux critères jeu responsable	Les inspections réseau ont pour objectif de s'assurer de la conformité des points de vente au regard des critères comportementaux, commerciaux, contractuels ou réglementaires dont 6 critères Jeu responsable : l'écran résultat, le sticker interdiction du jeu des mineurs, les affiches de prévention jeu des mineurs, la brochure 'Le Jeux d'argent et de hasard et vous', la restitution des supports de jeu perdants/présence du sticker pour demander la restitution du reçu, la vente de tickets forclos.	Groupe hors PDJ	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1212	Taux d'inscrits Playscan identifiés au risque "vert"	L'outil Playscan est un outil acheté clef en main par FDJ (les calculs ne sont donc pas disponibles) qui constitue une analyse multicritère (montant des mises, nombre de dépôts réalisés, etc.). Dès qu'il y a un dépassement par le joueur, un voyant apparaît. Le « dépassement » fait référence à trois niveaux de risque affiché dans l'outil Playscan : vert/ jaune/ rouge.	Groupe	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1213	Taux d'inscrits Playscan identifiés au risque "jaune"	L'outil Playscan est un outil acheté clef en main par FDJ (les calculs ne sont donc pas disponibles) qui constitue une analyse multicritère (montant des mises, nombre de dépôts réalisés, etc.). Dès qu'il y a un dépassement par le joueur, un voyant apparaît. Le « dépassement » fait référence à trois niveaux de risque affiché dans l'outil Playscan : vert/ jaune/ rouge.	Groupe	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1214	Taux d'inscrits Playscan identifiés au risque "rouge"	L'outil Playscan est un outil acheté clef en main par FDJ (les calculs ne sont donc pas disponibles) qui constitue une analyse multicritère (montant des mises, nombre de dépôts réalisés, etc.). Dès qu'il y a un dépassement par le joueur, un voyant apparaît. Le « dépassement » fait référence à trois niveaux de risque affiché dans l'outil Playscan : vert/ jaune/ rouge.	Groupe	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1215	Part de PBJ porté par les joueurs à risque élevé exclusifs de loterie en ligne	Niveau de risque élevé : catégorie de joueurs ayant un statut Playscan R6 Produit brut des jeux (PBJ) : différence entre le montant des mises initiales et le montant des gains reversés aux joueurs. Joueur exclusif loterie en ligne : joueur qui a réalisé 100 % de ses mises sur fdj.fr La part que représente les exclusifs loterie est évaluée au regard du PBJ de la loterie en ligne au global.	Groupe	%

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Jeu responsable	Jeu Excessif	1216	Indice canadien du jeu excessif - Part des joueurs récréatifs ou à risque faible	Mesure annuelle du profil des joueurs selon l'Indice Canadien du Jeu Excessif (ICJE), outil d'évaluation de référence. L'ICJE est mesuré par les réponses à un questionnaire et permet de dissocier quatre profils (joueurs récréatifs, joueurs à risque faible, joueurs à risque, joueurs pathologiques). La mesure est réalisée par téléphone (via l'étude Tracking bassin de joueurs réalisée par Médiamétrie). Les joueurs répondent à neuf questions sur leurs pratiques de jeu au cours des 12 derniers mois. Les parts des joueurs récréatifs et à risque faible sont compilées dans cet indicateur. Le bassin de joueurs étudié est le bassin global FDJ c'est-à-dire joueurs de loterie ou de paris sportifs FDJ.	FDJ	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1217	Indice canadien du jeu excessif - Part des joueurs à risque modéré	Mesure annuelle du profil des joueurs selon l'Indice Canadien du Jeu Excessif (ICJE), outil d'évaluation de référence. L'ICJE est mesuré par les réponses à un questionnaire et permet de dissocier quatre profils (joueurs récréatifs, joueurs à risque faible, joueurs à risque, joueurs pathologiques). La mesure est réalisée par téléphone (via l'étude Tracking bassin de joueurs réalisée par Médiamétrie). Les joueurs répondent à neuf questions sur leurs pratiques de jeu au cours des 12 derniers mois. Le bassin de joueurs étudié est le bassin global FDJ c'est-à-dire joueurs de loterie ou de paris sportifs FDJ.	FDJ	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1218	Indice canadien du jeu excessif - Part des joueurs excessifs	Mesure annuelle du profil des joueurs selon l'Indice Canadien du Jeu Excessif (ICJE), outil d'évaluation de référence. L'ICJE est mesuré par les réponses à un questionnaire et permet de dissocier quatre profils (joueurs récréatifs, joueurs à risque faible, joueurs à risque, joueurs pathologiques). La mesure est réalisée par téléphone (via l'étude Tracking bassin de joueurs réalisée par Médiamétrie). Les joueurs répondent à neuf questions sur leurs pratiques de jeu au cours des 12 derniers mois. Le bassin de joueurs étudié est le bassin global FDJ c'est-à-dire joueurs de loterie ou de paris sportifs FDJ.	FDJ	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1219	Nombre de collaborateurs formés au jeu responsable	Nombre de collaborateurs en CDD, CDI et alternance formés au jeu responsable via la formation RSE et/ou des formations dédiées.	FDJ, FDP, FGS France	Nombre entier
Jeu responsable	Jeu Excessif	1219 bis	Part des collaborateurs formés au jeu responsable	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>('Nombre de collaborateurs formés au jeu responsable' / ('Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12' + 'Nombre d'alternants au 31/12')) * 100.</i>	FDJ, FDP, FGS France	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1220	Part du budget global des achats d'espaces consacrée aux communications sur le jeu responsable	Part du budget global des achats d'espaces plurimédias (hors performance) consacrée aux communications sur le jeu responsable.	FDJ	%
Jeu responsable	Jeu Excessif	1221	Nombre de signalements traités liés à des situations de vulnérabilité liées au jeu	Nombre de remontées multicanales de situations atypiques concernant les commerçants/détaillants ou les clients, nécessitant une analyse et une prise de décision collégiale de la part de différentes entités interne à l'entreprise.	Groupe	Nombre entier
Jeu responsable	Jeu Excessif	1222	Nombre de situations de vulnérabilités liées au jeu responsable	Nombre de situations atypiques parmi les remontées multicanales, analysées comme relevant d'une potentielle situation de vulnérabilité liée aux jeux d'argent.	Groupe	Nombre entier
Jeu responsable	Jeu Excessif	1223	Nombre d'appels sortants effectués	Nombre d'appels sortants réalisés par les équipes jeu responsable en direction des joueurs (fdj.fr et PSEL).	Groupe	Nombre entier
Jeu responsable	Nouveaux jeux responsables	1300	Nombre de jeux soumis à la matrice SERENIGAME universelle	La matrice universelle Serenigame est un outil permettant d'évaluer le niveau d'attractivité d'un jeu (nouveau ou relancement) selon des critères objectifs, et ce dès sa phase de conception. Le jeu peut être amené à évoluer afin de réduire son niveau d'attractivité.	Groupe hors PDJ	Nombre entier

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Jeu responsable	Nouveaux jeux responsables	1301	Part de jeux soumis à la matrice SERENIGAME universelle	Part des jeux commercialisés dans l'année évalués avec la matrice universelle Serenigame.	Groupe hors PDJ	%
Jeu responsable	Grand gagnants	1400	Nombre de grands gagnants	Un grand gagnant est un joueur remportant un gain supérieur ou égal à 500 000 €. Pour être comptabilisé, le gain doit être payé entre le 1er janvier le 31 décembre de l'année (hors forclos).	Groupe	Nombre entier
Jeu responsable	Grands gagnants	1401	Nombre de millionnaires	Nombre de joueurs ayant gagné un montant égal ou supérieur à 1 million d'euros. Pour être comptabilisé, le gain doit être payé entre le 1er janvier le 31 décembre de l'année (hors forclos).	Groupe	Nombre entier
Jeu responsable	Grands gagnants	1402	Nombre d'ateliers réalisés dans le cadre de l'accompagnement des grands gagnants	Nombre d'ateliers réalisés dans le cadre de l'accompagnement des grands gagnants en visioconférence ou in situ.	Groupe	Nombre entier
Jeu responsable	Grands gagnants	1403	Nombre de participations des grands gagnants aux services proposés dans le cadre du programme d'accompagnement	Nombre de participations enregistrées aux différents services proposés au cours de l'exercice. Dans cet indicateur, on appelle grands gagnants les personnes ayant reçu un gain d'au moins 500 000 €. Un grand gagnant ayant participé à plusieurs services au cours de l'exercice sera comptabilisé plusieurs fois.	Groupe	Nombre entier

b. Ressources humaines

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Ressources humaines	Absence	510	Taux d'absentéisme	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>(('Nombre de journées perdues pour accidents de travail '+ 'Nombre de journées perdues pour accidents de trajet'+ 'Nombre de journées perdues pour maladie')/'Nombre de jours théoriques travaillés')*100.</i>	Groupe	%
Ressources humaines	Absence	520	Taux de fréquence	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Nombre d'accidents du travail avec arrêt'/'Nombre d'heures travaillées' * 1 000 000.</i>	Groupe	%
Ressources humaines	Absence	520a	Nombre d'accidents du travail avec arrêt	Uniquement pour les collaborateurs en CDI et CDD Un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, est considéré comme un accident du travail. Pour que l'accident du travail soit reconnu, le salarié doit justifier des 2 conditions suivantes : - être victime d'un fait accidentel dans le cadre de son activité professionnelle, - le fait accidentel a entraîné l'apparition soudaine d'une lésion. Le fait à l'origine de l'accident du travail doit être soudain (ce qui le distingue de l'apparition de la maladie professionnelle). Il peut provenir d'un événement ou d'une série d'événements, qui doivent être datés de manière certaine. Ce fait doit intervenir du fait ou à l'occasion du travail, ce qui implique que le salarié doit être placé sous l'autorité de l'employeur lorsque le fait accidentel se produit. L'accident est présumé d'origine professionnelle dès lors qu'il se produit dans les locaux de l'entreprise, même pendant un temps de pause. Toutefois, la qualification d'accident du travail peut être écartée si le fait accidentel est la conséquence de faits non professionnels (par exemple, un suicide sur le lieu de travail en raison de problèmes personnels). Nombre de jours d'arrêt de travail dus à un accident de travail ou de trajet. Les jours d'arrêt ayant lieu l'année n suite à un arrêt ayant eu lieu en année n - 1 sont inclus. Les jours d'arrêt liés aux rechutes ou aux arrêts s'enchaînant à la suite sont inclus. Les jours d'arrêt sont calculés en jours ouvrés.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Absence	520b	Nombre de journées perdues pour accidents de travail	Uniquement pour les collaborateurs en CDI et CDD. Nombre de jours d'arrêt de travail dus à un accident de travail. Les jours d'arrêt ayant lieu l'année n suite à un arrêt ayant eu lieu en année n - 1 sont inclus. Les jours d'arrêt liés aux rechutes ou aux arrêts s'enchaînant à la suite sont inclus. Les jours d'arrêt sont calculés en jours ouvrés.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Absence	520bis	Nombre de journées perdues pour accidents de trajet	Uniquement pour les collaborateurs en CDI et CDD. Nombre de jours d'arrêt de travail dus à un accident de trajet. Les jours d'arrêt ayant lieu l'année n suite à un arrêt ayant eu lieu en année n - 1 sont inclus. Les jours d'arrêt liés aux rechutes ou aux arrêts s'enchaînant à la suite sont inclus. Les jours d'arrêt sont calculés en jours ouvrés.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Absence	520c	Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	Concerne uniquement les collaborateurs en CDI et CDD. Un accident de trajet est un événement soudain et imprévu ayant causé un dommage corporel au collaborateur et qui s'est produit entre résidence et lieu de travail ou entre lieu de travail et lieu de restauration pendant la pause repas.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Absence	520d	Nombre d'accidents mortels de trajets et de travail	Concerne uniquement les collaborateurs : en CDI et CDD. Equivaut à la quote-part d'accidents de trajet et (520c) de travail (520a) plus spécifiquement mortels.	Groupe	Nombre entier

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Ressources humaines	Absence	520e	Nombre d'heures travaillées	Nombre d'heures travaillées : correspond au nombre de jours théoriques travaillés X 7 heures. En France : le nombre d'heures travaillées : correspond au nombre de jours théoriques travaillés X 7 heures. La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à 35 heures par semaine (soit 7 heures par jour) pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Absence	520f	Taux de gravité	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre de journées perdues pour accidents de travail' / 'Nombre d'heures travaillées' * 1 000.	Groupe	%
Ressources humaines	Absence	520g	Nombre de jours théoriques travaillés	Jours théoriques travaillés (CDD et CDI) Cet indicateur est obtenu en retranchant au nombre de jours annuels, les journées de repos hebdomadaires habituellement pratiquées dans l'entreprise, les jours de réduction du temps de travail, les jours fériés et chômés, ainsi que les périodes légales ou conventionnelles de congés annuels.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Absence	520h	Nombre de journées perdues avec accidents de travail et de trajet	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre de journées perdues pour accidents de travail' + 'Nombre de journées perdues pour accidents de trajet'.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Absence	520i	Nombre de journées perdues pour maladie	Uniquement pour les collaborateurs en CDI et CDD. Nombre de jours d'arrêt de travail dus à une maladie. Les jours d'arrêt sont calculés en jours ouvrés.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Alternance	504	Nombre d'alternants au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre d'alternants femmes au 31/12' + 'Nombre d'alternants hommes au 31/12'.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Alternance	504a	Nombre d'alternants femmes au 31/12	Nombre d'alternantes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation dans les effectifs payés au 31/12 hors : - les alternants ayant quitté l'entité jusqu'au 31/12 inclus.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Alternance	504b	Nombre d'alternants hommes au 31/12	Nombre d'alternants en contrat d'apprentissage et de professionnalisation dans les effectifs payés au 31/12 hors : - les alternants ayant quitté l'entité jusqu'au 31/12 inclus.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Alternance	504c	Part d'alternants au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> ('Nombre d'alternants au 31/12' / ('Nombre d'alternants au 31/12' + 'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12')) * 100.	Groupe	%
Ressources humaines	Alternance	504d	Part d'alternants femmes au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> ('Nombre d'alternants femmes au 31/12' / 'Nombre d'alternants au 31/12') * 100.	Groupe	%
Ressources humaines	Alternance	504e	Part d'alternants hommes au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> ('Nombre d'alternants hommes au 31/12' / 'Nombre d'alternants au 31/12') * 100.	Groupe	%

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Ressources humaines	Dialogue social	556	Nombre d'accords sociaux signés dans l'année	Nombre d'accords sociaux signés dans l'année.	FDJ	Nombre entier
Ressources humaines	Diversité	511	Nombre de femmes en CDD et CDI au 31/12	Nombre de femmes en CDD et CDI au 31/12 parmi le nombre total 501 (Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Egalité professionnelle	508	Nombre de managers	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre de femmes managers' + 'Nombre d'hommes managers'.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Egalité professionnelle	508a	Nombre d'hommes managers	Nombre d'hommes parmi le nombre total 501 (Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12) qui exercent une fonction de manager au sein du Groupe. Un manager encadre des collaborateurs, valide leur performance et leur temps de travail.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Egalité professionnelle	508b	Nombre de femmes managers	Nombre de femmes parmi le nombre total 501 (Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12) qui exercent une fonction de manager au sein du Groupe. Un manager encadre des collaborateurs, valide leur performance et leur temps de travail.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Egalité professionnelle	511bis	Part des femmes parmi les collaborateurs en CDD et CDI au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre de femmes en CDD et CDI au 31/12' / 'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12' * 100.	Groupe	%
Ressources humaines	Egalité professionnelle	513	Nombre d'hommes en CDD et CDI au 31/12	Nombre d'hommes en CDD et CDI au 31/12 parmi le nombre total 501 (Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Egalité professionnelle	513bis	Part des hommes parmi les collaborateurs en CDD et CDI au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre d'hommes en CDD et CDI au 31/12' / 'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12' * 100.	Groupe	%
Ressources humaines	Egalité professionnelle	519	Part de femmes parmi les managers en CDD et CDI au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre de femmes managers' / 'Nombre de managers' * 100.	Groupe	%
Ressources humaines	Egalité professionnelle	559	Nombre de femmes dans le Group Executive Management (GEM)	Nombre de femmes dans le Group Executive Management au 31/12 (GEM : top-management et directeurs du groupe, instance d'information et d'échange, partage trimestriel des priorités et activités stratégiques du groupe).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Egalité professionnelle	559bis	Part de femmes dans le Group Executive Management (GEM)	Nombre de femmes dans le (GEM) / nombre de membres du GEM au 31/12. (Group Executive Management : top-management et directeurs du groupe, instance d'information et d'échange, partage trimestriel des priorités et activités stratégiques du groupe)	Groupe	%

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Ressources humaines	Egalité professionnelle	560	Index égalité professionnelle F/H (Index Pénicaud)	Note sur 100 relative à l'index égalité professionnelle.	FDJ, FDP, FGS France	/100
Ressources humaines	Egalité professionnelle	570	Taux de féminisation du Comité de direction Groupe au 31/12	Part de femmes au sein du comité de direction au 31/12.	Groupe	%
Ressources humaines	Engagement des collaborateurs	555	Actionnariat salarié	Part du capital détenu par les salariés.	Groupe	%
Ressources humaines	Engagement des collaborateurs	557	Taux d'engagement des collaborateurs	Note moyenne sur les six items de l'enquête collaborateurs (FDJ Team ou FDJ Scope).	Groupe	/100
Ressources humaines	Gestion des compétences	11	Nombre de collaborateurs formés à la RSE	Les formations liées à la RSE (acculturation RSE, RGPD, anticorruption, fraude et blanchiment, jeu responsable, achats responsables, etc.). Les collaborateurs considérés sont les CDI, CDD et alternants. Base : indicateurs n°501 + n°504 = Nombre de collaborateurs en CDD/ CDI au 31/12 + Nombre d'alternants au 31/12 Les collaborateurs en préavis sont exclus du calcul.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Gestion des compétences	12	Part des collaborateurs formés à la RSE	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> (<i>'Nombre de collaborateurs formés à la RSE' / 'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12'</i>) * 100.	Groupe	%
Ressources humaines	Gestion des compétences	540	Budget annuel de formation	Dépenses annuelles de formation - Si possible, mentionner en commentaire les grands axes de formation de l'année. Le taux de change pris en compte est le taux moyen sur l'année. Si vos données sont disponibles dans une autre devise que l'Euro, veuillez convertir les montants en Euro avec les taux de change suivant pour 2022 : - Dollar canadien : 1 CAD = 0,730 EUR ; - Livre sterling : 1GBP = 1,173 EUR.	Groupe	€
Ressources humaines	Gestion des compétences	541	Part de la masse salariale dédiée à la formation	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> (<i>'Budget annuel de formation'+ 'Frais de l'équipe formation'+ 'Rémunération chargée des collaborateurs formés'+ 'CUFPA (contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage)'</i>)/ <i>'Masse salariale dédiée à la formation'</i> *100.	Groupe	%
Ressources humaines	Gestion des compétences	542	Nombre total d'heures de formation	Nombre d'heures de formation réalisées par les collaborateurs en CDD et CDI. Informations issues des attestations de présence et saisies dans les outils de suivi des données de formation.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Gestion des compétences	543	Nombre de collaborateurs en CDI et CDD formés	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> ' <i>Nombre de collaborateurs femmes en CDI et CDD formées'+ 'Nombre de collaborateurs hommes en CDI et CDD formés'</i> .	Groupe	Nombre entier

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Ressources humaines	Gestion des compétences	543a	Nombre de collaborateurs femmes en CDI et CDD formées	Nombre de femmes en CDI et CDD ayant reçu au moins une formation au cours de l'exercice. Les données sont basées sur les attestations de présence aux formations. Une action de formation est réalisée à partir du moment où le collaborateur a des heures de formation associées dans le logiciel/fichier de suivi même si cette dernière est gratuite. Un collaborateur formé dans l'année et qui a quitté le Groupe est comptabilisé. Si un collaborateur a assisté à différentes formations, il compte une seule fois.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Gestion des compétences	543a-bis	Part des femmes formées parmi les collaborateurs formés en CDD et CDI au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre de collaborateurs femmes en CDI et CDD formées'/'Nombre de collaborateurs en CDI et CDD formés'*100.	Groupe	%
Ressources humaines	Gestion des compétences	543b	Nombre de collaborateurs hommes en CDI et CDD formés	Nombre d'hommes en CDI et CDD ayant reçu au moins une formation au cours de l'exercice. Les données sont basées sur les attestations de présence aux formations. Une action de formation est réalisée à partir du moment où le collaborateur a des heures de formation associées dans le logiciel/fichier de suivi même si cette dernière est gratuite. Un collaborateur formé dans l'année et qui a quitté le Groupe est comptabilisé. Si un collaborateur a assisté à différentes formations, il compte une seule fois.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Gestion des compétences	545	Part de collaborateurs en CDI et CDD formés	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> ('Nombre de collaborateurs en CDI et CDD formés' / 'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12') * 100.	Groupe	%
Ressources humaines	Gestion des compétences	546	Frais de l'équipe formation	Les salaires chargés des collaborateurs CDD et CDI en charge de la formation à plein temps.	FDJ	€
Ressources humaines	Gestion des compétences	547	Rémunération chargée des collaborateurs formés	Ce montant comprend les coûts de rémunération chargée du collaborateur par rapport au temps passé en formation. Exemple : Pour 20h de formation = 20h x le taux horaire chargé du collaborateur. Le taux de change pris en compte est le taux moyen sur l'année. Si vos données sont disponibles dans une autre devise que l'Euro, veuillez convertir les montants en Euro avec les taux de change suivant pour 2022 : - Dollar canadien : 1 CAD = 0,730 EUR ; - Livre sterling : 1GBP = 1,173 EUR.	Groupe	€
Ressources humaines	Gestion des compétences	548	CUFPA (contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage)	Montant lié à la formation professionnelle (1%) hors taxe d'apprentissage pour les filiales concernées.	FDJ, PDJ, FDI, FDP, FGS France, FDJD, FDJ Services	€
Ressources humaines	Gestion des compétences	549	Nombre de collaborateurs formés à la santé et sécurité au travail	Nombre de collaborateurs en CDI, CDD et alternance formés à la santé et sécurité au travail dans l'année.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Gestion des compétences	VIG 5	Nombre de jours de formation	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre total d'heures de formation'/7.	Groupe	Nombre entier

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Ressources humaines	Gestion des compétences	VIG 6	Nombre de jours de formation par collaborateur	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule : 'Nombre de jours de formation'/'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12'.</i>	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Gestion des compétences	VIG 7	Nombre d'heures de formation par collaborateur	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule : 'Nombre total d'heures de formation'/'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12'.</i>	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Handicap	518	Taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap	Part des collaborateurs (CDI, CDD, intérimaire, stages ou période de mise en situation professionnelle) disposant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé sera comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année du 01/01 au 31/12.	FDJ, FDI, FDP, FGS France, FDJ Services	%
Ressources humaines	Profil RH	501	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule : 'Nombre de collaborateurs en CDI au 31/12' + 'Nombre de collaborateurs en CDD au 31/12'.</i>	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Profil RH	501a	Nombre de collaborateurs en CDI au 31/12	Effectifs CDI payés au 31/12 hors : - les CDI ayant quitté l'entité jusqu'au 31/12 inclus, - Les mandataires sociaux, - Les contrats suspendus.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Profil RH	501b	Nombre de collaborateurs en CDD au 31/12	Effectifs CDD payés au 31/12 de l'exercice hors : - les CDD ayant quitté l'entité jusqu'au 31/12 inclus.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Profil RH	505	Nombre de collaborateurs en CDI à temps partiel au 31/12	Nombre de collaborateurs parmi les collaborateurs en CDI au 31/12 (501a), à temps partiel.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Profil RH	531	Salaires de base mensuel ETP médian des collaborateurs en CDI et CDD au 31/12	Salaires de base mensuel médian, équivalent temps plein (*ETP) du 501. Si un nombre insuffisant de collaborateurs compose la filiale, ces derniers ne seront pas pris en compte dans le calcul. Le taux de change pris en compte est le taux moyen sur l'année. Si vos données sont disponibles dans une autre devise que l'Euro, veuillez convertir les montants en Euro avec les taux de change suivant pour 2022 : - Dollar canadien : 1 CAD = 0,730 EUR ; - Livre sterling : 1GBP = 1,173 EUR.	Groupe	€
Ressources humaines	Profil RH	531b	Salaires de base mensuel ETP moyen des collaborateurs en CDI et CDD au 31/12	Salaires de base mensuel moyen, équivalent temps plein (*ETP) du 501. Si un nombre insuffisant de collaborateurs compose la filiale, ces derniers ne seront pas pris en compte dans le calcul. Le taux de change pris en compte est le taux moyen sur l'année. Si vos données sont disponibles dans une autre devise que l'Euro, veuillez convertir les montants en Euro avec les taux de change suivant pour 2022 : - Dollar canadien : 1 CAD = 0,730 EUR ; - Livre sterling : 1GBP = 1,173 EUR.	Groupe	€
Ressources humaines	Profil RH	562	Masse salariale brute chargée fixe	Donnée identique à celle des comptes financiers. Le taux de change pris en compte est le taux moyen sur l'année. Si vos données sont disponibles dans une autre devise que l'Euro, veuillez convertir les montants en Euro avec les taux de change suivant pour 2022 : - Dollar canadien : 1 CAD = 0,730 EUR ; - Livre sterling : 1GBP = 1,173 EUR.	Groupe	€

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Ressources humaines	Profil RH	563	Masse salariale brute chargée variable	Donnée identique à celle des comptes financiers. Le taux de change pris en compte est le taux moyen sur l'année. Si vos données sont disponibles dans une autre devise que l'Euro, veuillez convertir les montants en Euro avec les taux de change suivant pour 2022 : - Dollar canadien : 1 CAD = 0,730 EUR ; - Livre sterling : 1GBP = 1,173 EUR.	Groupe	€
Ressources humaines	Profil RH	564	Masse salariale brute chargée	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Masse salariale brute chargée fixe'+ 'Masse salariale brute chargée variable'</i>	Groupe	€
Ressources humaines	Profil RH	571	Ancienneté moyenne des collaborateurs en CDD et CDI	L'ancienneté prise en compte est l'ancienneté dans le Groupe des collaborateurs parmi le nombre total 501 (Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12).	Groupe	Nombre
Ressources humaines	Profil RH	580	Part de salariés actionnaires	Nombre de collaborateurs actionnaires de l'entreprise au 31.12 / nombre de collaborateurs.	FDJ	%
Ressources humaines	Profil RH	581	Part des salariés ayant réalisé un entretien de performance	Nombre de collaborateurs ayant réalisé un entretien de performance / nombre de collaborateurs.	FDJ	%
Ressources humaines	Profil RH	VIG 16	Nombre de promotions	Nombre de collaborateurs en CDI, sur la base des effectifs payés de l'année, ayant changé de coefficient depuis leur situation au 31/12/A-1 de la période étudiée. Les collaborateurs ayant quitté l'entité juridique au cours de la période sont intégrés à cet indicateur.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Profil RH	VIG 17	Taux de rotation - CDI Uniquement	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>(('Nombre de recrutements en CDI' + 'Nombre de départs au cours de l'exercice (dont fin de contrat)') / (2 * 'Nombre d'EMP CDI de l'année')) * 100.</i>	Groupe	%
Ressources humaines	Profil RH	VIG 18	Masse salariale dédiée à la formation	Masse salariale dédiée à la formation. Le taux de change pris en compte est le taux moyen sur l'année. Si vos données sont disponibles dans une autre devise que l'Euro, veuillez convertir les montants en Euro avec les taux de change suivant pour 2022 : - Dollar canadien : 1 CAD = 0,730 EUR ; - Livre sterling : 1GBP = 1,173 EUR.	Groupe	€
Ressources humaines	Profil RH	VIG 19	Nombre d'intérimaires	Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Profil RH	VIG20	Nombre d'EMP de l'année	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Nombre d'EMP CDD de l'année'+ 'Nombre d'EMP CDI de l'année'</i>	Groupe	Nombre
Ressources humaines	Profil RH	VIG20a	Nombre d'EMP CDD de l'année	Nombre d'EMP (effectifs moyens pondérés) sur l'année en CDD.	Groupe	Nombre
Ressources humaines	Profil RH	VIG20b	Nombre d'EMP CDI de l'année	Nombre d'EMP (effectifs moyens pondérés) sur l'année en CDI.	Groupe	Nombre
Ressources humaines	Profil RH	VIG 21	Nombre de mobilités et mouvements	Mobilités : Nombre de mobilités fonctionnelle et géographique qui interviennent dans le cadre de la publication d'une offre sur la bourse de l'emploi au cours de la période étudiée. À date d'effet et CDI uniquement. Mouvements : nombre de mouvements issus d'une réorganisation ou pas, donnant lieu à un changement de fonction et/ou de poste et qui ne sont pas issus d'une publication d'une offre sur la bourse de l'emploi. Ces mouvements comprennent les évolutions professionnelles, les nominations, les évolutions dans le cadre des politiques salariales. A date d'effet. Sont exclues : les modifications de fonction issues d'harmonisation d'intitulé ou revue des intitulés.	Groupe	Nombre entier

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Ressources humaines	Profil RH	VIG 22	Part des mobilités et mouvements parmi les collaborateurs en CDI de l'indicateur 501	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre de mobilités et mouvements' / 'Nombre de collaborateurs en CDI au 31/12' * 100	Groupe	%
Ressources humaines	Profil RH	VIG 24	Croissance organique des effectifs	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> (('Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12' - 'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12 N-1') / 'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12 N-1') * 100.	Groupe	%
Ressources humaines	Pyramide des âges	590	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI âgés de 15 à 19 ans au 31/12	Nombre de collaborateurs de 15 à 19 ans parmi les CDD et CDI (indicateur 501).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Pyramide des âges	591	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI âgés de 20 à 24 ans au 31/12	Nombre de collaborateurs de 20 à 24 ans parmi les CDD et CDI (indicateur 501).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Pyramide des âges	592	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI âgés de 25 à 29 ans au 31/12	Nombre de collaborateurs de 25 à 29 ans parmi les CDD et CDI (indicateur 501).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Pyramide des âges	593	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI âgés de 30 à 34 ans au 31/12	Nombre de collaborateurs de 30 à 34 ans parmi les CDD et CDI (indicateur 501).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Pyramide des âges	594	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI âgés de 35 à 39 ans au 31/12	Nombre de collaborateurs de 35 à 39 ans parmi les CDD et CDI (indicateur 501).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Pyramide des âges	595	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI âgés de 40 à 44 ans au 31/12	Nombre de collaborateurs de 40 à 44 ans parmi les CDD et CDI (indicateur 501).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Pyramide des âges	596	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI âgés de 45 à 49 ans au 31/12	Nombre de collaborateurs de 45 à 49 ans parmi les CDD et CDI (indicateur 501).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Pyramide des âges	597	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI âgés de 50 à 54 ans au 31/12	Nombre de collaborateurs de 50 à 54 ans parmi les CDD et CDI (indicateur 501).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Pyramide des âges	598	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI âgés de 55 à 59 ans au 31/12	Nombre de collaborateurs de 55 à 59 ans parmi les CDD et CDI (indicateur 501).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Pyramide des âges	599	Nombre de collaborateurs en CDD et CDI âgés de 60 ans et plus au 31/12	Nombre de collaborateurs de 60 ans et plus parmi les CDD et CDI (indicateur 501).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Pyramide des âges	600	Pyramide des âges - test de cohérence	Indicateur calculé. La donnée attendue doit être égale à 1. Le cas échéant : Erreur dans les indicateurs 590 à 599.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Qualité de Vie au Travail	589	Note de bien-être au travail moyenne des collaborateurs	Le bien-être au travail est un des items du FDJ Team, enquête interne menée tous les six mois. Il s'agit de la note moyenne des collaborateurs sur cet item.	Groupe	/100
Ressources humaines	Recrutements	523a	Nombre de recrutements en CDI	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre d'hommes recrutés en CDI au cours de l'exercice'+ 'Nombre de femmes recrutées en CDI au cours de l'exercice'.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Recrutements	523b	Nombre de recrutements en CDD au cours de l'exercice	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Nombre de femmes recrutées en CDD au cours de l'exercice'+ 'Nombre d'hommes recrutés en CDD au cours de l'exercice'.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Recrutements	535	Nombre de femmes recrutées en CDI au cours de l'exercice	Nombre de recrutements en CDI, nombre de passages de CDD à CDI, nombre de mobilités intra-groupe, nombre de retours contrats suspendus au cours de l'exercice.	Groupe	Nombre entier

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Ressources humaines	Statut du personnel	521	Nombre de cadres en CDD et CDI au 31/12	Nombre de collaborateurs cadres parmi l'indicateur 501.	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Statut du personnel	522	Part de cadres dans les effectifs CDD et CDI au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> (<i>'Nombre de cadres en CDD et CDI au 31/12' / ('Nombre de collaborateurs en CDI au 31/12' + 'Nombre de collaborateurs en CDD au 31/12')</i>)*100.	Groupe	%
Ressources humaines	Statut du personnel	523	Nombre de non-cadres en CDD et CDI au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> (<i>'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12' - 'Nombre de cadres en CDD et CDI au 31/12'</i>).	Groupe	Nombre entier
Ressources humaines	Statut du personnel	523bis	Part de non-cadres en CDD et CDI au 31/12	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> (<i>'Nombre de non-cadres en CDD et CDI au 31/12' / 'Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12'</i>)*100.	Groupe	%

c. Intégrité

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Intégrité	Fraude	2100	Taux de fraude (impayés) sur les paiements CB à distance	Taux de fraude (impayés) sur les paiements CB à distance.	FDJ	%
Intégrité	Fraude	2101	Taux de fraude nationale sur les paiements CB à distance	Donnée issue du rapport annuel de l'Observatoire de la sécurité des moyens de paiement sur les paiements CB à distance.	Données nationales	%
Intégrité	Anti-blanchiment	2200	Nombre de déclarations de soupçon auprès de Tracfin	Nombre de déclarations de soupçon transmises à Tracfin sur l'année concernée.	Groupe	Nombre entier
Intégrité	Anti-blanchiment	2717	Nombre de visites qualifiées	Nombre de visites en point de vente réalisées suite à la détection d'un atypisme sur une problématique de fraude et blanchiment, détectée par un examen renforcé de manière à contextualiser le dossier d'analyse.	Groupe	Nombre entier
Intégrité	Données personnelles	2300	Nombre de collaborateurs formés à la protection des données personnelles (RGPD)	Nombre de collaborateurs formés à la protection des données personnelles (RGPD) du 1er janvier au 31 décembre. Les formations prises en compte sont le module RGPD de l'acculturation RSE et les formations en présentiel gérées par l'équipe juridique. Chaque collaborateur est comptabilisé une seule fois indépendamment du nombre de formations suivies. Les collaborateurs en préavis sont exclus du calcul.	Groupe	Nombre entier
Intégrité	Données personnelles	2301	Part des collaborateurs formés au RGPD	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>('Nombre de collaborateurs formés à la protection des données personnelles (RGPD)')/('Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12'+ 'Nombre d'alternants au 31/12')*100.</i>	Groupe	%
Intégrité	Manipulation des compétitions sportives	2400	Nombre d'acteurs du sport français sensibilisés à la problématique de manipulation sportive par FDJ	Nombre d'acteurs ayant assisté à des actions de sensibilisation réalisées du 1er janvier au 31 décembre : fédérations sportives, professionnels encadrants et jeunes de clubs ou de centres de formation.	FDJ	Nombre entier
Intégrité	Manipulation des compétitions sportives	2401	Nombre d'alertes transmises à la Plateforme nationale	Nombre d'alertes d'atypismes forts en transmis par FDJ à la Plateforme nationale dans le cadre de la surveillance des paris sportifs dans le réseau de points de vente.	FDJ	Nombre entier
Intégrité	Ethique et anticorruption	2500	Nombre de collaborateurs formés à l'éthique et l'anticorruption	Nombre des collaborateurs en CDD, CDI et alternance formés à l'éthique et l'anti-corruption du 1er janvier au 31 décembre de l'année. Les formations prises en compte sont le module éthique de l'acculturation RSE et les formations en présentiel gérées par l'équipe anti-corruption. Chaque collaborateur a été comptabilisée une seule fois indépendamment du nombre de formations suivies. Les collaborateurs en préavis sont exclus du calcul.	Groupe	Nombre entier
Intégrité	Ethique et anticorruption	2501	Part des collaborateurs formés à l'éthique et l'anti-corruption	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>('Nombre de collaborateurs formés à l'éthique et l'anticorruption')/('Nombre de collaborateurs en CDD et CDI au 31/12'+ 'Nombre d'alternants au 31/12')*100.</i>	Groupe	%

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Intégrité	Politique fiscale responsable	2600	Charge d'impôt du Groupe	La charge d'impôt sur le résultat comprend la charge d'impôt exigible et la charge d'impôt différé.	Groupe	M€
Intégrité	Politique fiscale responsable	2601	Taux effectif d'impôt du Groupe	Le taux effectif d'impôt correspond à la charge d'impôt du Groupe/Résultat consolidé avant impôt et mise en équivalence.	Groupe	%
Intégrité	Achats responsables	2700	Nombre de fournisseurs catégorisés comme stratégiques et importants	Un fournisseur est qualifié de « stratégique » de par le montant facturé qu'il représente chez FDJ, et/ou son positionnement sur le marché et/ou son intervention sur un ou des processus clés du groupe (« cœur de métier ») et/ou ses compétences, impliquant la signature d'un contrat stratégique avec FDJ. On entend par « cœur de métier », les fournisseurs ayant une activité propre au domaine du jeu et / ou ayant un impact direct sur l'activité FDJ. Un fournisseur qualifié de « important » est un fournisseur réalisant un montant facturé généralement compris en 500 K€ et 1 million €, avec FDJ, et/ou avec un potentiel de montant facturé en augmentation et / ou une activité récurrente et / ou ayant une relation historique avec FDJ et/ ou un risque modéré identifié.	FDJ	Nombre entier
Intégrité	Achats responsables	2701	Nombre de fournisseurs stratégiques et importants évalués sur leur performance RSE	Le nombre de fournisseurs stratégiques et importants dont les impacts environnementaux et sociaux de leurs activités sont évalués par le biais des évaluations de performance RSE de type Ecovadis ou questionnaire RSE.	FDJ	Nombre entier
Intégrité	Achats responsables	2702	Part des fournisseurs stratégiques et importants évalués sur leur performance RSE	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Nombre de fournisseurs stratégiques et importants évalués sur leur performance RSE'/'Nombre de fournisseurs catégorisés comme stratégiques et importants '*100.</i>	FDJ	Nombre entier
Intégrité	Achats responsables	2703	Note moyenne des questionnaires RSE	Note moyenne des fournisseurs évalués via un questionnaire RSE sur les quatre thématiques sociale, environnementale, éthique et achats responsables.	FDJ	Nombre entier
Intégrité	Achats responsables	2704	Note moyenne Ecovadis des fournisseurs - volet environnement	Note moyenne des fournisseurs évalués via la plateforme Ecovadis sur la thématique environnementale uniquement.	FDJ	/100
Intégrité	Achats responsables	2705	Montant d'achats réalisés dans l'année	Dépense annuelle d'achats facturés dans l'année (donnée alignée sur les comptes financiers).	FDJ, FDP, FGS France, FDJ Services	€
Intégrité	Achats responsables	2706	Montant d'achats réalisés en France dans l'année	Dépense annuelle d'achats facturés dans l'année auprès d'entreprises françaises.	FDJ, FDP, FGS France, FDJ Services	€
Intégrité	Achats responsables	2707	Part des achats réalisés en France	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Montant d'achats réalisés en France dans l'année'/'Montant d'achats réalisés dans l'année'*100.</i>	FDJ, FDP, FGS France, FDJ Services	%
Intégrité	Achats responsables	2708	Délais de paiement moyen	Durée entre la date de facturation d'un bien ou d'un service et la date de paiement effectué par FDJ.	FDJ	Nombre entier
Intégrité	Achats responsables	2709	Part des factures payées en retard	Facture réglée au-delà des 30 jours fin de mois (délais FDJ).	FDJ	%

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Intégrité	Achats responsables	2710	Part des achats français dans les PME	Part des achats réalisés auprès de PME françaises sur l'année N Remarque : la nature des fournisseurs français (PME, ETI, GE) est celle référencée par l'INSEE, déterminée à partir du N° de SIREN du fournisseur.	FDJ, FDP, FGS France, FDJ Services	%
Intégrité	Achats responsables	2711	Part des achats français dans les ETI	Part des achats réalisés auprès de ETI françaises sur l'année N Remarque : la nature des fournisseurs français (PME, ETI, GE) est celle référencée par l'INSEE, déterminée à partir du N° de SIREN du fournisseur.	FDJ, FDP, FGS France, FDJ Services	%
Intégrité	Achats responsables	2712	Part des achats français dans les GE	Part des achats réalisés auprès de GE françaises sur l'année N Remarque : la nature des fournisseurs français (PME, ETI, GE) est celle référencée par l'INSEE, déterminée à partir du N° de SIREN du fournisseur.	FDJ, FDP, FGS France, FDJ Services	%
Intégrité	Achats responsables	2713	Montant des achats solidaires	Il s'agit ici du montant total des achats facturés auprès d'établissements qui accompagnent les personnes en situation de handicap (ESAT, EA et TIH).	FDJ, FDI, FDP, FGS France, FDJ Services	€
Intégrité	Achats responsables	2714	Part des fournisseurs de FDJ installés dans les quartiers de la politique de la ville (QPV)	Nombre de fournisseurs installés dans les QPV / nombre de fournisseurs actifs dans l'année. Un fournisseur actif est un fournisseur ayant eu au moins une commande dans l'année. Le référencement des QPV est disponible sur https://sig.ville.gouv.fr .	FDJ	%
Intégrité	Achats responsables	2715	Part des commandes pour fabrication d'objets promotionnels passées dans des usines situées dans des pays à risque et certifiées SA 8000 ou couvertes par un audit social	Part des commandes d'objets promotionnels réalisées dans le cadre d'une "fabrication spéciale" et dans un pays à risque pour lesquelles FDJ dispose d'une preuve de certification (rapport d'audit SA 8000 ou d'audit social). Montant des commandes d'objets promotionnels réalisées dans le cadre d'une "fabrication spéciale". FDJ passe une commande auprès d'un prestataire nécessitant la fabrication d'objets. Cet indicateur n'inclut pas les commandes réalisées sur stock c'est-à-dire les objets fabriqués préalablement et restant en stock chez le prestataire. La localisation des usines, dans des pays à risque, est tracée. La liste BSCI recense les pays à risques. Les commandes comptabilisées sont les commandes passées au cours de l'exercice (pas nécessairement reçues au cours de l'exercice).	FDJ	%
Intégrité	Achats responsables	2716	Nombre de fournisseurs	Nombre de fournisseurs, actifs au sens comptable (ayant au moins eu une commande dans l'année), présents dans la base fournisseurs FDJ.	Groupe	Nombre entier
Intégrité	Achats responsables	2718	Note moyenne Ecovadis des fournisseurs	Note moyenne des fournisseurs évalués via l'évaluation Ecovadis sur les quatre thématiques sociale, environnementale, éthique et achats responsables.	FDJ	/100
Intégrité	Achats responsables	2719	Part des achats français dans les PME et ETI	Part des achats réalisés auprès de PME et ETI françaises sur l'année N Remarque : la nature des fournisseurs français (PME, ETI, GE) est celle référencée par l'INSEE, déterminée à partir du N° de SIREN du fournisseur.	FDJ	%

d. Solidarité

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Solidarité	Engagements sociétaux	4100	Montant dédié aux causes d'intérêt général	Cet indicateur comprend le financement apporté à l'Agence nationale du sport (en lien avec la fiscalité affectée à FDJ), les prélèvements sur les mises dans le cadre du partenariat avec la Fondation du patrimoine, les soutiens financiers accordés par la Fondation FDJ (indicateur 4101), les partenariats jeu responsable (indicateur 1200) et les dons solidaires notamment liés à la crise sanitaire.	FDJ	M€
Solidarité	Engagements sociétaux	4101	Soutiens financiers accordés par la Fondation FDJ	Montant des soutiens financiers accordés par la Fondation FDJ sur l'année. Ce montant correspond aux versements effectués dans l'année.	FDJ	k€
Solidarité	Engagements sociétaux	4102	Nombre d'associations soutenues - Tremplin Détaillants Solidaires	Associations ayant été soutenues avec une dotation allant jusqu'à 3 000 euros suite à l'appel à projet "Commerçants partenaires Solidaires".	FDJ	Nombre entier
Solidarité	Engagements sociétaux	4103	Nombre d'associations soutenues - Tremplin Collaborateurs Solidaires	Associations ayant été soutenues avec une dotation allant de 3 000 à 15 000 euros suite à l'appel à projet "Tremplin Collaborateurs Solidaires".	FDJ	Nombre entier
Solidarité	Engagements sociétaux	4104	Montant total collecté au profit de la Fondation du patrimoine	Montant total collecté au profit de la Fondation du patrimoine depuis le lancement des jeux Mission Patrimoine.	FDJ	M€
Solidarité	Engagements sociétaux	4105	Part des placements OPCVM dans des fonds d'investissements socialement responsables	Les fonds ISR prennent en compte des critères sociaux, environnementaux et de gouvernance dans la décision d'investissement.	FDJ	%
Solidarité	Dialogue avec les parties prenantes	4200	Nombre d'OSC membres du Laboratoire sociétal	Le nombre d'organisations de la société civile (OSC) membres du Laboratoire sociétal est calculé par cycle de l'instance de dialogue.	Groupe	Nombre entier

e. Territoires

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Territoires	Impact territorial	5100	Commissions versées aux détaillants	Elles correspondent à une commission sur les mises validées en points de vente, modulée entre 3,8 % et 5,8 % en fonction des jeux vendus.	Groupe	M€
Territoires	Impact territorial	5101	Nombre de points de vente ayant bénéficié d'un accompagnement spécifique	Nombre de points de vente ayant : - reçu un accompagnement de la part d'Impact Partners concernant des problématiques administratives, immobilières et commerciales ; - Nombre de commerçants partenaires ayant bénéficié d'un prêt participatif ou obligataire sans garantie, d'un montant unitaire variant de 20 K€ à 250 K€, provenant du fonds d'investissement "Rebond" lancé par FDJ et BPI France ; - Cresus.	Groupe	Nombre entier
Territoires	Impact territorial	5102	Nombre de points de vente proposant le service d'encaissement des impôts, factures et amendes	Nombre de points de vente proposant : - l'encaissement en espèces et en carte de paiement des impôts inférieurs à 300 euros, des factures et amendes de la DGFIP ; - le dépôt d'espèces ; - l'encaissement de factures de créanciers privés.	Groupe	Nombre entier
Territoires	Impact territorial	5106	Nombre d'emplois créés ou pérennisés par FDJ dans la filière bar-tabac-presse	Nombre d'emplois créés ou pérennisés au sein de la filière Bar-Tabac-Pressé issu de l'étude sur l'impact économique et social de FDJ réalisée par le BDO BIPE.	Groupe	Nombre entier
Territoires	Impact territorial	5107	Nombre d'emplois créés ou pérennisés par l'activité FDJ	Nombre d'emplois créés ou pérennisés issu de l'étude sur l'impact économique et social de FDJ réalisée par le BDO BIPE.	Groupe	Nombre entier
Territoires	Impact territorial	5108	Contribution de FDJ à la richesse nationale	Contribution de FDJ à la richesse nationale (PIB) issue de l'étude sur l'impact économique et social de FDJ réalisée par le BDO BIPE.	Groupe	Mds€

f. Environnement

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Environnement	Déchets	6100	Part de déchets recyclés	Part de déchets recyclés (données issues des registres des prestataires) pour les sites de FDJ SA c'est-à-dire Delta, Saint-Witz, Saint-Mard, Aguesseau, Vitrolles, Villepinte. Le périmètre temporel considéré est une année entière : du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice.	Sites FDJ SA	%
Environnement	Déchets	6101	Part de déchets compostés	Part de déchets compostés en tonnes (données issues des registres des prestataires) pour les sites de FDJ SA (Delta, Saint-Witz, Saint-Mard, Aguesseau, Vitrolles, Villepinte). Le périmètre temporel considéré est une année entière : du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice.	Sites FDJ SA	%
Environnement	Déchets	6102	Part de déchets réemployés/réutilisés	Part de déchets réemployés/réutilisés (données issues des registres des prestataires) pour les sites de FDJ SA (Delta, Saint-Witz, Saint-Mard, Aguesseau, Vitrolles, Villepinte). Le périmètre temporel considéré est une année entière : du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice.	Sites FDJ SA	%
Environnement	Energie	6103	Consommation de fioul au cours de l'exercice	Consommation de fioul pour FDJ et ses agences FDP pour les sites de : Delta, Saint-Witz, Saint-Mard, Aguesseau, Vitrolles, Villepinte, Agences FDP. Le périmètre temporel considéré est une année entière : du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice en cours. La quantité de fioul reportée est la quantité de fioul achetée durant l'exercice. Les achats de fioul pour les Groupes électrogènes de secours ne sont pas pris en compte.	Sites FDJ SA	Litres
Environnement	Energie	6104	Consommation d'électricité au cours de l'exercice	Consommation d'électricité pour FDJ et ses filiales pour les sites de : Delta, Aguesseau, Villepinte, Saint-Witz, Saint-Mard, Vitrolles + agences FDP. Le périmètre temporel considéré est une année entière : du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice en cours. Les données sont obtenues à partir de la plateforme du fournisseur d'électricité.	Sites FDJ SA, Agences FDP	KWh
Environnement	Energie	6116	Part d'électricité renouvelable	Le périmètre temporel considéré est une année entière : du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice en cours. Les données sont obtenues à partir des certificats de garantie d'origine du fournisseur d'électricité.	Sites FDJ SA, Agences FDP	%
Environnement	Energie	6117	Consommation de gaz naturel au cours de l'exercice	Le périmètre temporel considéré est une année entière : du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice en cours. Les données sont obtenues à partir des factures des fournisseurs. 2020 : Delta, Vitrolles, Villepinte, Saint Mard, Saint Witz, Agences FDP. 2021 : Delta, Vitrolles, Villepinte, Saint Mard, Saint Witz, Agences FDP.	Sites FDJ SA, Agences FDP	KWh
Environnement	Eau	6105	Consommation d'eau au cours de l'exercice	Les consommations d'eau sont la somme des consommations d'eau potable et eau non potable (uniquement pour l'arrosage du site de Vitrolles). Le périmètre temporel considéré est une année entière : du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice en cours. Pour les bâtiments où FDJ est locataire, les données sur les consommations d'eau Pour les bâtiments loués, en cas de non-réception de la facture du quatrième trimestre de l'exercice, une évaluation sur celle du 4ème trimestre de l'année précédente. Le périmètre concerné : Agences FDP, Vitrolles, Delta, Aguesseau, Saint-Witz et Saint-Mard, Villepinte.	Sites FDJ SA, Agences FDP	m ³
Environnement	Changement climatique	6106	Emissions GES totales (scopes 1,2 et 3) (GHG Protocol - market based)	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> 'Emissions GES scope 1 (GHG Protocol - market based)'+ 'Emissions GES scope 2 (GHG Protocol - market based)'+ 'Emissions GES scope 3 (GHG Protocol - market based)'	Périmètre SBT	T eq CO ₂
Environnement	Changement climatique	6107	Emissions GES scope 1 (GHG Protocol - market based)	Emissions de gaz à effet de serre (Bilan Carbone) - Méthodologie : GHG Protocol – uniquement scope 1.	Périmètre SBT	T eq CO ₂
Environnement	Changement climatique	6108	Emissions GES scope 2 (GHG Protocol - market based)	Emissions de gaz à effet de serre (Bilan Carbone) - Méthodologie : GHG Protocol – uniquement scope 2.	Périmètre SBT	T eq CO ₂

Thématique DPEF	Risque DPEF	Référence	Indicateur	Définition	Périmètre	Unité
Environnement	Changement climatique	6109	Emissions GES scope 3 (GHG Protocol - market based)	Emissions de gaz à effet de serre (Bilan Carbone) - Méthodologie : GHG Protocol – uniquement scope 3.	Périmètre SBT	T eq CO ₂
Environnement	Changement climatique	6110	Part des émissions GES attribuables au scope 1	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Emissions GES scope 1 (GHG Protocol - market based)'/ 'Emissions GES totales (scopes 1,2 et 3) (GHG Protocol - market based) '*100.</i>	Périmètre SBT	%
Environnement	Changement climatique	6111	Part des émissions GES attribuables au scope 2	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Emissions GES scope 2 (GHG Protocol - market based)'/ 'Emissions GES totales (scopes 1,2 et 3) (GHG Protocol - market based) '*100.</i>	Périmètre SBT	%
Environnement	Changement climatique	6112	Part des émissions GES attribuables au scope 3	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Emissions GES scope 3 (GHG Protocol - market based)'/ 'Emissions GES totales (scopes 1,2 et 3) (GHG Protocol - market based) '*100.</i>	Périmètre SBT	%
Environnement	Changement climatique	6113	Emissions GES scopes 1 et 2 (GHG Protocol)	Indicateur calculé automatiquement. <i>Formule :</i> <i>'Emissions GES scope 1 (GHG Protocol - market based)'+ 'Emissions GES scope 2 (GHG Protocol - market based)'</i> .	Périmètre SBT	T eq CO ₂
Environnement	Changement climatique	6114	Emissions GES scope 3 hors fournisseurs (GHG Protocol - market based)	Emissions de gaz à effet de serre (Bilan Carbone) - Méthodologie : GHG Protocol – uniquement scope 3 – hors fournisseurs (énergie amont, déplacements domicile-travail et déplacements professionnels hors flotte).	Périmètre SBT	T eq CO ₂
Environnement	Changement climatique	6115	Part des fournisseurs engagés dans la démarche SBT	Part des fournisseurs engagés dans l'initiative SBT calculée de la manière suivante : total des émissions de gaz à effet de serre en T eqCO ₂ des fournisseurs engagés dans l'initiative SBT sur le total des émissions de gaz à effet de serre liées aux intrants.	Périmètre SBT	%
Environnement	Biodiversité	6200	Part des supports de jeux imprimés sur du papier issu de sources responsables certifiées FSC	Pourcentage de supports de jeux imprimés sur du papier issu de sources responsables certifiées FSC.	Groupe	%