

Responsabilité sociétale de l'entreprise 2023

Déclaration de performance
extra-financière

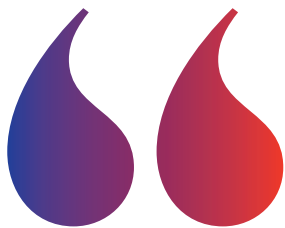
Sommaire

01	DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE (RSE) DU GROUPE FDJ	2	08	RESSOURCES HUMAINES	38
1.1	Une raison d'être statutaire	2	8.1	Garantir une bonne gestion des compétences	40
1.2	La RSE au cœur du modèle d'affaires du Groupe	4	8.2	Promouvoir un dialogue social constructif	41
1.3	Identification des enjeux matériels pour FDJ	6	8.3	Renforcer la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	42
1.4	Les objectifs RSE à horizon 2025	6	8.4	Développer la qualité de vie au travail	48
1.5	La contribution de FDJ aux objectifs de développement durable (ODD)	7	8.5	Assurer l'engagement des collaborateurs	50
			8.6	Réserve militaire : un partenariat FDJ pour soutenir activement l'engagement des salariés réservistes	50
02	GOVERNANCE RSE	9	09	SOLIDARITÉ	51
2.1	Management de la RSE au sein du Groupe	9	9.1	S'engager pour la société	51
2.2	Un dialogue soutenu avec les parties prenantes	10	9.2	Dialoguer avec les parties prenantes	55
2.3	Formation des collaborateurs du Groupe aux enjeux RSE	10	10	TERRITOIRES	56
03	NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES ET CERTIFICATIONS	11	10.1	Soutien au réseau	56
04	PRÉSENTATION DES PRINCIPAUX RISQUES RSE DU GROUPE	12	10.2	Diversification des services en point de vente	57
05	SYNTHÈSE DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE DU GROUPE	17	10.3	Contribution économique et sociale	58
06	JEU RESPONSABLE	18	11	ENVIRONNEMENT	60
6.1	Prévention du jeu des mineurs	18	11.1	Lutter contre le changement climatique	60
6.2	Prévention du jeu excessif	20	11.2	Agir pour préserver la biodiversité	65
6.3	Détection et orientation des personnes en situation de vulnérabilité	22	12	APPLICATION DE LA TAXONOMIE VERTE : APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ET INDICATEURS DE PERFORMANCE	69
07	INTÉGRITÉ	26	12.1	Part du chiffre d'affaires aligné à la taxonomie verte	70
7.1	Lutter contre la fraude sur les jeux	26	12.2	Part des investissements éligibles à la taxonomie verte (CAPEX)	71
7.2	Lutter contre le blanchiment	27	12.3	Part des charges opérationnelles éligibles et aligne à la taxonomie verte (OPEX)	72
7.3	Lutter contre la manipulation externe des compétitions sportives	29	13	ANNEXE : INDICATEURS DE SUIVI COMPLÉMENTAIRES	73
7.4	Assurer la protection des données personnelles	30	14	RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DESIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE DU GROUPE	77
7.5	Promouvoir une gestion d'entreprise éthique et lutter contre la corruption	32			
7.6	Favoriser les achats responsables	36			



Retrouvez plus d'informations

dans notre Document d'enregistrement universel 2023



Le jeu est notre métier,
la contribution à
la société notre moteur
et la responsabilité
notre exigence



Une raison d'être statutaire

1. Démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) du groupe FDJ

Héritière de la Loterie nationale qui a vu le jour en 1933 pour venir en aide aux blessés de la Première Guerre mondiale, 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 accord avec les 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 des offres de jeux diversifiées au service d'une pratique modérée ;
- responsable, grâce à une politique volontariste de prévention du jeu excessif et du jeu des mineurs.

Cette politique de « jeu responsable » (JR) constitue le socle de sa responsabilité sociétale de l'entreprise. FDJ entend être un acteur de référence en la matière au service d'une performance durable et d'une contribution positive pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Le modèle économique de FDJ bénéficie également à la société française : en 2023, près de 90 % ⁽¹⁾ des mises collectées ont été redistribuées aux joueurs et aux finances publiques, et la contribution de FDJ au PIB (produit intérieur brut) national a été évaluée à 6,6 milliards d'euros.

1.1 Une raison d'être statutaire

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi Pacte, et en parallèle de son introduction en Bourse, FDJ a formalisé sa raison d'être. Inscrite en préambule de ses statuts, conformément au vote de l'assemblée générale mixte des actionnaires en juin 2020, elle se définit comme étant **« Le jeu est notre métier, la contribution à la société notre moteur et la responsabilité notre exigence »**.

Co-construite avec ses collaborateurs et ses principales parties prenantes externes, dont le Laboratoire Sociétal (voir paragraphe 9.2 « Dialoguer avec les parties prenantes »), et avec l'appui d'experts en RSE et en gouvernance d'entreprise, l'adoption d'une raison d'être a été un choix naturel au regard de l'histoire, du modèle d'entreprise et des engagements de FDJ.

1.1.1 LES SIX ENGAGEMENTS DE LA RAISON D'ÊTRE DE FDJ

1. Offre

Développer une offre de jeux divertissante, intègre et responsable.

2. Clients

Accompagner nos clients à tous les moments de leur parcours en point de vente et en ligne.

3. Jeu responsable

Limiter le jeu excessif et faire obstacle au jeu des mineurs.

4. Sociétal et environnemental

Renforcer nos actions solidaires, sociétales et environnementales.

5. Réseau

Favoriser le maintien du commerce de proximité sur tous les territoires.

6. International

Promouvoir notre modèle de jeu responsable à l'international.

Ces engagements couvrent les thématiques essentielles de la RSE mais ne s'y restreignent pas (offre de jeux, clients, jeu responsable, actions sociétales et environnementales, commerce de proximité et territoires et international). Cette approche traduit la volonté du Groupe de faire de ce travail un exercice concret et opérationnel.

(1) Périmètre de consolidation des états financiers consolidés.

1.1.2 UN COMITÉ DES PARTIES PRENANTES POUR SUIVRE LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DE LA RAISON D'ÊTRE

La constitution d'un Comité des Parties prenantes répond à un double objectif : assurer le suivi de la mise en œuvre des engagements issus de la raison d'être et permettre un dialogue à haut niveau entre la direction générale de FDJ et les principales parties prenantes.

La composition du Comité des Parties prenantes reflète la diversité et l'expertise nécessaire à la bonne mise en œuvre des engagements issus de la raison d'être. Les membres du comité représentent la pluralité des principales parties prenantes avec lesquelles FDJ interagit et qui possèdent une expertise dans des domaines clés pour le Groupe.

Les quatorze membres du Comité des Parties prenantes sont :

- Rose-Marie Van Lerberghe, en tant que Présidente du Comité des Parties prenantes, ancienne directrice générale de l'AP-HP et Présidente de Korian ;
- Élisabeth Belmas, historienne et spécialiste du jeu, secrétaire générale du groupement d'intérêt scientifique Jeu et sociétés ;
- Joëlle Bottalico, vice-Présidente du Haut conseil de la vie associative ;
- Christian Bucher, psychiatre, expert en addictologie ;
- Jean-Baptiste Carpentier, directeur de la Conformité du groupe Veolia ;
- Marion Caspers-Merck, ex-Présidente de la Loterie du BadeWurtemberg ;
- Christophe Bouillon, Maire de Barentin, Président de l'Association des Petites Villes de France ;
- Philippe Coy, Président de la Confédération des buralistes ;
- Laurence Devillers, professeure en Intelligence artificielle au CNRS, membre du Comité d'Éthique du numérique ;
- Benoît Halgand, étudiant à l'école Polytechnique, co-fondateur du Manifeste étudiant pour un réveil écologique ;
- Philippe Moati, professeur d'Économie et co-Président de l'Observatoire société et consommation ;
- Louise Nadeau, professeure émérite de Psychologie à l'université de Montréal, experte des sujets d'addiction ;
- Daniel Panetto, Président de Culture presse ;
- Sarah Ourahmoune, sportive de haut niveau, arrivée en juillet 2023 pour représenter le domaine du sport.

La Présidente directrice générale et le directeur général délégué de FDJ participent aux réunions du comité ainsi que, le cas échéant, des représentants de l'entreprise concernés par les thèmes abordés.

En 2023, FDJ a organisé trois sessions du Comité des Parties prenantes :

- en janvier, la session a été consacrée au bilan de l'année 2022 avec l'évaluation de la mise en œuvre des engagements, et du déploiement de la raison d'être auprès des clients et des collaborateurs, ainsi que des travaux et du fonctionnement du Comité des Parties prenantes. Cette session a également permis d'évoquer le bilan de la Coupe du monde de football, notamment le plan d'action jeu responsable déployé à cette occasion, qui reposait en particulier sur la diffusion de vidéos à caractère préventive sur les réseaux sociaux. Enfin, la stratégie environnementale du Groupe a été présentée et discutée avec les membres du Comité, avec l'éclairage par Benoît Halgand de sa vision du rôle de l'entreprise face aux défis écologiques ;
- en juin, les discussions ont porté sur le modèle de croissance responsable de FDJ et sur l'étude relative au coût social des jeux d'argent en France publiée par Sophie Massin et Maxence Miéra, avec l'éclairage de Louise Nadeau, Professeure émérite à l'Université de Montréal, experte des sujets d'addiction. Cette séquence a notamment permis de partager les tendances des marchés à l'international et en France, et de rappeler le modèle de croissance FDJ et sa politique proactive de lutte contre le jeu excessif. Un point a également été fait sur le partenariat de FDJ avec Paris 2024 ;
- en octobre, la séance a été consacrée à la place du jeu d'argent dans la société avec un éclairage historique porté par Elisabeth Belmas, historienne et secrétaire générale du groupement d'intérêt scientifique Jeu et sociétés. FDJ a présenté à cette occasion différentes initiatives menées en réponse à l'évolution des attentes, usages et aspirations des Français. Les membres du comité ont ensuite débattu des enjeux concernant l'évolution des nouvelles frontières du jeu d'argent face à l'émergence de nouvelles formes de jeu d'argent liées aux technologies Web 3.

Les travaux du comité ont fait l'objet d'un compte-rendu auprès du Comité RSE et JR du conseil d'administration de FDJ. Un échange entre la Présidente du Comité des Parties prenantes et les membres de ce comité a également été organisé en avril 2023.

La RSE au cœur du modèle d'affaires du Groupe

1.2 La RSE au cœur du modèle d'affaires du Groupe

Le modèle d'affaires de FDJ repose sur la dynamique et la diversité de ses activités historiques, ainsi que sur le développement de ses activités de diversification. Le groupe FDJ place la responsabilité au cœur de son modèle et mène notamment, à cette fin, une politique volontariste de prévention du jeu excessif et du jeu des mineurs. Le modèle d'affaires du groupe FDJ suit les recommandations de l'*International Integrated Reporting Framework*. Il comprend une présentation des principales ressources et atouts du Groupe, ses activités et de sa stratégie, ainsi qu'une description et une mesure de sa création de valeur pour chacune des parties prenantes.

Tendances

Plus d'informations p. 24

♦ La recherche de proximité

♦ La responsabilité et la quête de sens

Ressources

Des collaborateurs engagés

- ♦ Près de **3 000** collaborateurs (CDI et CDD)
- ♦ Près de **80 %** de collaborateurs actionnaires
- ♦ **92/100** de taux d'engagement des collaborateurs⁽²⁾

Une offre riche et évolutive pour une large base de joueurs

- ♦ Près de **27 millions** de joueurs
- ♦ La profondeur d'offres de jeux sans cesse renouvelées et diversifiées
- ♦ Des marques emblématiques

Une politique de jeu responsable au niveau des meilleurs standards

- ♦ **11,1 %** du budget publicitaire dédiés au jeu responsable
- ♦ **100 %** des offres de jeux de loterie évaluées par les matrices Serenigame⁽³⁾
- ♦ Un objectif de réduire la part du PBJ⁽⁴⁾ réalisée par les joueurs de loterie en ligne à risque élevé à **moins de 2 %**
- ♦ **3,2 millions €** alloués aux partenariats jeu responsable

Un savoir-faire technologique de pointe

- ♦ Plus de **100 000** équipements connectés dans les points de vente
- ♦ Plus de **5 milliards** de transactions traitées chaque année dans les *data centers* du Groupe

Le premier réseau de distribution en France

- ♦ Plus de **29 000** points de vente dans plus de **11 000** communes
- ♦ **2** chaînes logistiques intégrées avec **100 %** des points de vente en distribution directe

Une situation financière solide

- ♦ **1 071 millions €** de fonds propres
- ♦ **671 millions €** d'excédent net de trésorerie
- ♦ **125 millions €** d'investissements

Une démarche d'innovation ouverte

- ♦ Plus de **30** collaborations par an avec des *start-ups*
- ♦ Plus de **100 millions €** de capacité d'investissement dans des *start-ups*

Une stratégie environnementale ambitieuse

- ♦ Une politique de réduction des émissions carbone validée par l'initiative *Science Based Targets*⁽⁵⁾
- ♦ Une démarche de numérique responsable
- ♦ Une contribution positive à la biodiversité

Activités

Plus d'informations p. 05

Jeux de loterie

(Jeux de tirage et de grattage)

74 %

du chiffre d'affaires du Groupe

(Droits exclusifs en point de vente et en ligne en France)

Raison d'être

Plus d'informations p. 03

**Le jeu est
notre métier,
la contribution
à la société
notre moteur
et la responsabilité
notre exigence.**

1. Axes de développement explorés par le Groupe pour capitaliser sur ses actifs, son savoir-faire et son expérience, et renforcer sa résilience (voir page 05). /

2. Donnée issue de l'enquête annuelle interne menée auprès de l'ensemble des collaborateurs par Harris Interactive. / 3. Matrices Serenigame universelle et grattage : dispositif pour évaluer les risques de jeu excessif d'un jeu mis en place par FDJ. / 4. Produit brut des jeux. / 5. Initiative internationale qui promeut la fixation d'objectifs de réduction des gaz à effet de serre afin de limiter la hausse de la température moyenne mondiale à 1,5 °C à horizon 2100. /

Le modèle d'affaires de FDJ conjugue métiers historiques de jeux d'argent et de hasard, et nouvelles activités⁽¹⁾. Cela lui permet, sur des marchés porteurs, de capitaliser au mieux sur ses atouts pour poursuivre sa dynamique de croissance durable et rentable. Acteur de référence du jeu comme divertissement, le Groupe développe la digitalisation de ses offres et renforce chaque jour son exigence pour des pratiques de jeu responsables.

Les indicateurs mentionnés ci-dessous s'entendent au niveau du périmètre du Groupe.

◆ Le digital au cœur de nos vies

Paris sportifs et jeux en ligne en concurrence⁽⁶⁾

20 %

du chiffre d'affaires du Groupe

(Droits exclusifs pour les paris sportifs en point de vente en France, concurrence pour les jeux en ligne : paris sportifs, paris hippiques et poker)

Autres activités

(International, Paiement & Services)

6 %

du chiffre d'affaires du Groupe

Stratégie

Plus d'informations p. 20

Sur les marchés des jeux d'argent et de hasard, l'ambition du groupe FDJ est de consolider ses positions en France et d'être un acteur international de référence.

◆ Les évolutions des arbitrages des consommateurs

Valeur créée

Une performance financière & extra-financière notable

- ◆ **2,6 milliards €** de chiffre d'affaires
- ◆ **25,1 %** de taux de marge d'EBITDA courant
- ◆ **80 %** de distribution du résultat net consolidé
- ◆ Une note de **72/100** par Moody's ESG Solutions
- ◆ Une certification sur les standards de jeu responsable de **The European Lotteries** (niveau de conformité maximal)

Une contribution aux causes d'intérêt général

- ◆ **25 millions €** alloués à la Fondation d'entreprise FDJ pour la période 2023-2027
- ◆ Plus de **150 millions €** collectés depuis 2018 pour soutenir le patrimoine français via les jeux Mission Patrimoine
- ◆ **72 millions €** de prélèvements publics sur les jeux affectés à l'Agence nationale du sport (ANS)⁽⁷⁾

Une politique sociale inclusive

- ◆ **100/100** à l'index d'égalité femmes-hommes (FDJ SA)
- ◆ **37,8 %** de femmes dans la ligne managériale et **39,1 %** dans l'ensemble des collaborateurs
- ◆ **5,67 %** de collaborateurs en situation de handicap

Un modèle redistributif

- ◆ **6,6 milliards €** de contribution à la richesse nationale⁽⁸⁾
- ◆ Un dispositif d'intéressement et un accord de participation qui permettent de distribuer aux collaborateurs jusqu'à **24 %** de leur salaire de base

Une contribution au développement des territoires

- ◆ **983 millions €** de commissions versées aux détaillants
- ◆ **56 000** emplois créés ou pérennisés par l'activité de FDJ, dont **21 800** sur la filière bar-tabac-presse⁽⁹⁾
- ◆ **85 %** d'achats réalisés en France par les entités françaises

Une contribution à la protection de l'environnement

- ◆ Réduction de **70 %** des émissions scopes 1 et 2⁽⁹⁾ en 2022 par rapport à 2017
- ◆ **100 %** des supports de jeux imprimés sur du papier FSC[®] issu de sources responsables
- ◆ **110 hectares** de forêts françaises préservés depuis 2019⁽¹⁰⁾

6. Jeux d'argent en ligne hors loterie. En France, les jeux en ligne en concurrence autorisés sont les paris sportifs, les paris hippiques et le poker. / 7. FDJ participe par ailleurs, avec d'autres opérateurs agréés, au budget de l'ANS via les prélèvements de l'État sur les paris sportifs en ligne, pour un montant de 34,6 millions € (tous opérateurs confondus). / 8. BDO-Bipe (Bureau d'informations et de prévisions économiques). / 9. Diminution des émissions liées aux consommations énergétiques du Groupe : électricité, gaz, fioul, climatisation, carburant de la flotte automobile. / 10. Via les PSE (paiements pour services écosystémiques) financés par le Groupe (voir page 27).

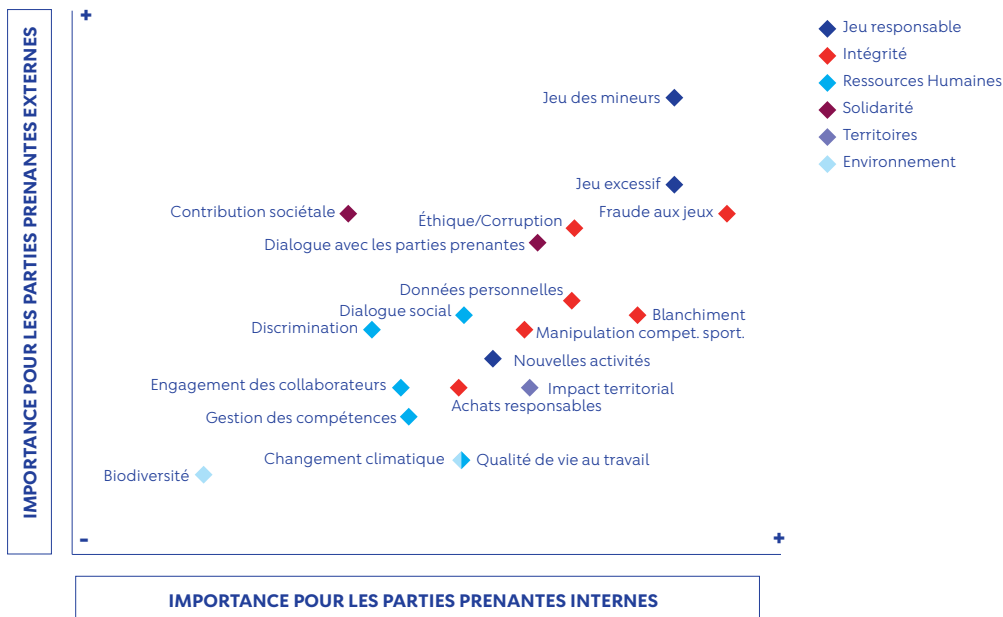
Identification des enjeux matériels pour FDJ

1.3 Identification des enjeux matériels pour FDJ

Afin de s'assurer que les enjeux RSE sont toujours en phase avec les attentes des parties prenantes, FDJ a mis à jour en 2021 sa matrice de matérialité, en sollicitant une trentaine de parties prenantes (actionnaires, fournisseurs, société civile, membres du Laboratoire Sociétal et du Comité des Parties prenantes, associations professionnelles, cabinet d'étude spécialiste des tendances de consommation...) via un questionnaire en ligne. La matrice de matérialité comprend dix-neuf enjeux, à l'importance globalement élevée, et répartis selon six thématiques (jeu responsable, intégrité, ressources humaines, solidarité, territoires et environnement).

Les résultats obtenus confortent les grandes orientations de la politique RSE de FDJ en particulier la prépondérance des enjeux liés au jeu responsable. Ainsi, les cinq enjeux prioritaires du groupe FDJ demeurent inchangés : la lutte contre le jeu des mineurs, la lutte contre le jeu excessif, l'Éthique et la lutte contre la corruption, la fraude sur les jeux et la protection des données personnelles.

Suivant une hiérarchie à quatre niveaux de risque, leur répartition fournit des informations pertinentes pour prioriser les actions RSE à court et moyen terme.



À noter que dans le cadre de sa mise en conformité avec la directive dite « CSRD » (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), qui s'appliquera progressivement à compter du prochain exercice, des travaux ont été engagés pour établir

une matrice de double matérialité, exercice qui permettra au Groupe de se questionner à nouveau sur ses enjeux matériels.

1.4 Les objectifs RSE à horizon 2025

Ces objectifs sont au cœur de la stratégie du Groupe, et fixent des engagements concrets à moyen/long terme. Ils concernent trois thématiques d'engagement essentielles pour FDJ et alignées avec les attentes des parties prenantes :

- le jeu responsable, en particulier la prévention du jeu excessif ;

- l'environnement, avec un focus sur la lutte contre le changement climatique et enfin ;
- l'équité femme/homme au sein de l'entreprise.

Objectifs 2025	
Jeu responsable	Moins de 2 % du produit brut des jeux [1] porté par les joueurs de loterie en ligne à risque élevé
Environnement	- 65 % d'émissions carbone (scopes 1 et 2) par rapport à 2021
Équité femme/homme	40 % de femmes dans le management du Groupe (GEM)

Ces objectifs RSE ont été validés par le Comité RSE & JR et le Comité de la Gouvernance, des nominations et des rémunérations en fin d'année 2023. Ils ont été déclinés

annuellement afin de pouvoir être intégrés à la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux (voir chapitre 2 « Gouvernement d'entreprise »).

1.5 La contribution de FDJ aux objectifs de développement durable (ODD)

Les dix-sept ODD, définis par les Nations unies, constituent un cadre de référence international en matière de RSE, complémentaire à la norme ISO 26000. Pour mémoire, les cibles définies par les ODD à l'horizon 2030 répondent à trois objectifs généraux : éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous.

En s'appuyant sur les recommandations du SDG Compass⁽¹⁾, FDJ a identifié les principaux ODD auxquels le Groupe contribue via ses actions RSE au regard des cent soixante-neuf cibles déclinant les ODD, et de la feuille de route définie par la France dans l'Agenda 2030. La contribution du groupe FDJ à ces sept ODD est détaillée dans le tableau suivant :

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	OBJECTIF FDJ ASSOCIÉ	PARAGRAPHES
OBJECTIF 8 : TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE DURABLE		
 <p>Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous.</p> <p>Cible 8.3 : promouvoir des politiques axées sur le développement qui [...] stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises, et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.</p> <p>Cible 8.5 : d'ici à 2030, parvenir au plein-emploi productif, et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.</p>	<p>◆ Contribuer à la croissance économique locale par l'emploi, les achats et une présence sur l'ensemble du territoire national.</p>	<p>10. Territoires</p>
OBJECTIF 10 : RÉDUCTION DES INÉGALITÉS		
 <p>Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.</p> <p>Cible 10.3 : assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.</p> <p>Cible 10.4 : adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaires, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité.</p>	<p>◆ Proposer un socle social inclusif propice à la performance individuelle et collective au service de la stratégie d'entreprise : contribuer à l'égalité des chances et l'inclusion de tous et poursuivre l'action sociale et sociétale, au cœur de l'identité du Groupe depuis sa création.</p>	<p>8. Ressources humaines</p> <p>9. Solidarité</p>
OBJECTIF 11 : VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES		
 <p>Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.</p> <p>Cible 11.4 : renforcer les efforts de protection et de préservation du patrimoine culturel et naturel mondial.</p> <p>Cible 11.7.a : favoriser l'établissement de liens économiques, sociaux et environnementaux positifs entre zones urbaines, péri urbaines et rurales en renforçant la planification du développement à l'échelle nationale et régionale.</p>	<p>◆ Maintenir la contribution du Groupe à l'intérêt général dans le cadre de la protection et de la préservation du patrimoine culturel et par le biais de la présence des points de vente dans les centres-villes déclinants et les zones urbaines sensibles.</p>	<p>9. Solidarité</p> <p>10. Territoires</p>

(1) SDG (Sustainable Development Goals) Compass : guide méthodologique développé par le GRI et le UN Global Compact à destination des entreprises qui désirent contribuer à l'Agenda 2030 des Nations Unies.

La contribution de FDJ aux objectifs de développement durable (ODD)

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	OBJECTIF FDJ ASSOCIÉ	PARAGRAPHES
OBJECTIF 12 : CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES		
<p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>  <p>Établir des modes de consommation et de production durables.</p> <p>Cible 12.8 : d'ici à 2030, faire en sorte que toutes les personnes, partout dans le monde, aient les informations et connaissances nécessaires au développement durable et à un style de vie en harmonie avec la nature.</p>	<p>◆ Continuer à promouvoir un modèle de jeu récréatif et extensif.</p>	<p>6. Jeu responsable</p>
OBJECTIF 13 : LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES		
<p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>  <p>Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.</p> <p>Cible 13.2 : incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationale.</p>	<p>◆ Limiter l'impact de l'activité du Groupe sur l'environnement : aligner les émissions de gaz à effet de serre du Groupe avec une trajectoire 2 °C et atteindre la neutralité carbone.</p>	<p>11. Environnement</p>
OBJECTIF 15 : VIE TERRESTRE		
<p>15 VIE TERRESTRE</p>  <p>Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.</p> <p>Cible 15.2 : d'ici à 2020, promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial.</p>	<p>◆ S'approvisionner à 100 % en papier issu de forêts gérées durablement et certifiées FSC® et contribuer à préserver la biodiversité dans les forêts françaises en finançant les projets de conservation et de restauration des arbres-habitats des espèces rares et menacées.</p>	<p>11. Environnement</p>
OBJECTIF 16 : PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES		
<p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p>  <p>Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.</p> <p>Cible 16.5 : réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes.</p> <p>Cible 16.6 : mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.</p>	<p>◆ Continuer à renforcer la confiance dans le modèle d'entreprise : contribuer à la lutte contre la fraude, le blanchiment, la corruption et contribuer à l'intégrité du monde du sport.</p>	<p>7. Intégrité</p>

2. Gouvernance RSE

2.1 Management de la RSE au sein du Groupe

Élaborée en application de la norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des organisations, la politique RSE du groupe FDJ est pleinement intégrée à sa gouvernance et à sa stratégie. Elle constitue un des piliers de son système de management intégré (SMI) (voir chapitre 3 « Facteurs de risques et cadre de maîtrise de l'activité ») pour acculturer les collaborateurs aux enjeux RSE et faciliter le déploiement effectif des actions RSE au sein de toutes les entités du Groupe.

La RSE s'inscrit au cœur des orientations stratégiques du Groupe à horizon 2025 via, en particulier, la priorité donnée au renforcement de ses actions en matière de jeu responsable (JR) en vue de consolider sa position de référence dans le secteur des jeux d'argent et de hasard en France et en Europe. L'inclusion de critères RSE parmi les éléments déterminant de la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux de l'entreprise l'illustre également.

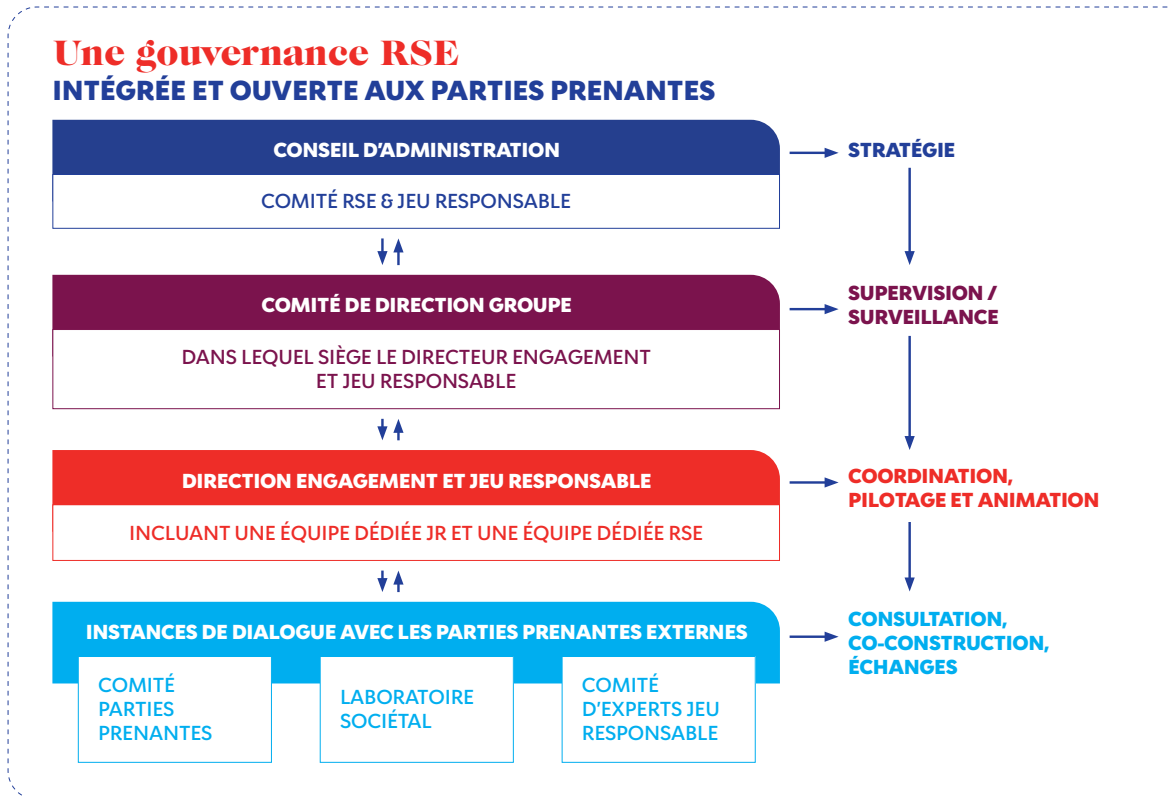
La direction Engagement et Jeu responsable est chargée de piloter la définition et la mise en œuvre de la politique d'engagement et des actions RSE dans l'ensemble du groupe FDJ afin de garantir leur cohérence, d'en évaluer les résultats et d'en animer le dialogue avec les parties prenantes.

Le commissaire du Gouvernement et le contrôleur général Économique et Financier siègent au Comité RSE & JR avec voix consultative.

Sur le plan opérationnel, FDJ définit chaque année des actions RSE prioritaires qui sont validées et suivies par le Comité de direction Groupe au sein duquel siège le directeur Engagement et Jeu responsable, puis soumises au Comité RSE & JR ⁽¹⁾. Ce dernier a pour mission d'examiner la politique RSE de l'entreprise dans son ensemble, en particulier les actions en matière de JR, leur articulation avec la stratégie de l'entreprise, et de rendre compte de ses travaux au conseil d'administration.

Au 31 décembre 2023, ce comité était composé de cinq membres :

- Madame Fabienne Dulac, Présidente du Comité RSE & JR, administratrice indépendante ;
- L'Union des blessés de la face et de la tête (UBFT), représentée par Monsieur Olivier Roussel, administrateur nommé par l'assemblée générale ;
- Monsieur Didier Trutt, administrateur nommé par l'assemblée générale sur proposition de l'État ;
- Madame Françoise Gri, administratrice indépendante ;
- Monsieur Philippe Pirani, administrateur représentant les salariés.

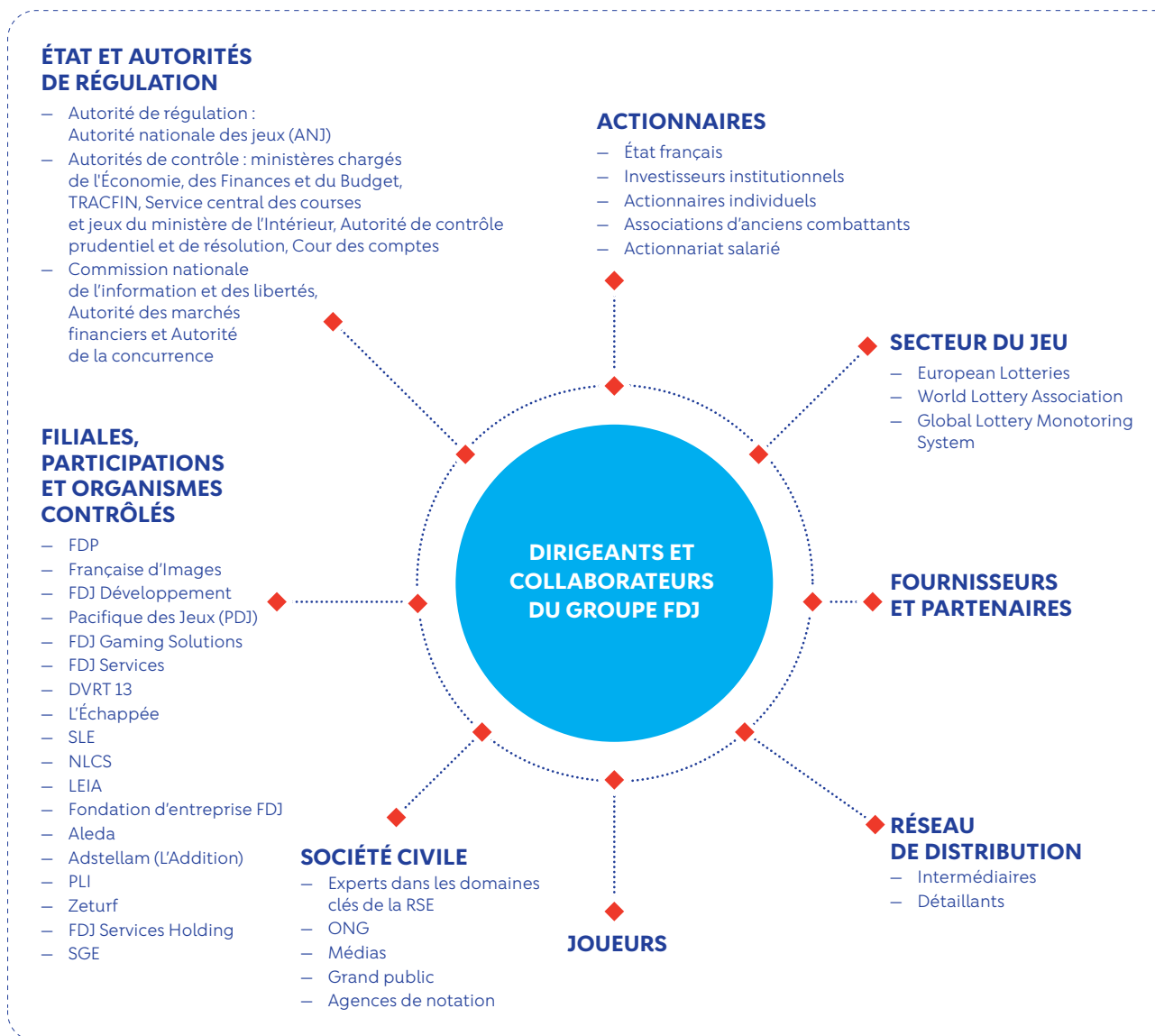


(1) Comité spécialisé du conseil d'administration.

Un dialogue soutenu avec les parties prenantes

2.2 Un dialogue soutenu avec les parties prenantes

La politique RSE du groupe FDJ est construite et animée en lien avec ses parties prenantes internes (collaborateurs) et externes (joueurs, réseau de distribution, fournisseurs, société civile, État et autorités de régulation, etc.). Un dialogue nourri et approfondi permet d'intégrer leurs expertises et expériences et d'enrichir les actions menées.










2.3 Formation des collaborateurs du Groupe aux enjeux RSE

Le dispositif de formation aux enjeux RSE destiné à l'ensemble des collaborateurs a fait l'objet d'une refonte en 2021. Cette dernière a permis de mettre à jour le contenu et de former à nouveau l'ensemble des collaborateurs. Cette formation traite particulièrement des thématiques suivantes : le jeu responsable ; la lutte contre la fraude et le blanchiment, l'Éthique et la lutte contre la corruption ; la diversité et l'inclusion ; les achats responsables ; la gestion des données personnelles ; le soutien de l'entreprise sur les territoires ; les engagements sociétaux et l'environnement. Cette formation a été suivie en 2023 par 248 collaborateurs.

Par ailleurs, un plan de formation dédiée à la transition écologique a été développé en 2023. Il intègre notamment le MOOC élaboré par le C3D « Comprendre la crise écologique », déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs de FDJ SA, FDP, FGS France, Française d'Images, FDJ Services, et Pacifique des Jeux, ainsi que des formations spécifiques pour les métiers de la finance et du marketing. La réalisation du MOOC a été intégré dans les critères d'intéressement des collaborateurs de FDJ SA, FDP et FGS France. Fin 2023, 91,7 % des collaborateurs ont réalisé la formation, soit 11,7 points de plus que l'objectif fixé.

3. Notations extra-financières et certifications

FDJ s'attache à enrichir chaque année les informations RSE mises à la disposition de ses parties prenantes, des agences de notation extra-financières et des investisseurs.

AGENCES DE NOTATION	NOTE FDJ OBTENUE				
	2019	2020	2021	2022	2023
Principales notations généralistes ESG (environnement, social, gouvernance)					
 MOODY'S ESG Solutions <i>Moody's - US</i>	A1+ 66/100	A1+ 66/100	A1+ 70/100	A1+ 72/100	72/100 →
 MSCI <i>MSCI - US</i>	-	-	A	A	AA ↑
 S&P Global <i>SAM (S&P)</i>	-	53/100	57/100	59/100	55/100 ↓
 SUSTAINALYTICS <i>(plus la note est basse mieux c'est)</i>	-	-	15,4 (Risque ESG faible)	15,6 (Risque ESG faible)	16,8 (Risque ESG faible) →
Principales notations spécialisées					
 HUMPACT Score Emploi ★★★★★ <i>Humpact - France, spécialisée sur l'impact des sociétés cotées sur l'emploi en France</i>	-	Score global 5/5	Score global 4,5/5	Score global 4/5	Score global 5/5 ↑ 1 ^{er} prix « Parité F/H »
 ecovadis <i>Ecovadis - France, spécialiste des performances RSE et achats responsables</i>	70/100	70/100	-	71/100	71/100 →
 CDP <i>Alignement avec les recommandations de la TCFD</i>	-	-	B- (Management level)	D (Disclosure level)	B ↑ (Management level)

Outre ces notations extra-financières, FDJ a obtenu des certifications et labels spécifiques et sectoriels, tels que la certification jeu responsable délivrée par *The European Lotteries*, renouvelée en 2022 pour une durée de trois ans avec un niveau de conformité maximal, et les labels Diversité et Égalité Professionnelle (regroupés sous le label « Alliance ») de l'AFNOR (Association française de normalisation) renouvelés en 2021 pour une durée de 4 ans.

4. Présentation des principaux risques RSE du Groupe





Le groupe FDJ a réalisé une analyse de ses principaux risques RSE susceptibles d'affecter son activité en impliquant les parties prenantes internes, représentatives des différents métiers de l'entreprise.

Cette analyse, historiquement menée sur le périmètre FDJ SA (entité la plus significative lors de la réalisation de la première analyse), est actualisée chaque année à isopérimètre. Elle s'appuie sur une méthodologie permettant d'identifier et de hiérarchiser les risques à l'aide d'échelles d'évaluation spécifiques à l'analyse de risques RSE et cohérentes avec les échelles d'évaluation utilisées au sein du groupe FDJ. Ces dernières reposent sur trois critères d'évaluation principaux : l'impact (en termes stratégique, financier, réputationnel et juridique), la plausibilité et le niveau de maîtrise estimé.

Dans le cadre de cette analyse, l'entreprise a par ailleurs défini son univers de risques RSE, en s'appuyant notamment sur :

- l'analyse de matérialité RSE ;
- les enjeux extra-financiers propres à son secteur d'activité ;
- la cartographie annuelle des risques du Groupe ;
- les thématiques présentées au chapitre II de l'article 2 du décret d'application ⁽¹⁾ (social, sociétal, environnemental, lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, et droits de l'homme) et au chapitre III de l'article 1 de l'ordonnance ⁽²⁾.







Cette analyse des risques RSE, qui s'articule autour des six thématiques présentées ci-dessous, sera enrichie l'année prochaine par une analyse de double matérialité. Cette dernière en cours de réalisation tiendra compte des activités récemment acquises, conformément aux exigences apportées par la directive dite « CSRD ».

Thématique	Principaux risques RSE	Principales causes d'apparition du risque	Niveau de criticité brute*	Principales parties prenantes impactées	Politiques, diligences raisonnables et résultats
JEU RESPONSABLE 	Jeu des mineurs	<ul style="list-style-type: none"> - L'inefficacité du système de détection et d'interdiction du jeu des mineurs ; - Des cas avérés de jeu des mineurs/développement du jeu des mineurs ; - Le non-respect des exigences réglementaires. 	 Élevée	<ul style="list-style-type: none"> - Joueurs - Commerçants partenaires - Associations partenaires - ANJ 	Démarche « jeu responsable » <ul style="list-style-type: none"> - Plan d'action jeu responsable - 100 % de conformité dans le cadre de la certification triennale sur le jeu responsable de l'European Lotteries Cf. 6.1 Prévention du jeu des mineurs
	Jeu excessif	<ul style="list-style-type: none"> - L'inefficacité du système de détection et limitation au jeu excessif ; - Des cas avérés de joueurs excessifs/développement du jeu excessif ; - Le non-respect des exigences réglementaires. 	 Élevée	<ul style="list-style-type: none"> - Joueurs - Commerçants partenaires - Associations partenaires - ANJ 	Démarche « jeu responsable » <ul style="list-style-type: none"> - Plan d'actions jeu responsable - 100 % de conformité dans le cadre de la certification triennale sur le jeu responsable - Application des exigences du Gambling Act Cf. 6.2 Prévention du jeu excessif
	Développement jeux et services non responsables	<ul style="list-style-type: none"> - L'absence d'impacts positifs liés aux partenariats avec des start-ups ; - L'absence d'impacts positifs liés à la transformation digitale du jeu (non responsable) ; - Des impacts négatifs de l'innovation non anticipés ; - Des impacts des évolutions du business et de la stratégie croissance externe. 	 Modérée	<ul style="list-style-type: none"> - Joueurs - Commerçants partenaires - ANJ 	Démarche « jeu responsable » <ul style="list-style-type: none"> - Plan d'action jeu responsable - 100 % de conformité dans le cadre de la certification triennale sur le jeu responsable - Matrices « Sérénigame » d'analyse de l'attractivité des offres de jeu Cf. 6.3 Détection et orientation des personnes en situation de vulnérabilité








* Le niveau de criticité brute tient compte de l'impact (en termes stratégique, financier, réputationnel et juridique) et de la plausibilité (probabilité d'occurrence et/ou fréquence d'apparition du risque). Les dispositifs de maîtrise du risque ne sont pas pris en considération dans le calcul de la criticité brute.

(1) Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017.









(2) Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017.

Thématique	Principaux risques RSE	Principales causes d'apparition du risque	Niveau de criticité brute*	Principales parties prenantes impactées	Politiques, diligences raisonnables et résultats
	Blanchiment	<ul style="list-style-type: none"> Des cas avérés de blanchiment d'argent/financement du terrorisme via les jeux FDJ ; L'absence ou inefficacité du système mis en place pour prévenir, détecter et maîtriser les cas de blanchiment ; Le non-respect des exigences réglementaires. 	 Élevée	<ul style="list-style-type: none"> Commerçants partenaires Actionnaires ANJ 	<ul style="list-style-type: none"> Démarche « Intégrité des activités » Dispositif de Lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT). <p><i>Cf. 7.2 Lutter contre le blanchiment</i></p>
	Fraude sur les jeux	<ul style="list-style-type: none"> Des cas avérés de fraude sur les jeux FDJ ; L'absence ou inefficacité du système mis en place pour prévenir, détecter et maîtriser les cas de fraude ; Le non-respect des exigences réglementaires. 	 Élevée	<ul style="list-style-type: none"> Commerçants partenaires Actionnaires Joueurs ANJ 	<ul style="list-style-type: none"> Démarche « Intégrité des activités » Plan d'actions pour lutter contre la fraude <p><i>Cf. 7.1 Lutter contre la fraude sur les jeux</i></p>
	Atteinte à la sécurité et confidentialité des données personnelles	<ul style="list-style-type: none"> L'occurrence d'une fuite de données personnelles ; La monétisation des données personnelles par FDJ sans accord préalable ; L'absence de système abouti et pertinent de gestion des données. 	 Modérée	<ul style="list-style-type: none"> Joueurs Commerçants partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> Démarche « Intégrité des activités » Certification ISO 27001 relative à la mise en place d'un système de management de la sécurité de l'information Politique Groupe de sécurité des systèmes d'information (PGSSI) <p><i>Cf. 7.4 Assurer la protection des données personnelles</i></p>
	Non-conformité anticorruption	<ul style="list-style-type: none"> Le manquement à la probité (corruption, ententes illicites, conflits d'intérêts...); L'occurrence d'une ou plusieurs pratiques reflétant un manque d'éthique des affaires (respect de la libre concurrence, transparence des activités de lobbying, non-respect de la réglementation et des règles internes...); L'absence ou inefficacité du système mis en place pour prévenir, détecter et maîtriser ces pratiques. 	 Modérée	<ul style="list-style-type: none"> Commerçants partenaires Actionnaires Fournisseurs et partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> Démarche « Intégrité des activités » Programme de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence Charte éthique complétée par un Code de conduite anticorruption, des procédures associées ainsi qu'un dispositif d'alerte éthique <p><i>Cf. 7.5 Promouvoir une gestion d'entreprise éthique et lutter contre la corruption</i></p>
	Manipulation externe des compétitions sportives	<ul style="list-style-type: none"> La manipulation de compétitions sportives en lien avec les paris sportifs. 	 Modérée	<ul style="list-style-type: none"> Commerçants partenaires Joueurs Fournisseurs et partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> Démarche « Intégrité des activités » Membre du Comité exécutif du <i>Global Lottery Monitoring System</i>, permettant la mise en commun de données de surveillance des paris sportifs Participation active dans la création du référentiel national normatif sur l'intégrité du sport Plan de promotion de l'intégrité des compétitions <p><i>Cf. 7.3 Lutter contre la manipulation externe des compétitions sportives</i></p>

* Le niveau de criticité brute tient compte de l'impact (en termes stratégique, financier, réputationnel et juridique) et de la plausibilité (probabilité d'occurrence et/ou fréquence d'apparition du risque). Les dispositifs de maîtrise du risque ne sont pas pris en considération dans le calcul de la criticité brute.

Thématique	Principaux risques RSE	Principales causes d'apparition du risque	Niveau de criticité brute*	Principales parties prenantes impactées	Politiques, diligences raisonnables et résultats
INTÉGRITÉ (SUITE)	Pratiques non éthiques dans la chaîne de valeur	<ul style="list-style-type: none"> - L'occurrence de pratiques non éthiques (violations des droits humains, atteintes à l'environnement) des fournisseurs et des partenaires; - Des pratiques non éthiques de FDJ envers ses fournisseurs et partenaires (délais de paiement excessif, niveaux de dépendance trop élevés). 	 Modérée	- Fournisseurs et partenaires	<p>Démarche « Intégrité des activités »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique d'achats responsables - Cartographie des risques RSE des fournisseurs - Label « Relation fournisseurs et achats responsables » - Politique Droits Humains <p><i>Cf. 7.5.8 S'engager pour les droits humains/7.6 Favoriser les achats responsables</i></p>
RESSOURCES HUMAINES 	Gestion inadaptée des compétences	<ul style="list-style-type: none"> - Des difficultés de recrutement et de rétention des talents notamment dans le domaine technologique (liés à l'image de marque, au package de rémunération); - L'insuffisance de développement des compétences des collaborateurs; - Le recours insuffisant à la mobilité interne. 	 Modérée	- Collaborateurs	<p>Démarche « Ressources Humaines »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - Politique de formation - Plan individuel de mobilité <p><i>Cf. 8.1 Garantir une bonne gestion des compétences</i></p>
	Rupture du dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> - La rupture du dialogue avec les instances représentatives du personnel; - L'évolution significative de l'organisation du travail à mener en lien avec la mise en œuvre de la stratégie. 	 Modérée	- Collaborateurs	<p>Démarche « Ressources Humaines »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présence d'instances représentatives du personnel - Signature d'accords collectifs <p><i>Cf. 8.2 Promouvoir un dialogue social constructif</i></p>
	Discrimination et non diversité	<ul style="list-style-type: none"> - L'identification de pratiques discriminantes; - L'identification d'écarts de rémunération et de promotion; - L'absence de système en place de détection et gestion des cas. 	 Modérée	- Collaborateurs - Joueurs	<p>Démarche « Ressources Humaines »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique « Diversité et Inclusion » - Accord relatif à « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et la diversité » - Label ALLIANCE regroupant les labels Égalité professionnelle F/H et Diversité. <p><i>Cf. 8.3 Renforcer la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i></p>
	Qualité de vie au travail dégradée	<ul style="list-style-type: none"> - Des espaces de travail inadéquats; - Des situations de stress non gérées; - Une crise épidémique (ex. COVID). 	 Modérée	- Collaborateurs	<p>Démarche « Ressources Humaines »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique de santé et sécurité au travail - Système d'écoute externe « FDJGroupForMe » <p><i>Cf. 8.4 Développer la qualité de vie au travail</i></p>
	Désengagement des collaborateurs dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - La perte de confiance des collaborateurs dans la gouvernance interne; - La perception de la gouvernance comme injuste, non représentative et non pertinente. 	 Modérée	- Collaborateurs	<p>Démarche « Ressources Humaines »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Baromètre de climat interne <p><i>Cf. 8.5 Assurer l'engagement des collaborateurs</i></p>

* Le niveau de criticité brute tient compte de l'impact (en termes stratégique, financier, réputationnel et juridique) et de la plausibilité (probabilité d'occurrence et/ou fréquence d'apparition du risque). Les dispositifs de maîtrise du risque ne sont pas pris en considération dans le calcul de la criticité brute.

Thématique	Principaux risques RSE	Principales causes d'apparition du risque	Niveau de criticité brute*	Principales parties prenantes impactées	Politiques, diligences raisonnables et résultats
SOLIDARITÉ 	Dialogue dégradé avec les parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> – La rupture du dialogue constructif avec les parties prenantes (détaillants, joueurs, régulateur, société civile, ONG) ; – La critique des parties prenantes ; – La non-représentativité des parties prenantes consultées. 	 Modérée	<ul style="list-style-type: none"> – Commerçants partenaires – Actionnaires – Joueurs – Fournisseurs et partenaires – Société civile 	Démarche « Solidarité » <ul style="list-style-type: none"> – Laboratoire Sociétal regroupant une douzaine d'organisations de la société civile – Comité des Parties prenantes – Matrice de matérialité <i>Cf. 9.2 Dialoguer avec les parties prenantes</i>
	Contribution sociétale dégradée	<ul style="list-style-type: none"> – Le désengagement sociétal de FDJ dans le domaine du sport, de l'investissement socialement responsable ; – Le désengagement des collaborateurs et des détaillants dans des missions d'utilité sociale (notamment moins d'actions de la Fondation). 	 Modérée	<ul style="list-style-type: none"> – Commerçants partenaires – Société civile 	Démarche « Solidarité » <ul style="list-style-type: none"> – Fondation d'entreprise FDJ – Appel à projets « Commerçants partenaires Solidaires » – Opération Mission Patrimoine <i>Cf. 9.1 S'engager pour la société</i>
TERRITOIRES 	Empreinte territoriale affaiblie	<ul style="list-style-type: none"> – Des impacts socio-économiques trop faibles sur les territoires ; – La baisse d'activité induite par la présence de FDJ sur les territoires. 	 Modérée	<ul style="list-style-type: none"> – Commerçants partenaires – Société civile 	Démarche « Territoires » <ul style="list-style-type: none"> – Programme d'accompagnement des commerçants partenaires – Évaluation de la contribution économique et sociale de FDJ en France <i>Cf. 10.1 Soutien au réseau/ 10.2 Diversification des services en point de vente/ 10.3 Contribution économique et sociale</i>
ENVIRONNEMENT 	Augmentation des émissions de GES	<ul style="list-style-type: none"> – L'empreinte négative des activités du Groupe sur l'environnement ; – Remise en cause de la gestion des déchets liés aux supports de jeux : papier ou composant non responsable, transport/ fret ; – L'accusation de <i>greenwashing</i> ; – La non-conformité aux nouvelles législations ; – Le manque d'efficacité (déchets et énergies). 	 Modérée	<ul style="list-style-type: none"> – Commerçants partenaires – Joueurs – Fournisseurs et partenaires – Société civile 	Démarche « Environnement » <ul style="list-style-type: none"> – Démarche de réduction de ses émissions carbone (bilan carbone) – Cartographie des risques et opportunités financiers liés au climat (alignement avec les recommandations de la TCFD) – Démarche de numérique responsable <i>Cf. 11.1 Lutter contre le changement climatique</i>
	Perte de biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> – L'impact de l'utilisation du papier (déforestation) ; – Le manque de ressources naturelles pour produire (papier, métaux rares) ; – Remise en cause de la gestion des déchets liés aux supports de jeux : papier ou composant non responsable, transport/ fret ; – La non-possibilité de remplacer nos emballages de supports de jeu en plastique si la législation l'impose. 	 Faible	<ul style="list-style-type: none"> – Commerçants partenaires – Joueurs – Fournisseurs et partenaires – Société civile 	Démarche « Environnement » <ul style="list-style-type: none"> – Analyse de cycle de vie des supports de jeux – Mesure de l'empreinte biodiversité des supports de jeux via l'outil <i>Global Biodiversity Score</i> – Financement de projets de restauration ou conservation forestière certifiés <i>Cf. 11.2 Agir pour préserver la biodiversité</i>

* Le niveau de criticité brute tient compte de l'impact (en termes stratégique, financier, réputationnel et juridique) et de la plausibilité (probabilité d'occurrence et/ou fréquence d'apparition du risque). Les dispositifs de maîtrise du risque ne sont pas pris en considération dans le calcul de la criticité brute.

Il est à noter qu'en 2023, il n'a pas été relevé d'élément significatif nécessitant la mise à jour de cette analyse.

Les objectifs, les politiques, les procédures de diligence raisonnable et les indicateurs clés de performance relatifs à chacune de ces six thématiques sont présentés en détail dans les sections suivantes.

Par ailleurs, les risques RSE les plus significatifs au niveau du Groupe sont présentés au Chapitre 3 « Facteurs de risques et cadre de maîtrise de l'activité » du présent document.

Les sujets suivants n'ont pas été abordés dans ce chapitre car jugés non significatifs au regard de l'activité de FDJ : la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, les engagements pour favoriser une alimentation responsable, équitable et durable, et le respect du bien-être animal.

5. Synthèse de la performance extra-financière du Groupe

Indicateurs extra-financiers	2021	2022	2023
– Moody's ESG Solutions	A1+ ; 70/100	A1+ ; 72/100	72/100
– S&P	57/100	59/100	55/100
– Sustainalytics	15,4/100	15,6/100	16,8
– MSCI	A	A	AA
– Part du produit brut des jeux porté par les joueurs de loterie en ligne à risque élevé	-	2,34 %	1,76 %
– Part des joueurs Playscan™ rouge de loterie en ligne et de paris sportifs en ligne	1,95 %	2,18 %	2,43 %
– Part des joueurs excessifs en fonction de l'indice canadien du jeu excessif	1,20 %	1,20 %	1,20 %
– Part du budget global des achats d'espaces publicitaires consacré aux communications sur le jeu responsable	11,80 %	13,00 %	11,10 %
– Taux de conformité des points de vente aux critères jeu responsable	93,80 %	94,80 %	92,30 %
– Délais de paiement moyen des fournisseurs	37 j	38 j	37 j
– Part des fournisseurs stratégiques et importants évalués sur leur performance RSE	68 %	73 %	40 %
– Part de femmes dans le Groupe	39,00 %	38,90 %	39,10 %
– Part des femmes managers dans le Groupe	34,39 %	36,00 %	37,80 %
– Taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap dans le Groupe	5,21 %	5,61 %	5,67 %
– Montant des achats dans les ESAT/Entreprises adaptées	924 K€	1 306 K€	1 343 K€
– Taux d'engagement des collaborateurs	91/100	89/100	92/100
– Montant des contributions aux causes d'intérêt général	108 M€	137 M€	142 M€
– Montant des soutiens financiers accordés par la Fondation FDJ	4 765 K€	4 414 K€	3 901 K€
– Nombre d'emplois créés et pérennisés par l'activité de FDJ	54 450	55 300	56 000
– Nombre d'emplois au sein de la filière bar/tabac/presse	21 100	22 000	21 800
– Contribution de FDJ à la richesse nationale (PIB)	6,2 Mds€	6,5 Mds€	6,6 Mds€
– Part des achats en valeur réalisée auprès des PME et ETI	58 %	85 %	61 %
– Part des achats réalisés en France	90 %	90 %	85 %
– Taux de réduction des émissions de gaz à effet de serre scopes 1 et 2 (vs 2017)	59 %	70 %	Disponible en mai 2024
– Taux de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de la chaîne de valeur par million d'euros de chiffre d'affaires (vs 2021)	-	7 %	Disponible en mai 2024
– Nombre d'hectares des forêts protégés via les projets « Services Écosystémiques FC Biodiversité »	39,6 ha	105,2 ha	110 ha
– Part des supports de jeux imprimés sur du papier issu de sources certifiées FSC	100 %	100 %	100 %

* Conformément au protocole de reporting, les données extra-financières présentées dans l'intégralité de la Déclaration de performance extra-financière s'entendent en vision Groupe hors PLI, ZEturf/ZEbet.

6. Jeu responsable

FDJ opère dans le secteur des jeux d'argent et de hasard qui est réglementé au regard des risques spécifiques qu'il comporte, notamment en matière de santé publique.

Obtenu pour la première fois en 2009, la certification Jeu Responsable du groupe FDJ, décernée par l'association des loteries européennes *The European Lotteries*, a été renouvelée pour la dernière fois en 2022 à l'issue d'un audit réalisé par l'AFNOR, avec un niveau de conformité maximal pour une durée de 3 ans (voir paragraphe 3. Notations extra-financières et certifications). Cette certification confirme l'engagement de longue date en matière de jeu responsable qui s'inscrit au cœur du modèle de jeu de FDJ et de sa raison d'être depuis 2020. Cette certification permet par ailleurs d'obtenir par équivalence le niveau maximal de certification délivré par l'association internationale des loteries World Lottery Association (WLA).

Ce niveau maximal de certification conforte FDJ comme l'acteur français de référence en matière de jeu responsable dans le domaine des jeux d'argent et de hasard, et comme l'un des leaders européens.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables à ses activités de Jeux de loterie et de Paris sportifs et Poker,

FDJ est tenue de soumettre chaque année, pour approbation à l'Autorité nationale des jeux (ANJ), son « plan d'actions en vue de prévenir le jeu excessif ou pathologique et le jeu des mineurs »⁽¹⁾ pour ses activités en monopole et en concurrence.

En 2023, FDJ a soumis à l'ANJ son Plan d'actions jeu responsable pour 2024. Celui-ci s'inscrit dans une dynamique d'amélioration et de renforcement continus des dispositifs mis en œuvre et tient compte des préoccupations exprimées par ses parties prenantes, en particulier des prescriptions de l'ANJ.

Les actions déployées par FDJ en matière de jeu responsable⁽²⁾ couvrent à la fois son activité de Loterie, son activité de Paris sportifs et son activité de Poker en ligne, et portent sur les 3 piliers de la politique Jeu Responsable du Groupe, à savoir :

- la prévention du jeu des mineurs ;
- la prévention du jeu excessif ;
- la détection et l'orientation des personnes en situation de vulnérabilité.

6.1 Prévention du jeu des mineurs

FDJ est tenue, en vertu de la loi, de faire obstacle à la participation de mineurs, même émancipés, aux activités de jeu ou de pari qu'elle propose⁽³⁾. Ces dernières années, le cadre réglementaire s'est renforcé tout comme les attentes des parties prenantes qui sont de plus en plus importantes. L'ordonnance du 2 octobre 2019 prise en application de la loi Pacte renforce le régime des sanctions en cas de méconnaissance des règles applicables au secteur des jeux d'argent et de hasard.

La lutte contre le jeu des mineurs est l'un des piliers de la politique de jeu responsable de FDJ.

Les actions mises en œuvre par le Groupe en matière de lutte contre le jeu des mineurs sont structurées autour de trois champs :

- les démarches d'information préventive à destination du grand public ;
- la formation à destination de la force de vente et des commerçants partenaires ;
- le contrôle du réseau de points de vente.

6.1.1 INFORMATION PRÉVENTIVE À DESTINATION DU GRAND PUBLIC

FDJ poursuit la mise en œuvre de sa démarche d'information pour prévenir le jeu des mineurs. Pour sensibiliser le grand public, FDJ privilégie les campagnes télévisées ainsi que la diffusion de messages en points de vente et sur ses sites institutionnels et commerciaux, avec des contenus portés par la marque FDJ ou les marques filles.

En 2023, FDJ a continué à renforcer ses actions de sensibilisation à l'interdiction du jeu des mineurs via :

- le maintien de son engagement en matière de communication préventive en consacrant au minimum 10 % de l'ensemble de ses investissements publicitaires tous médias confondus au jeu responsable. Plusieurs campagnes dédiées ont été diffusées en télévision, portées par la marque FDJ (rediffusion de la campagne FDJ « les règles du joueur ») et par les marques filles (campagnes Parions Sport en partenariat avec le PSG et la FFR) ;
- la poursuite des actions visant à limiter l'exposition des mineurs aux campagnes commerciales du Groupe et le suivi d'un indicateur spécifique mesurant les retombées des communications sur les mineurs. Cet outil de mesure a permis de suivre et piloter la baisse régulière, depuis 2016, de l'exposition des mineurs aux campagnes commerciales FDJ sur le média TV notamment, qui est inférieure à 5 % depuis 2020 ;

(1) Le plan d'action jeu responsable (PAJR) concernant les activités sous droits exclusifs a été soumis à l'ANJ le 30 septembre 2023. Le PAJR relatif aux activités de Paris sportifs et Poker en ligne a été soumis à l'ANJ le 30 novembre 2023.

(2) Les actions en matière de jeu responsable concernant les activités de FDJ au UK sont soumises au contrôle de la *UK Gambling Commission*.

(3) L'article 139 de la loi Pacte précise qu'il est interdit de vendre ou d'offrir gratuitement à des mineurs des jeux d'argent et de hasard dans les points de vente autorisés à commercialiser des jeux de loterie et des jeux de paris sportifs et l'article L. 320-7 du Code de la sécurité intérieure dispose que les mineurs, même émancipés, ne peuvent prendre part à des jeux d'argent et de hasard en ligne comme en réseau physique de distribution.

- le déploiement de nouveaux supports de communication préventive dans les points de vente pour renforcer la visibilité et la notoriété de l'interdiction de vente de jeux d'argent aux mineurs (nouvelle affiche d'incitation à la présentation de la pièce d'identité « Pour jouer, vous devez avoir plus de 18 ans, une pièce d'identité peut vous être demandée », et nouvelles animations jeu responsable présentant les « règles du joueur »);
- le soutien du programme OPERA (outil de prévention éducationnel sur les risques des jeux d'argent) pour la sensibilisation auprès des jeunes, développé et déployé par l'association ARPEJ : programme mis en œuvre par des experts de la prévention auprès des jeunes de 16 à 19 ans, dans les établissements scolaires, les CFA, et les structures accueillant des jeunes. FDJ a pris en 2023 un engagement à hauteur de 10 millions d'euros sur 5 ans. Par ailleurs, FDJ a poursuivi son soutien aux projets de prévention et réduction des risques afin d'accroître la sensibilisation des jeunes ainsi que leur entourage aux risques associés aux jeux d'argent.

6.1.2 FORMATION DE LA FORCE DE VENTE ET DES COMMERÇANTS PARTENAIRES

La formation et la sensibilisation du réseau commercial, intégrant la force de vente et les commerçants partenaires, constituent un champ d'action privilégié de la politique FDJ de prévention du jeu des mineurs. En ce qui concerne les commerçants partenaires, ces actions s'inscrivent dans un dispositif global de formation et d'accompagnement continus tout au long de leur parcours d'activité.

En 2023, FDJ a continué à déployer ses actions de formation initiale et continue en matière de jeu responsable avec plus de 3 800 nouveaux commerçants partenaires qui ont suivi la formation initiale d'intégration. Elle a par ailleurs poursuivi la mise en œuvre de son dispositif de formation spécifique dans le cadre des campagnes de *testing* mineurs, sous la forme de tables rondes déclinées sous plusieurs formats adaptés aux différentes cibles (plus de 4 220 détaillants formés), et stages « 2^e chance » et « dernière chance » proposés aux commerçants partenaires testés non conformes dans le cadre des campagnes de *testing*. Pour compléter ce dispositif, une nouvelle formation a également été mise en œuvre pour les commerçants partenaires testés non conformes dès le 1^{er} contrôle (voir paragraphe 6.1.3 « Contrôle du réseau de points de vente »).

6.1.3 CONTRÔLE DU RÉSEAU DE POINTS DE VENTE

FDJ déploie deux types de contrôles en matière de respect de l'interdiction du jeu des mineurs :

D'une part, depuis 2014, les inspections réalisées tout au long de l'année dans le réseau de points de vente permettent de vérifier leur conformité dans l'application de six critères, dont trois critères liés au jeu responsable, parmi lesquels deux sont liés à la prévention du jeu des mineurs, à savoir la présence de l'affiche de prévention et du sticker « - 18 ans » rappelant l'interdiction de vente aux mineurs. Le versement aux commerçants partenaires FDJ d'un bonus de rémunération intitulé « bonus jeu responsable », est d'ailleurs conditionné à la conformité du point de vente lors de l'inspection.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : TAUX DE CONFORMITÉ GLOBALE AUX CRITÈRES JEU RESPONSABLE ET SÉCURITÉ

	2021	2022	2023
Groupe FDJ hors PDJ	93,8 %	94,8 %	92,3 %

La conformité globale des points de vente s'établit au regard de 6 critères dont 3 sont liés au jeu responsable et 3 concernent la gestion des supports de jeu et les équipements.

D'autre part, FDJ a développé depuis 2015 des campagnes de *testing* mineurs permettant d'évaluer l'efficacité des actions de formation et de mieux connaître la réalité de la pratique du jeu des mineurs dans le réseau en contrôlant le respect de l'interdiction de vente de jeux d'argent et de hasard aux mineurs. Ces campagnes, réalisées en partenariat avec des experts en addictologie, s'appuient sur des « visites mystères » de mineurs dans les points de vente, sous la supervision d'un inspecteur réseau. Deux vagues de *testing* mineurs sont déployées par an.

Le dispositif de sanctions prévu en cas de non-conformité (c'est-à-dire lorsque le détaillant a accepté de vendre un jeu d'argent au mineur) a à nouveau été renforcé en 2023 avec la mise en place d'une nouvelle sanction dès le premier manquement, c'est-à-dire en cas de vente d'un jeu d'argent à un mineur, tout en conservant l'approche pédagogique et progressive souhaitée par FDJ à l'égard de ses commerçants partenaires. La nouvelle échelle de sanctions en 4 niveaux de pénalités tient compte des éventuelles récidives du commerçant partenaire, qui fait systématiquement l'objet d'un nouveau contrôle en cas non-conformité :

- Sanction de niveau 1 : en cas de premier constat de non-conformité lors d'une visite-mystère, les commerçants partenaires reçoivent un courrier de mise en demeure et se voient appliquer la nouvelle sanction qui consiste en une formation obligatoire sur la prévention du jeu des mineurs. En cas de refus de suivre cette formation, une suspension de l'activité du terminal du point de vente est mise en œuvre pendant 3 jours ;
- Sanction de niveau 2 : en cas de deuxième constat de non-conformité, une suspension d'agrément de 2 semaines est appliquée, dont la durée peut être réduite à 1 semaine si le commerçant partenaire participe à un stage « 2^e chance » ;
- Sanction de niveau 3 : en cas de troisième constat de non-conformité, une suspension d'agrément d'un mois est appliquée, dont la durée peut être réduite à 2 semaines si le commerçant partenaire participe à un stage « dernière chance » ;
- Sanction de niveau 4 : en cas de quatrième constat de non-conformité, le détaillant s'expose à un retrait définitif de son agrément FDJ.

En 2023, près de 2 800 contrôles ont ainsi été réalisés et 104 commerçants partenaires ont fait l'objet d'une décision de suspension d'agrément pour non-conformité répétée à l'interdiction de vente aux mineurs.

6.2 Prévention du jeu excessif

Les jeux d'argent ne sont pas des jeux comme les autres et comportent des risques d'addiction qui peuvent engendrer des conséquences sensibles pour certains joueurs. C'est pourquoi depuis plus de vingt ans, le groupe FDJ déploie d'importants efforts destinés à prévenir les comportements de jeu problématique.

Ces actions de prévention du jeu excessif constituent le deuxième pilier des actions menées par FDJ pour promouvoir un jeu responsable. FDJ continue à renforcer ses actions en la matière selon cinq axes :

- l'évaluation de l'attractivité de l'offre de jeux et des actions publi-promotionnelles ;
- l'information préventive sur les risques liés à une pratique de jeu excessive ;
- la formation de la force de vente et des commerçants partenaires, ainsi que des collaborateurs ;
- l'évaluation des pratiques de jeu ;
- l'accompagnement spécifique des joueurs en ligne.

6.2.1 ÉVALUATION DE L'ATTRACTIVITÉ DE L'OFFRE D JEUX ET DES ACTIONS PUBLI-PROMOTIONNELLES

L'évaluation de l'offre de jeux et des actions publi-promotionnelles s'inscrit dans le cadre d'un processus d'interactions étroites entre les équipes marketing et jeu responsable de FDJ, mais aussi avec les parties prenantes. Les offres de jeux sont également contrôlées par le régulateur dans le cadre du régime d'autorisation préalable de l'ANJ, auquel est soumis l'ensemble des jeux et paris sous droits exclusifs de FDJ.

Au stade de la conception d'un nouveau jeu ou évolution d'un jeu existant, les équipes jeu responsable analysent l'ensemble de ses composantes (thématique, design, mécanique, nom du jeu, etc.) au regard de la prévention du jeu des mineurs et de la prévention du jeu excessif, conduisant à de potentielles demandes d'ajustement du projet et à l'émission d'un avis global jeu responsable.

En complément, le niveau d'attractivité de l'offre de jeu fait l'objet d'une évaluation via des matrices d'analyse développées par FDJ avec des experts, au regard de la prévention du jeu excessif. Trois matrices sont utilisées :

- une matrice générique permettant d'évaluer l'ensemble des jeux de hasard et d'argent commercialisés par FDJ (matrice Serenigame® universelle développée en 2012), qui est à présent principalement utilisée pour l'évaluation des jeux de tirage ;
- une matrice dédiée à l'évaluation des jeux de grattage (Serenigame® grattage) déployée en 2018 ;
- une matrice dédiée à l'évaluation de l'offre de paris sportifs (Serenisport) conçue en 2019.

En fonction du résultat de l'évaluation, des évolutions peuvent être apportées aux composantes du jeu.

RÉSULTAT : NOMBRE ET PART DE NOUVEAUX JEUX OU RELANCEMENTS DE JEUX SOUMIS À UNE DES MATRICES SERENIGAME®

	2021		2022		2023	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
FDJ	38	100 %	36	100 %	33	100 %

En 2023, 100 % des nouveaux jeux ou relancements de jeux existants ont été soumis à une des matrices Serenigame®.

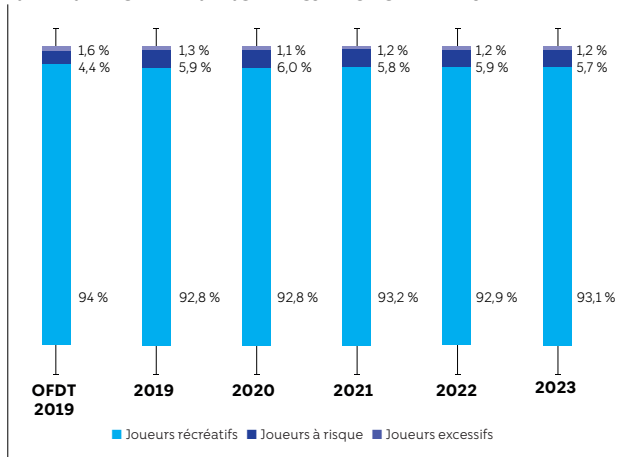
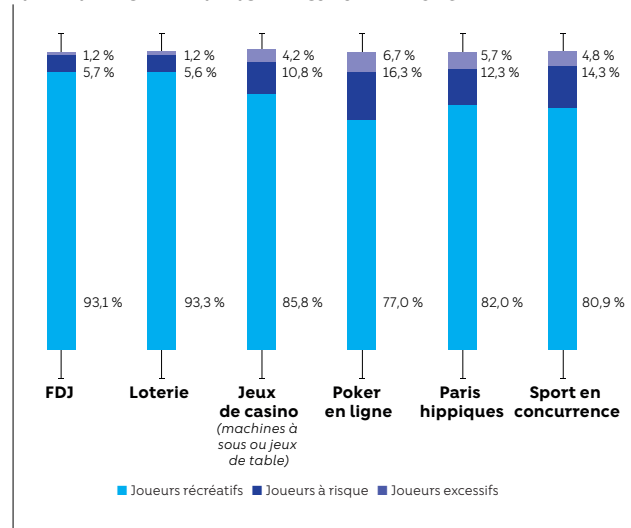
Les jeux les plus innovants ou potentiellement sensibles font en outre l'objet d'une présentation devant le Comité des experts Jeu responsable. Cette instance créée de manière volontaire par FDJ il y a plus de 10 ans se compose de différents profils de professionnels : addictologie, psychiatrie, psychologie, sciences humaines. Il est régulièrement consulté sur les principaux lancements et évolutions des offres de jeux, les campagnes publicitaires d'envergure, ainsi que sur de nouveaux services mis à la disposition des joueurs pour les aider à contrôler et à suivre leur pratique, tout au long de leur expérience de jeu (modérateurs de jeu, outils de détection des pratiques de jeu à risque...).

Au stade de la commercialisation, FDJ suit l'évolution des pratiques du bassin de joueurs de chaque jeu, permettant d'évaluer leur niveau de risque post-lancement. Ces évaluations, via l'analyse du profil de risque des joueurs (statut Playscan™, profil ICJE, voire études adhoc), peuvent conduire à des ajustements de certaines caractéristiques de l'offre.

6.2.2 ÉVALUATION DES PRATIQUES DE JEU

Depuis 2019, FDJ mesure le profil de risque de son bassin de joueurs selon l'Indice canadien du jeu excessif (ICJE). Outil de référence au niveau international, l'ICJE est calculé via la réponse à un questionnaire permettant de catégoriser les joueurs selon quatre profils : joueurs récréatifs, joueurs à risque faible, joueurs à risque modéré, joueurs excessifs. L'objectif est d'une part de suivre l'évolution dans le temps du profil de risque du bassin de joueurs et, d'autre part, de pouvoir comparer les résultats avec ceux des études de prévalence réalisées par l'Observatoire des jeux (ODJ).

La comparaison avec la dernière étude de prévalence disponible réalisée par l'ODJ en 2019 montre que la proportion de joueurs excessifs parmi les joueurs FDJ est plus faible que celle constatée par l'étude pour l'ensemble des joueurs de jeu d'argent en France (1,6 % de joueurs excessifs). Ces résultats soulignent également que la proportion de joueurs excessifs est significativement moindre chez FDJ que pour les autres catégories de jeux d'argent proposés en France, en cohérence avec son modèle extensif, équilibré et responsable. Enfin, la proportion de joueurs problématiques au sein du bassin de joueurs FDJ est restée stable en 2023 et l'est plus généralement depuis 2019.

RÉPARTITION PAR PROFIL ICJE - GLOBAL FDJ**RÉPARTITION PAR PROFIL ICJE JHA - 2023****6.2.3 INFORMATION PRÉVENTIVE SUR LES RISQUES LIÉS À UNE PRATIQUE DE JEU EXCESSIVE**

En complément de sa démarche d'information pour prévenir le jeu des mineurs, FDJ déploie de nombreuses actions de sensibilisation du grand public aux risques liés au jeu excessif, deuxième pilier majeur de sa politique de jeu responsable. Les actions de prévention se déploient sur plusieurs canaux complémentaires (campagnes TV, diffusion de messages en points de vente, sur les sites institutionnels et commerciaux, via les outils CRM...) afin de maximiser la portée des messages diffusés.

En 2023, FDJ a continué à renforcer ses actions de sensibilisation sur le jeu excessif via :

- le maintien de son engagement en matière de communication préventive, en consacrant au minimum 10 % de l'ensemble de ses investissements publicitaires tous médias confondus au jeu responsable. Plusieurs campagnes dédiées ont été diffusées en télévision, portées par la marque FDJ (rediffusion de la campagne FDJ « les règles du joueur ») et par les marques filles (campagnes Parions Sport en partenariat avec le PSG et la FFR) ;
- le déploiement de nouveaux supports de communication préventive dans les points de vente, avec la diffusion de nouvelles animations jeu responsable présentant les « règles du joueur » sur les écrans FDJ et de nouveaux messages spécifiques incitant les joueurs à faire des pauses sur les écrans du jeu Amigo ;
- l'optimisation de la visibilité des dispositifs jeu responsable sur les sites commerciaux par la mise en avant des conseils, outils et services proposés aux joueurs pour maîtriser leur pratique du jeu.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : PART DES DÉPENSES PUBLICITAIRES CONSTATÉES TOUS MÉDIAS CONFONDUS CONSACRÉE AUX COMMUNICATIONS SUR LE JEU RESPONSABLE

	2021	2022*	2023*
Groupe FDJ	11,8 %	12,8 %	11,1 %

* Périmètre Métropole uniquement.

En 2021, le résultat indiqué correspond à la part du budget publicitaire consacrée aux communications sur le jeu responsable sur le média TV uniquement. Depuis 2022, le calcul de l'indicateur est étendu à tous les médias publicitaires.

6.2.4 FORMATION DE LA FORCE DE VENTE ET DES COMMERÇANTS PARTENAIRES

L'ensemble des acteurs du réseau commercial, force de vente et commerçants partenaires, bénéficie de formations au jeu responsable, tant sur la prévention du jeu des mineurs que la prévention du jeu excessif. Les dispositifs utilisés sont divers (formation initiale et continue, généraliste ou spécifique, in situ ou à distance), et les contenus sont définis avec des partenaires du monde sanitaire et social (par exemple S.O.S. Joueurs, etc.).

FDJ accentue ses efforts de formation dans le but de favoriser le développement de compétences et de pratiques partagées en matière de détection et d'orientation des personnes en situation de vulnérabilité, en cohérence avec l'exigence de détection des joueurs problématiques instaurée par le cadre de régulation et précisée par le cadre de référence⁽¹⁾.

6.2.5 SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

L'ensemble des collaborateurs du groupe FDJ bénéficie d'une formation initiale au jeu responsable lors de son parcours d'intégration.

En outre, FDJ propose des formations renforcées aux collaborateurs et aux équipes des plateformes d'appels qui sont en lien direct avec les joueurs, les gagnants et les commerçants partenaires susceptibles d'être concernés par des situations de vulnérabilité ou de jeu problématique.

Dans le but de renforcer l'acculturation Jeu Responsable, un événement interne sous forme de conférence interactive a été organisé pour tous les collaborateurs du Groupe en octobre 2023 afin d'actualiser, voire d'élargir les connaissances sur les problématiques jeu responsable et favoriser leur intégration dans les métiers.

(1) Cadre de référence pour la prévention du jeu excessif ou pathologique et la protection des mineurs publié au Journal officiel le 15 avril 2021.

Détection et orientation des personnes en situation de vulnérabilité

6.2.6 ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE DES JOUEURS EN LIGNE

FDJ met à disposition de l'ensemble de ses joueurs en ligne plusieurs outils de suivi et contrôle de leurs pratiques de jeu en ligne :

- L'outil Playscan™, développé par la Loterie suédoise, évalue le niveau de risque associé à la pratique de jeu des joueurs en ligne, via une pastille de couleur (vert, jaune et rouge) communiquée aux joueurs sur les sites commerciaux.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : RÉPARTITION DES JOUEURS DE LOTERIE EN LIGNE, DE PARIS SPORTIFS EN LIGNE ET DE POKER EN LIGNE SELON L'OUTIL PLAYSCAN™(1)

	2021	2022	2023
Vert	92,67 %	92,57 %	92,55 %
Jaune	5,38 %	5,25 %	5,02 %
Rouge	1,95 %	2,18 %	2,43 %

- Des modérateurs de jeu permettent aux joueurs de se fixer des limites. En complément des modérateurs de jeu imposés par la réglementation (notamment modérateur de mises hebdomadaires obligatoire, dont le montant est plafonné pour la loterie en ligne), FDJ a développé de manière volontariste des modérateurs plus contraignants et ciblés :
 - un modérateur de mises quotidiennes sur la loterie en ligne renforcé en 2023 : fixation obligatoire d'une limite de mises quotidiennes pour tous les joueurs au statut Playscan™ rouge, avec un plafond différencié selon leur niveau de mises hebdomadaires ;
 - un modérateur de pertes facultatif sur les paris sportifs en ligne : fixation d'une limite de pertes hebdomadaire proposée aux joueurs Parions Sport en ligne présentant un comportement de jeu à risque élevé.

- Au-delà de ces outils, le joueur peut également s'autoexclure temporairement des sites commerciaux FDJ ou s'inscrire sur le fichier des interdits volontaires de jeu tenu par l'Autorité nationale des jeux.

Dans la continuité des outils d'analyse des pratiques de jeu en ligne déjà mis en œuvre, FDJ expérimente des modèles d'analyse des comportements de ses joueurs en ligne par activité, en consultation avec ses parties prenantes. L'objectif de ces travaux est de définir une segmentation approfondie des pratiques à risque servant de base au déploiement de dispositifs ciblés et plus personnalisés, en cohérence avec le niveau de risque de la pratique (messages préventifs, recommandation d'outils tels que les modérateurs...).

Depuis 2022, FDJ a souhaité intégrer un indicateur Jeu Responsable aux critères RSE intervenant dans la rémunération variable de l'entreprise (STI : *short time incentive*), afin de traduire l'engagement des dirigeants dans la mise en place et le déploiement de la politique Jeu Responsable du Groupe. Cet indicateur et les objectifs associés ont été définis à partir de benchmarks internationaux et d'analyses de données. FDJ est le seul groupe au niveau international à avoir publiquement fixé un objectif de réduction du PBJ porté par les joueurs les plus à risque et à l'avoir intégré dans les critères de rémunération variable de l'entreprise. L'indicateur retenu correspond à la part du revenu généré par les clients les plus à risque sur la loterie en ligne : il s'agit de la part de PBJ réalisée par les joueurs au statut Playscan™ R6 exclusifs loterie en ligne, le segment R6 étant le plus à risque d'après l'outil Playscan™ (un joueur Playscan™ R6 présente 5 fois plus de risque qu'un joueur récréatif de développer un comportement de jeu excessif). Pour l'année 2023, cet indicateur se situe à 1,8 %, soit un objectif largement atteint et même dépassé par rapport à l'objectif fixé pour cette année (<2,4 %), mais aussi à la cible fixée par l'entreprise à horizon 2025 (< 2 %). Cet atterrissage témoigne de l'efficacité des mesures d'accompagnement mises en place auprès des joueurs de loterie en ligne, notamment le renforcement du modérateur de mises quotidiennes.

6.3 Détection et orientation des personnes en situation de vulnérabilité

Depuis plusieurs années, FDJ développe des dispositifs destinés à détecter, puis orienter les personnes en situation de vulnérabilité. Ces actions reposent sur un système de détection et de gestion des situations à risques, nécessitant la formation des collaborateurs et des acteurs du réseau commercial.

6.3.1 PROCESSUS INTERNES DE DÉTECTION

Afin de détecter et gérer les situations de vulnérabilité potentielle liée au jeu, des instances collégiales internes composées de représentants des différents métiers impliqués (dont l'équipe jeu responsable) se réunissent très régulièrement pour traiter les signalements concernant les commerçants partenaires et les joueurs. Ces actions visent à orienter les personnes en situation de vulnérabilité vers des structures d'accompagnement des joueurs (SOS Joueurs, etc.) ou des acteurs du monde sanitaire et social au niveau local tel que le centre de soin, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA).

À ce titre, FDJ met à disposition de ses joueurs, via ses sites institutionnel et commerciaux, ainsi qu'en points de vente (via les brochures jeu responsable), les coordonnées de lignes d'écoute et de structures d'accompagnement référentes sur le jeu problématique, qui proposent des espaces d'information spécialisés, comme le portail Internet *Addict'Aide*, développé par le Fonds Actions Addiction. Ainsi, lors de ses contacts directs avec les joueurs exprimant un besoin d'accompagnement, FDJ incite les personnes à se rapprocher de ces structures et/ou agir conjointement avec elles, pour favoriser une prise en charge adaptée. Chacune de ces lignes d'écoute partenaires de FDJ (SOS Joueurs, e-Enfance, Crésus et l'Institut du jeu excessif) apporte des compétences spécifiques afin de permettre aux personnes en situation de vulnérabilité de trouver l'aide et les outils adaptés.

(1) Joueurs du périmètre d'analyse Playscan™ (prend en compte à un instant T la pratique du joueur sur les 5 dernières semaines, remis à jour de manière hebdomadaire).

Les remontées d'alertes et les situations de vulnérabilité liées au jeu détectées ont augmenté par rapport à 2022 avec 467 situations de vulnérabilité traitées sur 764 signalements remontés en 2023 (contre 222 situations traitées en 2022 sur 475 signalements remontés), grâce à l'optimisation des processus internes et du pilotage associé menée tout au long de l'année.

6.3.2 DÉMARCHE D'APPELS SORTANTS

En 2023, FDJ a poursuivi le développement de sa démarche proactive d'appels sortants réalisés par des collaborateurs de l'équipe jeu responsable auprès des joueurs en ligne aux pratiques de jeu les plus à risque. Les appels concernent les joueurs de loterie en ligne, paris sportifs en ligne, et depuis 2023 les joueurs de poker en ligne. Durant les grands événements sportifs, tels que la Coupe du monde de rugby 2023, les appels se concentrent vers les joueurs de paris sportifs. Au total en 2023, 2 280 appels sortants ont été réalisés.

La démarche d'appels sortants s'est construite en partenariat avec le Comité des experts Jeu responsable et le Laboratoire Sociétal de FDJ (voir paragraphe 9.2 « Dialoguer avec les parties prenantes »), qui ont reconnu la légitimité de FDJ à intervenir proactivement auprès des joueurs dans un cadre éthique précis. Les parties prenantes ont souligné également que l'entreprise devait rester dans son périmètre de responsabilité en tant qu'opérateur de jeu, celui-ci étant limité à l'information préventive et ne devant pas se substituer aux professionnels du soin et de l'accompagnement.

6.3.3 PLAN D'ACTION JEU RESPONSABLE SPÉCIFIQUE À LA COUPE DU MONDE DE RUGBY 2023

S'agissant des paris sportifs, l'année 2023 a été marquée par la Coupe du Monde de rugby qui s'est déroulée sur les mois de septembre et octobre. Comme pour tout grand événement sportif, FDJ s'est mobilisée à cette occasion via sa marque de paris sportifs Parions Sport (Parions Sport Point de Vente et Parions Sport En Ligne) en déployant un plan d'actions jeu responsable spécifique. Ce plan était structuré autour de deux axes principaux :

- l'information préventive à destination du grand public sur les risques liés à l'activité de pari, via notamment :
 - la diffusion d'une campagne TV réalisée en partenariat avec la FFR rappelant l'interdiction du pari sportif pour les mineurs et faisant la promotion d'une pratique de jeu récréative,
 - des capsules vidéo diffusées sur les réseaux sociaux mettant en scène des joueurs du XV de France pour sensibiliser au jeu responsable, en rappelant les règles du joueur (ne pas jouer avant 18 ans, jouer sans emprunter de l'argent, veiller à ne pas se refaire),
 - une newsletter au contenu centré sur la prévention du jeu des mineurs, diffusée à près de 400 000 joueurs ;

- la détection des joueurs en situation de vulnérabilité via le renforcement de la démarche d'appels sortants auprès des joueurs en ligne ayant des pratiques à risque élevé, avec une priorisation des efforts sur les joueurs de paris sportifs pendant la compétition (252 appels sortants réalisés durant la Coupe du Monde de rugby, pour un total de 1 000 appels auprès des joueurs de paris sportifs en 2023).

6.3.4 PARTENARIATS JEU RESPONSABLE

La conception et la mise en œuvre de ces différentes mesures et dispositifs s'appuient sur une politique de partenariats dans le domaine de la recherche et de la prévention. Cette politique contribue à renforcer les expertises et la diffusion des connaissances dans les domaines du jeu et de l'addictologie. Elle repose sur quatre principaux axes :

- les lignes d'écoute pour les joueurs en situation de vulnérabilité ;
- la recherche en addictologie et en sciences humaines et sociales ;
- les actions et expérimentations en prévention et en réduction des risques et des dommages (RdD) ;
- les actions auprès de publics vulnérables.

La difficulté de la détection et de l'orientation des joueurs problématiques est documentée par de nombreux travaux des experts du soin. Face à ce constat, FDJ développe depuis plusieurs années une approche expérimentale menée en partenariat avec des chercheurs et des spécialistes de la prise en charge des addictions. L'objectif est de conforter et d'évaluer les dispositifs de repérage précoce des joueurs en situation de vulnérabilité.

6.3.5 SOUTIEN À DES PROJETS DE RECHERCHE

FDJ a poursuivi son soutien au projet de recherche sur l'autoexclusion mené par le Dr Amandine Luquiens (CHU Nîmes). L'objectif est de développer un travail de réduction des risques et des dommages spécifiques autour des joueurs autoexclus, avec notamment des tentatives de sensibilisation personnalisée, préventive et proactive (courriels, appels sortants, etc.).

FDJ soutient également depuis deux ans un projet de recherche sur l'impact des campagnes de publicité sous la forme d'une thèse réalisée par la chercheuse Samantha Tessier (Université Paris Nanterre) sur les « Impacts des campagnes publicitaires et préventives selon les caractéristiques psychologiques des joueurs ». FDJ a contribué dans ce cadre au relais du questionnaire de la chercheuse auprès de 84 000 joueurs.

À horizon 2025, le groupe FDJ a pour objectif de poursuivre le développement de ses soutiens financiers accordés à des structures de recherche ou de prévention dans le strict respect de leur indépendance.

Détection et orientation des personnes en situation de vulnérabilité

INDICATEUR DE PERFORMANCE : SOMMES REVERSÉES DANS LE CADRE DES PARTENARIATS JEU RESPONSABLE

En milliers d'euros	2021	2022	2023
Groupe FDJ	1 234	1 385	3 246

FDJ soutient des acteurs de la recherche et du monde associatif qui conduisent de manière indépendante des études ou des actions de prévention ainsi que des structures susceptibles d'accompagner des joueurs en difficulté ou leur entourage. Ainsi en 2023, le montant des dotations versées est en hausse et s'élève à 3,25 millions d'euros :

- 7 % ont été dédiés aux lignes d'écoute ;
- 67 % aux actions de prévention et de réduction des risques et des dommages ;
- 20 % dédiés au financement de la recherche scientifique et de la diffusion des connaissances en particulier sur le jeu problématique et ce, depuis plus d'une dizaine d'années ;
- 6 % consacrés aux actions de lutte contre les formes de vulnérabilité.

Les versements effectués par FDJ, au profit de projets de recherche en addictologie et en réduction des risques, s'inscrivent dorénavant dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'article 3 de la loi n° 2021-476 du 12 mai 2010 relative à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne. Cet article prévoit que les opérateurs titulaires de droits exclusifs doivent consacrer au moins 0,002 % du montant de leurs mises au financement d'études sur le jeu problématique. Les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle exigence, notamment sur la méthodologie des études pouvant être financées, ont été mises en œuvre par l'ANJ et l'OFDT (Observatoire français des drogues et des toxicomanies).

6.3.6 PERSPECTIVES

Le renforcement de la politique de jeu responsable est une priorité pour le groupe FDJ et se déploie selon une approche différenciée selon les gammes de jeux et personnalisée selon la pratique des joueurs. Cette approche, au service du modèle de jeu extensif et responsable de FDJ, a pour objectif d'adapter les actions de prévention et d'accompagnement en fonction des spécificités des différentes offres commercialisées par l'entreprise (loterie, paris sportifs, poker en ligne) et des profils de risque des joueurs, en particulier pour les joueurs en ligne dont les pratiques de jeu sont plus facilement disponibles et analysables.

En 2024, FDJ poursuivra l'amélioration continue de ses actions selon les 3 piliers de sa politique de jeu responsable :

- prévention du jeu des mineurs :
 - poursuite des actions de sensibilisation du grand public en consacrant au minimum 10 % de ses investissements publicitaires tous médias confondus aux communications jeu responsable et en déployant de nouveaux supports d'information préventive en point de vente, sur les sites commerciaux en ligne et via les applications. Les prises de parole jeu responsable seront renforcées à l'occasion des grands événements sportifs 2024 (UEFA Euro 2024, Jeux olympiques et paralympiques Paris 2024),

- poursuite des campagnes de contrôle du respect de l'interdiction de la vente de jeu d'argent aux mineurs dans les points de vente dans le cadre du *testing* mineurs, avec notamment l'application de la nouvelle sanction en cas de premier manquement,
- déploiement d'une solution innovante afin d'aider ses commerçants partenaires à mieux respecter l'interdiction de vente aux mineurs en points de vente, et poursuite des réflexions sur d'autres solutions afin de mettre l'innovation au service de la lutte contre le jeu des mineurs, notamment en ligne ;
- prévention du jeu excessif :
 - poursuite de l'évaluation de l'attractivité des offres et actions promotionnelles grâce aux outils développés par FDJ et de l'analyse de l'évolution du profil de risque de son bassin de joueurs, afin de continuer à promouvoir un modèle extensif et responsable,
 - poursuite de la réduction de la part de notre chiffre d'affaires porté par les joueurs à risque élevé, en particulier sur la loterie en ligne,
 - optimisation de la présentation et de la visibilité des outils mis à disposition des joueurs en ligne pour les aider à maîtriser leur pratique de jeu, tels que les modérateurs de jeu,
 - développement d'une approche préventive personnalisée, davantage centrée sur le joueur, privilégiant la prévention plutôt que la modération, via des messages informatifs et interactions tout au long du parcours, en cohérence avec le cycle de vie du joueur et le niveau de risque de sa pratique,
 - développement et opérationnalisation de modèles d'analyse et de prédiction des comportements à risque en ligne par activité, dans le but de définir des segmentations de joueurs plus fines permettant de déployer des actions de prévention et d'accompagnement plus ciblées, afin de mieux prévenir le jeu problématique et d'optimiser les actions déployées auprès des joueurs ;
- détection et orientation des personnes en situation de vulnérabilité :
 - poursuite de la montée en puissance de la démarche proactive d'appels sortants à l'égard des joueurs en ligne détectés comme potentiellement vulnérables, avec un objectif d'augmentation du volume d'appels et d'amélioration de la qualité,
 - pérennisation du soutien apporté à la recherche et aux projets expérimentaux menés par ses parties prenantes pour améliorer le repérage précoce des joueurs potentiellement problématiques dans les points de vente.

Afin de mettre en œuvre l'ensemble de ces actions, FDJ continuera d'échanger et de consulter ses nombreux partenaires issus du monde sanitaire et social, en particulier dans le cadre de son Comité des experts Jeu responsable et de son Laboratoire Sociétal.

Enfin, à la suite de l'autorisation accordée par le régulateur de la Loterie nationale irlandaise, FDJ a acquis le 3 novembre 2023, 100 % du capital de Premier Lotteries Ireland (PLI), opérateur détenteur des droits exclusifs pour opérer la Loterie nationale irlandaise jusqu'en 2034.

Les synergies entre FDJ et Premier Lotteries Ireland s'appuieront sur les expertises reconnues respectives de chaque loterie pour commercialiser auprès du grand public irlandais une offre de jeu récréative et responsable.

Au même titre que pour FDJ, le jeu responsable est un des piliers de la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise de PLI, dont les initiatives reflètent les meilleures pratiques internationales. À titre d'exemples :

- l'introduction d'un système de surveillance afin de détecter les pratiques de jeu excessif, et ainsi de sensibiliser les détaillants et les joueurs ;
- le déploiement d'un site web dédié à la protection, à l'aide et au soutien des joueurs ;
- la diffusion d'une communication mensuelle sur les risques liés aux pratiques de jeu à l'attention des joueurs ;
- le renforcement du programme d'appels proactifs, déployé à l'égard des joueurs à risque ;
- le développement d'un algorithme d'identification des risques suite à la réalisation d'une enquête auprès des joueurs.

6.3.7 ACCOMPAGNEMENT DES GRANDS GAGNANTS

En 2023, 427 gains de plus de 500 000 euros ont été remportés par les joueurs (soit plus d'un gagnant par jour).

FDJ propose aux gagnants de plus d'un million d'euros, de bénéficier d'un programme d'accompagnement complet qui comprend un accueil individuel et sur-mesure au moment du paiement. Il est suivi d'un accompagnement collectif (gratuit et à la carte) sous la forme d'ateliers et ce pour une durée de cinq ans. L'accompagnement a pour but de prendre en compte les impacts du gain dans la vie des nouveaux millionnaires, notamment au niveau de la gestion financière et plus largement de gestion du changement. Ces sessions leur permettent de s'informer, de s'exprimer et de partager leurs expériences. Ce programme, coconstruit avec les gagnants, a évolué au fil des ans au gré, notamment, des évolutions sociétales.

FDJ est l'une des rares loteries au monde à proposer à ses grands gagnants un dispositif d'accompagnement

aussi complet.

Par ailleurs, depuis 2023, FDJ met à disposition des gagnants de plus d'un million d'euros un programme d'ateliers dispensés en présentiel et distanciel sur différentes thématiques (gestion financière et notariale, accompagnement du changement, impact sociétal et environnemental positif...). 19 ateliers, dont 3 ateliers en visioconférence, ont ainsi eu lieu. Ces sessions sont l'occasion de partager aux gagnants des informations objectives et concrètes pour leur permettre de réaliser des choix éclairés. Elles les aident également à se projeter et à prendre du recul face à cet événement singulier et extraordinaire. Enfin, FDJ a pérennisé des ateliers en lien avec ses engagements notamment autour des enjeux environnementaux (fresque du climat, investissement responsable...).

FDJ a également développé cette année un programme d'accompagnement pour les gagnants dès 500 000 euros. À ce titre, 11 courtes vidéos leur ont été proposées pour leur délivrer les points de repère essentiels concernant la gestion financière, l'approche notariale et la gestion de leurs émotions. Une sensibilisation à leur pratique de jeu et son éventuelle évolution liée au gain est incluse dans ce programme.

En outre, FDJ cherche constamment à améliorer l'expérience des gagnants, notamment pour tous les gains à partir de 30 000 euros. À ce titre, les collaborateurs qui assurent les paiements des gains dans les agences FDJ centres de paiement, réparties en France métropolitaine et Outre-mer, ont bénéficié d'une formation innovante sur l'accueil des gagnants, avec un dispositif alliant e-learning (*serious game*) et mise en pratique en présentiel.

Enfin, dans le cadre du lancement du jeu EuroDreams qui propose des gains sous forme de rentes, FDJ a développé une approche spécifique pour accompagner ces nouveaux gagnants. Un outil de suivi et d'aide à la gestion budgétaire leur est notamment proposé dans ce cadre, et un atelier dédié à la spécificité de la rente sera organisé en 2024.

7. Intégrité

Depuis de nombreuses années, FDJ mène une politique volontariste et proactive visant à lutter contre l'utilisation de son offre de jeu à des fins frauduleuses et criminelles, de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme. Consciente des risques protéiformes auxquels elle est exposée, FDJ s'engage à mettre en œuvre des dispositifs efficaces et innovants pour prévenir l'émergence de ces

risques et renforcer la confiance dans son modèle de jeu dans un contexte réglementaire toujours plus exigeant. À cet effet, le groupe FDJ maintient un dialogue continu avec son régulateur, l'Autorité nationale des jeux (ANJ) ainsi qu'avec la cellule de renseignement financier, Tracfin qui souligne la pertinence et la qualité croissantes des informations transmises par FDJ ces dernières années.

7.1 Lutter contre la fraude sur les jeux

En tant qu'opérateur de jeux d'argent et de hasard, FDJ est exposée à des risques de fraude multifformes, susceptibles de se manifester à différentes étapes du processus de commercialisation des jeux d'argent. La lutte contre la fraude fait partie des objectifs fondamentaux assignés par le cadre de régulation des jeux d'argent à FDJ, dont les mesures à respecter en matière de lutte contre la fraude et contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme relatif au secteur des jeux d'argent et de hasard sont déterminées par l'ANJ.

En 2023, FDJ a adapté son dispositif de détection des risques aux nouvelles offres et produits proposés, comme le développement de l'offre de poker en ligne commercialisée depuis 2022. Une démarche de contrôles adaptée aux risques spécifiques identifiés sur cette verticale a été mise en place.

L'ANJ a approuvé le plan d'actions soumis par FDJ en matière de lutte contre la fraude. Pour le régulateur, les actions mises en œuvre par FDJ sur l'ensemble de ses activités, qu'elles concernent le régime de droits exclusifs (en monopole) ou la partie sous agrément (en concurrence), reflètent la volonté du Groupe de répondre aux objectifs qui lui sont assignés en matière de lutte contre la fraude.

Le dispositif de lutte contre la fraude s'articule autour de deux grands axes : l'anticipation des risques et la détection des cas de fraude.

7.1.1 ANTICIPER

L'ensemble des projets de l'entreprise, relatifs aux produits, infrastructures, systèmes, modes opératoires, ainsi que les règlements et publications, font l'objet d'une analyse menée par la direction de la Sécurité afin d'identifier les risques de fraude dès la conception du projet. Dans le cadre de la commercialisation de l'ensemble des jeux, FDJ a adopté une démarche basée sur une analyse de risques qui se fonde sur :

- la prise en compte d'éventuelles vulnérabilités, notamment des risques inhérents à chaque gamme de produits ou chaque processus ;
- la connaissance et l'analyse des menaces liées aux acteurs, aux modes de commercialisation, aux canaux de distributions, et aux contextes d'intervention ;
- le recensement des scénarios potentiels de fraude sur les jeux afin d'en garantir la robustesse native.

La mise en œuvre de ce dispositif permet de contrôler que les scénarios déjà identifiés sont circonscrits ou maîtrisés, et d'analyser les nouveaux scénarios de risque liés au projet.

7.1.2 DÉTECTER

FDJ a mis en place un suivi d'indicateurs/capteurs et d'alertes dont l'objectif est de permettre la surveillance en temps réel des activités de jeu. Le système de détection des fraudes en temps réel permet d'alerter, d'identifier les circonstances et les modalités de la fraude, et de déclencher les actions qui permettent d'y mettre un terme.

Outre la surveillance en temps réel, des contrôles en temps différé sont réalisés. Il s'agit de réaliser des opérations approfondies, utilisant des techniques d'analyses de données avancées, qui permettent de mettre en évidence des situations atypiques, afin de pouvoir caractériser la fraude. Le traitement d'une fraude ou tentative de fraude sur les jeux s'articule autour de trois principes :

- principe de précaution. Dès la mise en évidence de situations laissant supposer un risque de fraude ou la commission d'un acte de fraude sur les jeux, des mesures conservatoires sont appliquées : suspension de la possibilité de vendre des jeux ou de payer des gains, blocage de comptes joueur, retrait d'une offre... ;
- principe de coopération avec les autorités. Toute situation de fraude avérée fait l'objet d'un dépôt de plainte auprès des services compétents ;
- principe de responsabilisation des acteurs. Le contrat qui lie FDJ et ses commerçants partenaires prévoit le respect par ces derniers, des procédures et obligations afférentes à la lutte contre les activités criminelles et la fraude. Les nombreux supports mis à disposition des détaillants, s'attachent à décrire clairement les procédures qu'il leur incombe de mettre en œuvre. Une échelle des sanctions applicables est prévue en cas de manquements à ces obligations et la mise en évidence d'une fraude peut éventuellement conduire à la résiliation du contrat en fonction de la gravité des faits établis. En outre, un bonus de 0,2 % est attribué aux commerçants partenaires respectant les mesures de transparence, et les bonnes pratiques commerciales ou faisant preuve d'un comportement diligent permettant de sécuriser la relation entre la FDJ, le commerçant partenaire et le client joueur.

7.1.3 PERSPECTIVES

En 2024, FDJ poursuivra la transformation de son organisation dédiée à la lutte contre la fraude pour accompagner la croissance externe du Groupe et sa stratégie de diversification de ses offres.

FDJ adaptera son dispositif de détection des risques afin de prendre en compte les risques de fraude issues des nouvelles filiales et des nouvelles activités comme les paris hippiques en ligne ou les nouveaux services de paiement.

Les démarches de formation des collaborateurs, de la force de vente, des prestataires et partenaires détaillants seront elles aussi poursuivies.

7.2 Lutter contre le blanchiment

Le secteur des jeux d'argent et de hasard est exposé à des menaces en matière de blanchiment de capitaux. À ce titre, il compte parmi les professions non-financières assujetties au régime des obligations prévu par les directives européennes anti-blanchiment.

Le secteur des jeux d'argent et de hasard est exposé à des menaces en matière de blanchiment de capitaux, plus particulièrement encore lorsqu'il relève d'une activité s'appuyant sur un réseau de points de vente physiques qui se caractérise par l'usage préférentiel d'espèces et un anonymat important. À ce titre, le secteur est assujéti au régime des obligations prévu par les directives européennes anti-blanchiment transposées en droit national. Le respect par FDJ de ces normes et la mise en œuvre de moyens efficaces pour lutter activement contre l'utilisation de ses offres et produits à des fins criminelles, de fraude et de blanchiment, contribuent à un objectif d'intérêt général et justifient l'attribution des droits exclusifs.

En outre, la diversification des offres, le positionnement à l'international mais encore la mutation de l'espace numérique sont autant de défis et d'opportunités nécessitant l'évolution et l'évaluation constantes des dispositifs de prévention des risques de blanchiment.

Chaque année, FDJ remet ses rapports d'activité aux autorités compétentes au titre des actions menées en matière de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT).

S'agissant de ses activités de jeux sous droits exclusifs et en concurrence, l'Autorité nationale des jeux (ANJ) souligne dans sa décision du 23 mars 2023 que FDJ a mené en 2022 une politique d'entreprise globale, cohérente et volontariste en matière de prévention et de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme en intensifiant notamment les actions de formation de son personnel aux problématiques relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux, la fraude ou les manipulations d'événements sportifs. L'ANJ a également approuvé les plans d'actions de FDJ pour l'année 2023. En effet, le régulateur relève que les actions envisagées traduisent bien la volonté de FDJ de répondre à l'objectif de prévention des activités frauduleuses ou criminelles et de blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. L'ANJ note à ce titre, que

INDICATEUR DE PERFORMANCE : TAUX DE FRAUDE (IMPAYÉS) SUR LES PAIEMENTS CB À DISTANCE

	2021	2022	2023
FDJ	0,009 %	0,004 %	0,003 %

Le taux de fraude est stable par rapport à 2022 et reste largement en dessous du taux national de fraude sur les paiements sur Internet qui s'élève à 0,165 % ⁽¹⁾ en 2022 (dernier rapport annuel de l'Observatoire de la sécurité des moyens de paiement), confirmant ainsi la qualité des contrôles FDJ en amont du parcours d'inscription et de l'authentification des joueurs en ligne ainsi que les contrôles d'authentification effectués lors du paiement.

FDJ continue de déployer des actions de formation adaptées pour son personnel le plus exposé et de renforcer le contrôle de la bonne application par ses détaillants des procédures relatives à la LCB-FT.

La mise en œuvre du dispositif de LCB-FT de FDJ au niveau du Groupe, est placée sous la responsabilité de la direction de la Sécurité dont les missions s'organisent autour de deux grands axes : la prévention des risques et le contrôle interne.

7.2.1 PRÉVENTION DES RISQUES

L'élaboration d'une classification des risques de blanchiment et de financement du terrorisme auxquels FDJ est exposée participe d'une démarche préventive permettant d'adapter la stratégie de contrôle selon les risques. Cet exercice d'identification et de cotation des risques tient compte des spécificités de l'offre, de la clientèle, des caractéristiques des opérations, des canaux de distributions utilisés mais encore des risques géographiques.

Une évaluation des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme intervient également dès la conception des jeux et dès la mise en place de nouveaux services afin de prévoir, réduire ou éliminer les risques identifiés en amont.

Le dispositif de formation des collaborateurs, prestataires et commerçants partenaires constitue une des clés de la démarche de prévention des risques.

Des contenus pédagogiques en e-learning permettent d'acculturer l'ensemble des collaborateurs aux risques de blanchiment. Pour ceux d'entre eux qui sont plus exposés aux risques de blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme (BC-FT) en raison des fonctions qu'ils exercent, des actions de formation complémentaires sont organisées pour renforcer leurs connaissances sur cette thématique et les aider à mieux identifier et prévenir les risques. Ainsi, des sessions de formation pour les collaborateurs en charge de la relation-client, et du déploiement de l'offre Sport ont été organisées au cours de l'année. Compte tenu des risques plus importants liés au déploiement des offres en points de vente, FDJ a également veillé resensibiliser l'ensemble des responsables d'agence et managers de la force de vente. Au total, près de 230 collaborateurs FDJ ont été formés à la LCB-FT au titre de la formation continue en 2023.

(1) Source : <https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-de-lobservatoire-de-la-securite-des-moyens-de-paiement-2022>

Lutter contre le blanchiment

En 2023, FDJ a actualisé les connaissances de près de 9 900 commerçants partenaires dans le cadre du plan de formation sur trois ans qui leur est dédié aux risques et enjeux de la lutte anti-blanchiment. Ainsi, 94 % des commerçants partenaires ont été formés à la lutte anti-blanchiment entre 2021 et 2023.

Pour apprécier le niveau de sensibilisation des commerçants partenaires au terme de ce plan triennal de formation, FDJ a lancé pour la cinquième année consécutive son baromètre portant sur la connaissance des risques de blanchiment et des obligations afférentes auprès d'un échantillon représentatif de mille commerçants partenaires. Au total, 88 % des commerçants partenaires se disent tout à fait sensibilisés en matière de lutte contre le blanchiment (en forte augmentation vs 2022).

7.2.2 CONTRÔLE INTERNE

Le cadre de régulation impose aux professions concernées par des obligations en matière de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme de mettre en place des procédures et un dispositif de contrôle interne. Cette organisation prévoit l'opérationnalisation de mécanismes de connaissance des clients, de surveillance constante des opérations et de détection d'opérations suspectes.

La politique de contrôle mise en œuvre découle de la classification des risques établie au préalable et s'appuie sur un système de détection des opérations atypiques prenant en compte une multitude de critères de risques.

FDJ améliore de manière continue ses moyens de détection et de contrôle des situations suspectes. En matière de paris sportifs, elle s'appuie par exemple sur un système de surveillance en temps réel des prises de paris, qui permet le déclenchement d'analyses approfondies visant à clarifier les circonstances et à qualifier les risques en présence.

Au titre de la vigilance, la réalisation d'exams renforcés doit permettre de confirmer ou au contraire, de lever les soupçons de blanchiment. Lorsque FDJ soupçonne que des sommes impliquées dans les opérations de ses clients, proviennent d'un crime ou d'un délit, elle doit transmettre une déclaration de soupçon à la cellule de renseignement financier (CRF) compétente. En 2023, le Groupe a procédé à 455 déclarations de soupçons (contre 357 en 2022) auprès de Tracfin. Par ailleurs, la CRF s'est plusieurs fois exprimée sur la qualité des dossiers transmis par la FDJ au cours des dernières années.

RÉSULTAT : NOMBRE DE DÉCLARATIONS DE SOUPÇON AUPRÈS DE TRACFIN

	2021	2022	2023
Groupe FDJ	282	357	455

L'évolution significative des déclarations de soupçon est liée à l'abaissement du seuil d'alerte qui déclenche un questionnaire de demande d'origine des fonds, qui est passé de 10 milliers d'euros à 8,5 milliers d'euros pour les dossiers digitaux. Le nombre d'opérations pour lesquelles FDJ n'a pas pu obtenir (ou peu) d'explications sur l'origine des fonds a fait augmenter le nombre de déclarations de soupçon.

Le groupe FDJ s'assure en permanence de l'efficacité et de la conformité des dispositifs mis en œuvre opérationnellement à travers une démarche de contrôle interne sur trois niveaux. À ce titre, le système d'inspection des points de vente permet de contrôler le respect par les commerçants partenaires de leurs obligations en matière de LCB-FT.

Des points de contrôle liés aux obligations en matière de sécurité et de jeu responsable sont également prévus dans le cadre des contrôles des points de vente. Le taux de conformité des points de vente atteint 92,3 % en 2023 (taux en légère hausse comparé aux 94,8 % en 2022) (voir paragraphe 6 « Jeu responsable »). À l'horizon 2025, l'objectif est de maintenir ce taux au-delà de 90 %.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : TAUX DE CONFORMITÉ GLOBALE AUX CRITÈRES JEU RESPONSABLE ET SÉCURITÉ

	2021	2022	2023
Groupe FDJ hors PDJ	93,8 %	94,8 %	92,3 %

La conformité globale des points de vente s'établit au regard des critères comportementaux, commerciaux, contractuels ou réglementaires. La progression du taux s'explique par une meilleure application du critère qui concerne la restitution des tickets et bulletins perdants aux joueurs qui en font la demande. Cette consigne, travaillée depuis plusieurs années en collaboration avec les représentants des commerçants partenaires et la force de vente, a contribué à faire disparaître les pratiques inadaptées en points de vente.

7.2.3 Perspectives

En 2024, le groupe FDJ continuera à adapter son dispositif de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme à l'évolution de ses activités, notamment face aux défis et opportunités de sa transformation afin de prendre en compte les risques émergents. La stratégie de FDJ à l'international nécessitera également le renforcement du pilotage consolidé du dispositif LCB-FT. Ce pilotage tiendra compte des spécificités propres à chacune des entités du Groupe, à leurs activités et géographies.

S'agissant du déploiement d'une offre de paris hippiques en ligne, FDJ poursuivra en 2024 le développement de son dispositif de suivi et de contrôles, adapté à cette nouvelle offre commercialisée par le Groupe.

7.3 Lutter contre la manipulation externe des compétitions sportives

Le groupe FDJ est un acteur engagé dans la lutte contre la manipulation externe des compétitions sportives.

En tant qu'opérateur de paris sportifs et soutien historique au sport français, le Groupe est exposé de manière directe au risque de manipulation de compétitions sportives. Ces manipulations sont susceptibles de porter atteinte à la confiance dans les compétitions sportives et dans l'intégrité des paris réalisés, et justifie une forte mobilisation de FDJ.

Depuis de nombreuses années, le groupe FDJ est fortement mobilisé dans cette lutte contre les manipulations de compétitions sportives dans le monde, souvent liées à des paris frauduleux. Le décret n° 2019-1060 du 17 octobre 2019 a conforté les missions confiées par l'État à FDJ, en ce qui concerne la mise en place des outils nécessaires à la détection d'atypismes dans les prises de paris, de programmes de prévention auprès des acteurs du sport, ainsi que la participation de FDJ en tant que membre de la plateforme nationale de lutte contre la manipulation des compétitions sportives.

Aux côtés de l'association des loteries européennes *The European Lotteries* et de l'association internationale des loteries *World Lottery Association*, le Groupe est également acteur de la coopération nationale et internationale avec le mouvement sportif et les autorités publiques pour améliorer l'efficacité des politiques de lutte pour l'intégrité du sport.

De plus, depuis 2021, dans le cadre de l'organisation des compétitions de eSport, via sa filiale DVRT 13, FDJ a adhéré à l'Esport Integrity Commission (ESIC), association d'autorégulation internationale qui promeut et contrôle l'intégrité compétitive dans l'eSport.

7.3.1 PRÉVENTION

Depuis de nombreuses années, le groupe FDJ est engagé dans la prévention de la corruption sportive, en participant activement à la surveillance de l'intégrité des compétitions sportives et en coopérant avec toutes les parties prenantes sportives, publiques et privées, aussi bien en France qu'à l'international, en vue d'assurer une meilleure protection du sport contre les risques de manipulations. À ce titre, le Groupe réalise en interne des actions de sensibilisation et de formation, grâce à une communication régulière auprès de l'ensemble des collaborateurs, et une formation spécifique à l'attention des collaborateurs travaillant directement ou indirectement sur les paris sportifs.

En 2023, 952 acteurs du sport ont été sensibilisés au cours de l'année à la montée des risques de manipulation des compétitions sportives et aux réflexes à adopter à travers plusieurs opérations :

- des actions de sensibilisation ont été menées avec des représentants des fédérations françaises de basketball et de handball, des clubs de football de l'Olympique de Marseille et du Paris Saint-Germain, ainsi que des jeunes de plusieurs centres de formation de clubs de football à travers le programme *Open Football Club* ;
- dans le cadre de son engagement et de sa mobilisation, l'équipe cycliste Groupama-FDJ sensibilise ses coureurs et

son encadrement au respect de l'Éthique et de l'intégrité (tolérance zéro envers le dopage). Le recueil quotidien des données de puissance des coureurs et leur analyse, constitue l'un des moyens de prévention mis en place. Au-delà de ceux imposés par l'Union cycliste internationale (UCI), des contrôles antidopage sont également réalisés par le Pôle Médical des équipes Continentale et World Tour. FDJ est également l'un des membres fondateurs du Mouvement pour un cyclisme crédible (MPCC)⁽¹⁾, le Groupe y anime la section des sponsors et a été à l'initiative de la Charte des sponsors, qui spécifie que ces derniers s'engagent à ne pas faire pression sur les résultats sportifs.

7.3.2 SURVEILLANCE

Dans le cadre de sa mission de surveillance des paris sportifs dans le réseau de points de vente, FDJ a transmis à la Plateforme nationale 23 alertes d'atypismes forts en 2023 (contre 12 en 2022).

INDICATEUR DE PERFORMANCE : NOMBRE D'ALERTES TRANSMISES À LA PLATEFORME NATIONALE

	2021	2022	2023
Groupe FDJ	24	12	23

Par ailleurs, afin de faciliter la remontée des signalements de soupçons de manipulations, FDJ a été à l'initiative de la création d'un site Internet sécurisé dénommé « Signale ! », opérationnel et à disposition de l'ensemble du mouvement sportif français depuis juillet 2021.

7.3.3 COOPÉRATION

En assurant la Présidence, depuis juin 2023, du Comité exécutif de *United Lotteries for Integrity in Sports*⁽²⁾ (ULIS), association de loteries mondiales qui mettent en commun leurs données de surveillance des paris sportifs, FDJ contribue au renforcement de l'efficacité de la surveillance des compétitions internationales, au service de l'intégrité du sport. FDJ a ainsi participé avec ULIS à la surveillance renforcée lors de la coupe du monde de rugby 2023 organisée en France du 8 septembre au 28 octobre 2023. L'organisation était également impliquée en tant qu'organisme de surveillance et membre de l'*Integrity Task Force* de la FIFA à l'occasion de Coupe du Monde Féminine de Football (FIFA) du 20 juillet au 20 août, en Australie et Nouvelle-Zélande.

FDJ a également poursuivi sa contribution à la suite du projet KCOOS+ (Keep crime out of sport +) du Conseil de l'Europe, en soutenant le nouveau programme dénommé ACT (*Addressing Competition manipulation Together*). Ce programme, prévu pour 3 ans, va aider à la mise en œuvre de la Convention internationale sur la manipulation des compétitions sportives, dite Convention de Macolin, dont l'objectif est d'améliorer et harmoniser les réglementations et les pratiques internationales de lutte contre la manipulation des compétitions.

(1) Mouvement dont le but est de défendre un cyclisme propre, les notions de transparence, de responsabilité et de mobilisation de ses adhérents.

(2) www.ulis.org.

Assurer la protection des données personnelles

FDJ, en tant que membre de la plateforme nationale française, est par ailleurs partie prenante du Groupe de Copenhague, piloté par le Conseil de l'Europe, qui comprend une quarantaine de plateformes nationales. Il vise à organiser la coopération opérationnelle entre les plateformes existantes et à assister la création de nouvelles plateformes nationales. Le Groupe de Copenhague travaille ainsi concrètement à la mise en œuvre des termes de la Convention de Macolin.

Au sein du monde des loteries, FDJ joue par ailleurs un rôle moteur en participant au groupe de travail « paris sportifs » de l'association européenne des loteries (European Lotteries) et en étant membre de la commission intégrité des paris sportifs et hippiques de l'association mondiale des loteries (World Lottery Association).

7.3.4 PERSPECTIVES

La France ayant ratifié la convention de Macolin en juin 2023 elle dispose désormais d'un cadre légal puissant

pour renforcer et développer ses actions en matière de préservation de l'intégrité dans le sport. FDJ va ainsi poursuivre la promotion de cette convention à l'international dans le cadre de ses actions de coopération, l'objectif étant de doubler le nombre de pays ayant ratifié cette convention. Par ailleurs, le décret relatif à la plateforme nationale de lutte contre la manipulation des rencontres sportives a été publié le 29 décembre 2023. Il permet notamment de renforcer le partage légal d'informations entre les différentes parties prenantes (mouvement sportif, autorités publiques, opérateurs), et de lutter plus efficacement contre les matchs manipulés.

Enfin, l'année 2024 sera marquée par l'organisation de deux événements sportifs majeurs, l'Euro de football et les Jeux Olympiques et Paralympiques. Dans ce contexte et à l'instar de ce qui a été réalisé lors de la dernière coupe du monde de rugby, un groupe de surveillance international sera mis en place auquel contribuera FDJ.

7.4 Assurer la protection des données personnelles

FDJ, en tant qu'acteur du numérique, fait de la vie privée de ses clients et des utilisateurs de ses offres une priorité afin de répondre à leurs attentes en matière de contrôle et de gestion de leurs données.

Le règlement européen 2016/679 sur la protection des données personnelles (dit « RGPD ») a posé les grands principes et exigences de la protection des données personnelles en Europe, tels que la transparence, l'intégrité, la confidentialité des traitements effectués par les responsables de traitement, ainsi que la possibilité pour les personnes concernées d'exercer de nouveaux droits sur leurs données à caractère personnel.

Le développement de la connaissance des clients pour mieux répondre à leurs besoins est un enjeu stratégique pour le groupe FDJ et nécessite la collecte et l'exploitation d'un nombre croissant de données. FDJ s'inspire des meilleures pratiques du secteur et met en œuvre d'importants moyens, en vue d'assurer la sécurité et la confidentialité de toutes les données du Groupe, notamment les données à caractère personnel, face à de potentiels incidents de sécurité.

7.4.1 SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

La protection des données, notamment celles à caractère personnel, est un des piliers de la stratégie de sécurité des systèmes d'information (SI) du groupe FDJ. Celle-ci comprend en particulier la protection des données des joueurs, des commerçants partenaires, des collaborateurs et des candidats.

FDJ a mis en œuvre et fait certifier ISO 27001, depuis 2008, son système de management de la sécurité de l'information (SMSI). Le SMSI FDJ couvre la totalité des activités de la maison mère FDJ ainsi que les activités de sa filiale de développement technologique FDJ Gaming Solutions France. Dans le cadre de ce SMSI, Des analyses de risque sont effectuées ayant notamment pour objectif de vérifier l'adéquation des mesures de protection des données avec les besoins de sécurité issus des métiers et les exigences légales et réglementaires en tenant compte du niveau de risque évalué au niveau du Groupe.

La Charte vie privée, publiée sur le site institutionnel du Groupe, détaille plus précisément les exigences de FDJ

vis-à-vis de la protection des données. Elle met notamment en avant les engagements de FDJ envers la vie privée de ses clients, les types de données récoltées par le Groupe et la manière dont celles-ci sont utilisées.

Plusieurs mesures de sécurité sont issues des bonnes pratiques du marché, de politiques édictées par le Groupe ou par des plans de traitement des risques identifiés lors des différentes analyses de risques réalisées annuellement ou dans le cadre de l'accompagnement des projets. Par exemple :

- en 2021, FDJ a renforcé les dispositifs d'authentifications sur les sites fdj.fr et parionsssportenligne.fdj.fr, et a mis en place le masquage d'une partie des données personnelles figurant sur les comptes en ligne des joueurs ;
- en 2022, FDJ a poursuivi ses travaux en mettant en place des mécanismes d'authentification à double facteur pour les opérations sensibles du compte joueur (modification des coordonnées bancaires, par exemple) et en renforçant sa politique de complexité de mot de passe ;
- en 2023, cette authentification à double facteur a été rendue activable sur la page d'authentification du compte joueur. Ainsi, les clients qui le souhaitent peuvent renforcer le contrôle des accès à l'ensemble de leur espace personnel, et également paramétrer un appareil de confiance afin de bénéficier d'un niveau de sécurité élevé lors de leurs prochaines connexions.

FDJ met à jour régulièrement le référentiel des mesures de sécurité contribuant à la protection des données à caractère personnel. De plus, la sensibilisation à la sécurité de l'information, un des volets essentiels du programme de sécurité de FDJ, permet de distiller des bonnes pratiques à l'ensemble des collaborateurs.

7.4.2 SENSIBILISATION ET FORMATION DES COLLABORATEURS

Dans le cadre de la formation des collaborateurs aux enjeux RSE, un module dédié est consacré à la gestion des données personnelles. Ce dispositif est complété par une formation obligatoire pour tous les nouveaux arrivants (plus de 200 collaborateurs formés en 2023) et par des approches plus ciblées. À ce titre, FDJ a mené en 2022 une campagne innovante suivie par 531 collaborateurs qui permettait

via 3 enquêtes dynamiques et distinctes de comprendre les impacts d'un non-respect des bonnes pratiques en matière de sécurité et de protection des données à caractère personnel.

En 2023, le programme de sensibilisation et de formation annuel à la sécurité de l'information a permis :

- la poursuite des actions de sensibilisation récurrentes : webinaires de rappel des bonnes pratiques et de nos politiques de sécurité, tests de *phishing* trimestriels (sur l'ensemble du Groupe désormais), publication d'une newsletter « cyber » mensuelle et d'articles réguliers sur l'intranet FDJ, etc.
- le déploiement de nouvelles actions spécifiques : organisation d'une « cyberweek FDJ » (à l'occasion du mois européen de la cybersécurité) avec des animations sur site et un cyber-quiz en ligne testé par plus de 350 participants, mise en place d'un MOOC proposant un parcours de sensibilisation aux collaborateurs internes comme externes, souscription à une plateforme de formation en ligne pour les équipes de la direction cybersécurité Groupe, suivi obligatoire d'une sensibilisation pour les « serial-clickers » de nos tests de *phishing*, etc.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : NOMBRE ET PART DE COLLABORATEURS FDJ SENSIBILISÉS AU RGPD

	2021*		2022		2023	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
FDJ	2061	76 %	235	8 %	336	11 %

* En 2021, tous les collaborateurs devaient effectuer la formation. Depuis 2022, cette formation est incluse dans le cycle de formation des nouveaux arrivants, à laquelle s'ajoutent des formations auprès de collaborateurs ciblés.

7.4.3 LA DÉMARCHÉ « PRIVACY BY CUSTOMER »

FDJ a mis en place une gouvernance permettant à la fois de maintenir la conformité et d'anticiper les évolutions législatives et réglementaires en matière de protection des données à caractère personnel. L'objectif est d'optimiser la transparence des traitements de données personnelles.

Depuis 2017, le Groupe a développé une initiative intitulée « Privacy by customer » qui consiste à s'appuyer sur les outils et méthodes innovantes de recueil de l'expérience utilisateur, de manière à mieux appréhender leur perception, leurs besoins et leurs attentes en matière de protection des données à caractère personnel. FDJ réalise ainsi des études qualitatives réunissant physiquement des joueurs, des non-joueurs, des spécialistes de l'expérience utilisateur, ainsi que des juristes. Cette démarche itérative s'inscrit dans la durée et fait l'objet d'un partage avec d'autres entreprises au sein d'associations professionnelles, ainsi qu'avec la Commission nationale informatique et libertés (CNIL). FDJ prend également en compte les impératifs de protection des données personnelles de ses collaborateurs et de ses partenaires commerçants.

FDJ mène des travaux d'amélioration continue du recueil du consentement aux *cookies* et *autres traceurs*. Dans ce cadre, elle cherche à s'assurer du maintien dans le temps de son niveau de conformité sur le sujet par des processus internes et réalise notamment, de manière régulière des audits de ses sites et applications mobiles.

FDJ tient également un registre de traitement décrivant les traitements mis en œuvre sur les données à caractère personnel. Ce référentiel documente les mesures de sécurité transverses, techniques et organisationnelles, mises en œuvre par l'entreprise. L'objectif final est de protéger l'ensemble des données à caractère personnel traitées par FDJ et de garantir l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité des données à caractère personnel translatant sur le SI FDJ. Dans un souci de maintien de la conformité dans le temps, FDJ réalise également régulièrement des contrôles sur les traitements de données personnelles mis en œuvre et sur leurs modalités de réalisation.

Enfin, FDJ suit les bonnes pratiques de sécurité notamment en matière de :

- information et sensibilisation : les collaborateurs manipulant des données à caractère personnel sont informés et régulièrement sensibilisés. Par ailleurs, ils s'engagent formellement lors de la signature de leur contrat de travail et de la charte d'utilisation des moyens informatiques et des outils numériques, qui abordent la confidentialité des données à caractère personnel. Cette dernière est systématiquement présentée à tout nouvel arrivant dans le cadre du processus de sensibilisation à la sécurité globale ;
- surveillance et contrôle : FDJ dispose de son propre SOC (*Security Operation Center*) qui met en œuvre des dispositifs de surveillance et de contrôle sur les différents composants de son système d'information ;
- identification, authentification, autorisation et traçabilité des activités des utilisateurs ;
- chiffrement et utilisation de moyens cryptographiques ;
- traçage et gestion des incidents ;
- gestion des vulnérabilités ;
- sécurisation de l'accès aux données à caractère personnel.

7.4.4 CONTRÔLES ET AUDITS

FDJ a mis en place différentes formes de contrôles et audits de la conformité RGPD :

- audits internes : FDJ procède à intervalles réguliers (plusieurs fois par an) à des contrôles de ses traitements de données personnelles menés par les équipes DPO. En complément, la campagne annuelle d'autoévaluation de contrôle interne du Groupe intègre des points de contrôles spécifiques à la conformité RGPD. Enfin, le plan pluriannuel d'audit interne intègre des missions d'audit de conformité aux lois et règlements, dont le RGPD ;
- audits externes : FDJ fait régulièrement appel à des consultants externes afin de contrôler la conformité de ses traitements de données personnelles et/ou de son dispositif de conformité RGPD ;
- audits des sous-traitants : FDJ a mis en place des systèmes de contrôles et reportings de la conformité RGPD des sous-traitants auxquels elle a confié des traitements de données personnelles, l'ensemble de ces dispositifs étant prévu dans les clauses des contrats types de FDJ.

7.4.5 PERSPECTIVES

En 2024, FDJ prévoit de mener des actions afin d'inciter un maximum de clients à adopter l'authentification à double facteur lors de l'accès à leur compte joueur, fonctionnalité mise en service début novembre 2023. Près de 50 % des clients digitaux l'ont déjà activée et en bénéficient au quotidien.

7.5 Promouvoir une gestion d'entreprise éthique et lutter contre la corruption

Le groupe FDJ est assujéti à la loi Sapin II et doit, à ce titre, mettre en œuvre un programme de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence⁽¹⁾.

La prévention et la détection des faits de corruption sont l'affaire de toutes et tous au sein du groupe FDJ. Ces démarches sont pilotées par une entité dédiée rattachée à la direction Audit, Risques, Contrôles, Qualité et Éthique et déployées avec l'appui d'experts et de référents conformité au sein de tout le Groupe.

FDJ participe également depuis de nombreuses années en étroite coordination avec ses partenaires et parties prenantes à la lutte contre la corruption dans le sport (voir paragraphe 7.3 « Lutter contre la manipulation externe des compétitions sportives »).

7.5.1 DISPOSITIF ANTICORRUPTION DU GROUPE FDJ

Le dispositif anticorruption du Groupe repose sur une pluralité de documents et de procédures (Charte éthique, Code de conduite anticorruption, procédures spécifiques, dispositif d'alerte éthique, etc.).

En vertu de sa Charte éthique⁽²⁾, le groupe FDJ respecte les principes éthiques fondamentaux que sont la conformité aux lois et aux règlements, le partage de la culture d'intégrité, le respect des collaborateurs et des parties prenantes, et l'engagement d'un dialogue constructif avec la société civile. La Charte éthique, validée par le conseil d'administration du groupe FDJ, reflète l'engagement collectif des dirigeants et des collaborateurs du groupe FDJ à respecter ses principes éthiques dans l'ensemble de leurs missions. La lutte contre la corruption figure au premier rang de ces principes.

La Charte éthique est complétée par un Code de conduite anticorruption⁽³⁾ qui s'inscrit dans son prolongement, en accord avec les normes et législations locales, et les engagements internationaux.

Ce Code de conduite est communiqué sur le site institutionnel du Groupe ainsi qu'à tous les collaborateurs du groupe FDJ (annexé au Règlement Intérieur des collaborateurs qui est lui-même transmis lors de la signature du contrat de travail). Il permet de guider, au quotidien, les comportements et les actions des collaborateurs du groupe FDJ et de ses parties prenantes en identifiant les situations pouvant caractériser des faits de corruption, de trafic d'influence et autres manquements à la probité et en décrivant les comportements à adopter ou à proscrire pour faire naître les bons réflexes face à une situation à risque.

Le dispositif anticorruption déployé au sein du groupe FDJ permet d'être en conformité avec le principe de « tolérance zéro » vis-à-vis de tout acte de corruption, principe porté par

toute l'instance dirigeante et formalisé par le mot de la Présidente directrice générale du groupe FDJ dans le Code de conduite anticorruption. Des procédures et règles internes complètent ce Code de conduite anticorruption et sont mises à disposition des collaborateurs. Elles concernent :

- la gestion des cadeaux et invitations et le registre associé ;
- la prévention, déclaration et gestion des liens d'intérêts et le registre associé ;
- les évaluations des tiers pour tout le Groupe incluant la gestion des activités de mécénat, sponsoring, des relations institutionnelles et représentation d'intérêts (le Groupe applique un strict principe de neutralité politique partout où il est implanté).

Il est également complété par des actions de sensibilisation (e-learning accessible à l'ensemble des collaborateurs du Groupe), de formations spécifiques pour les populations identifiées comme étant les plus exposées aux risques de corruption et de trafic d'influence et des actions de communication (journée anticorruption, publication d'articles sur l'intranet...).

Le dispositif anticorruption du Groupe est également complété par une procédure de contrôles comptables et plan de contrôles permettant de nous assurer l'efficacité de ce dispositif.

Enfin, pour maintenir et renforcer un climat de confiance, le groupe FDJ a mis en place depuis 2018 un dispositif d'alerte éthique pour ses collaborateurs et parties prenantes externes. Il permet d'encourager les collaborateurs et parties prenantes externes du Groupe à remonter leur doute et à signaler des situations contraires à la loi, au Code de conduite anticorruption et plus largement aux principes éthiques du Groupe. En complément des canaux traditionnels d'écoute et de dialogue au sein du Groupe (équipe Diversité & Inclusion, Instances Représentatives du Personnel, *Business Partners RH*, managers...), le dispositif d'alerte éthique repose sur une plateforme web sécurisée gérée par un prestataire externe (*WhistleB*) qui garantit la protection des données personnelles et une stricte confidentialité des données recueillies dans un signalement (identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et de tout tiers qui y est mentionné et également des faits remontés). Cette plateforme en ligne accessible sur les sites institutionnel et intranet du Groupe bénéficie à l'ensemble des filiales du Groupe.

La gouvernance mise en place au sein du Groupe apporte des garanties d'indépendance et d'impartialité dans le recueil et le traitement des alertes. La direction Audit, Risques, Contrôles, Qualité et Éthique est garante de son bon fonctionnement ainsi que de la bonne conduite du traitement des alertes.

(1) Au titre de ses activités au Royaume-Uni, la filiale UK du groupe FDJ est également assujéti à la loi britannique « UK Bribery Act », relative à la répression et la prévention de la corruption. Cette législation vise la corruption active et passive et le défaut de prévention de la corruption par les entreprises. Les règles et procédures associées à la lutte contre la corruption peuvent donc être adaptées à cette législation.

(2) La Charte éthique et le Code de conduite anticorruption sont à retrouver sur le site du Groupe : www.groupefdj.com.

(3) La Charte éthique et le Code de conduite anticorruption sont annexés au Règlement Intérieur et en permanence accessibles par l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

7.5.2 PROGRAMME ANTICORRUPTION DU GROUPE FDJ

Conformément aux dispositions de la loi Sapin II, le programme de lutte contre la corruption et le trafic d'influence s'articule autour de trois piliers :

- **l'engagement de l'instance dirigeante** dans une démarche de transparence et d'exemplarité, fondée sur le respect de la réglementation et des standards éthiques les plus exigeants et qui porte le principe de « tolérance zéro » envers tout acte de corruption. La directrice Audit, Risques, Contrôles, Qualité et Éthique, rattachée au directeur général délégué du Groupe, reporte également au Comité d'Audit et des risques ;
- **l'analyse des risques de corruption et de trafic d'influence** auxquels le Groupe est exposé, via l'élaboration d'une cartographie des risques de corruption permettant d'identifier les mesures et procédures de prévention, de détection et de remédiation à mettre en place ;
- le déploiement de **mesures et procédures de prévention, de détection et de remédiation** :
 - mise en œuvre d'actions de prévention par la mise à disposition d'un Code de conduite anticorruption et des procédures associées, d'un dispositif de formation aux risques de corruption et de trafic d'influence et le déploiement d'une procédure d'évaluation des tiers,
 - mise en œuvre d'actions de détection par la réalisation de contrôles comptables, la mise à disposition d'un dispositif d'alerte éthique et d'un dispositif de contrôle et d'évaluation internes,
 - mise en œuvre d'actions de remédiation par la mise en application d'un régime disciplinaire face aux risques de corruption.

Les principales actions poursuivies ou menées sur l'année 2023 ont porté sur :

1. le renforcement de la culture de l'alerte éthique au sein du groupe FDJ par la présentation du dispositif d'alerte interne à l'ensemble des instances managériales, l'envoi d'une communication à l'ensemble des collaborateurs, ainsi que l'organisation d'une journée anticorruption dédiée au dispositif d'alerte éthique et à la protection du lanceur d'alerte ;
2. l'évolution des procédures pour faciliter l'adhésion au programme anticorruption, la procédure de déclarations des cadeaux & invitations, la procédure de déclarations des liens d'intérêts et la procédure d'évaluation des tiers ;
3. le renforcement des actions de sensibilisation et de formation avec :
 - l'organisation d'une journée anticorruption dédiée à la prévention, la détection, et la lutte contre la corruption (prise de parole de l'instance dirigeante du groupe FDJ, échanges avec des experts internes et externes, jeu immersif, affichage),
 - l'actualisation du module de formation en ligne à destination de l'ensemble des collaborateurs du groupe FDJ,
 - le lancement des formations spécifiques destinées aux managers et aux personnes exposées au risque de corruption validées par un test de connaissances ;

4. la poursuite de l'accompagnement quotidien des métiers et des filiales, à travers notamment l'animation du réseau de référents conformité. L'équipe Éthique & Anticorruption a également lancé le déploiement du programme anticorruption au sein de toutes les filiales nouvellement acquises ;
5. la poursuite du renforcement du dispositif de contrôle : les contrôles comptables et le contrôle interne lié au dispositif anticorruption permettent d'assurer la mise en œuvre effective, conforme et efficace des procédures issues du programme anticorruption ;
6. la contribution de l'équipe Éthique & Anticorruption aux enjeux Environnementaux, Sociaux et de bonne Gouvernance (ESG), notamment pour l'obtention des labels Relations fournisseurs et achats responsables et Diversité, Égalité des chances et Inclusion.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : NOMBRE ET PART DE COLLABORATEURS FORMÉS À L'ÉTHIQUE ET L'ANTICORRUPTION

	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Groupe FDJ	2 094	77 %	2 193	78 %	1 428	45 %

Le groupe FDJ considère une personne formée à l'anticorruption si elle a suivi une formation dédiée au cours des 2 dernières années (E-learning/formation spécifique). Le plan de formation 2022-2024 est donc en cours de déploiement avec des formations spécifiques aux personnes exposées au risque de corruption et des sensibilisations via un module e-learning. Le dernier e-learning datant de 2020, un nouvel e-learning, obligatoire pour tous les collaborateurs du Groupe, a donc été lancé en octobre 2023. Une relance sera effectuée début 2024 pour qu'à minima 80 % des collaborateurs puissent l'avoir réalisé.

7.5.3 PERSPECTIVES

En 2024, les efforts porteront principalement sur :

- la promotion du dispositif d'alerte éthique du Groupe : FDJ'Alert pour encourager chaque collaborateur à faire part de leurs préoccupations en toute confiance et en toute confidentialité ;
- l'actualisation de la cartographie des risques de corruption en intégrant les filiales nouvellement acquises par le Groupe ;
- la formation continue auprès des populations identifiées comme étant les plus exposées aux risques de corruption et de trafic d'influence (formations spécifiques, formations aux managers...);
- l'accompagnement de tous les métiers sur les problématiques d'atteinte à la probité ;
- l'accompagnement renforcé des filiales nouvellement acquises et toutes autres entités du Groupe notamment sur des enjeux de développement de nouvelles activités et d'internationalisation.

Promouvoir une gestion d'entreprise éthique et lutter contre la corruption

7.5.4 POLITIQUE FISCALE RESPONSABLE

FDJ a fait de la transparence et de la conformité les priorités de sa politique fiscale. Le Groupe veille à respecter l'ensemble des règles et lois fiscales applicables dans tous les pays où il exerce son activité. En particulier, toutes les déclarations fiscales requises par la loi ou les règlements sont déposées et toutes les taxes et prélèvements sont payés en conséquence.

Concernant les transactions transfrontalières, FDJ se conforme à la norme de l'OCDE et veille à ce que les politiques de prix de transfert mises en œuvre au sein de la société respectent le principe « de pleine concurrence ».

Pour éviter des transferts artificiels de bénéfices, le Groupe applique le principe dit « de pleine concurrence », qui vise à ce que le prix d'une transaction réalisée au sein d'un groupe international soit fixé comme si la transaction avait lieu entre parties indépendantes.

En 2023, la charge d'impôt du Groupe s'est élevée à 141 millions ⁽¹⁾ d'euros contre 113,3 millions d'euros en 2022. Ce montant correspond à un taux effectif d'impôt de 25 % contre 27 % en 2022. La contribution de FDJ SA à l'impôt Groupe est de 132 millions d'euros contre 103 millions d'euros en 2022.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : TAUX EFFECTIF D'IMPÔT

	2021	2022	2023
Groupe FDJ	30 %	27 %	25 %

7.5.5 PARTENARIATS JEU RESPONSABLE

Les partenariats de recherche et d'expérimentation constituent un pilier essentiel de la politique de jeu responsable de FDJ (voir paragraphe 6.2 « Prévention du jeu excessif »). Ils contribuent à la recherche et à la diffusion des connaissances dans le champ du jeu d'argent et de l'addictologie, et ils nourrissent les travaux de l'entreprise sur les dispositifs jeu responsable déployés auprès des joueurs. De manière à garantir l'indépendance de la recherche et des structures soutenues, chaque projet est étudié préalablement, ce qui se traduit par :

- une instruction des projets conforme à la loi Sapin II (identification des potentiels signaux d'alerte dont les conflits d'intérêts, etc.) ;
- un avis systématique d'un Comité de Sélection interne des projets composé de la direction Audit, Risques, Contrôles, Qualité et Éthique, de la direction juridique, de la direction finances et de la direction RSE (voir dispositif éthique ci-dessus) ;
- une non-participation du groupe FDJ à la gouvernance des projets dédiés à la recherche sur les addictions et la prévention du jeu des mineurs ;
- le respect de l'étanchéité des périmètres d'intervention et des pratiques professionnelles de chaque partenaire. Un corpus éthique spécifique est également défini dans le cadre des actions en réduction des risques et des dommages auprès de joueurs en difficulté et impliquant des acteurs du médico-social et du réseau de vente du Groupe (voir paragraphe 6 « Jeu responsable »).

(1) Périmètre de consolidation des états financiers consolidés.

Perspectives

FDJ continuera en 2024 à appliquer ce cadre d'intervention éthique à tous les nouveaux partenariats de recherche et de soutien à des actions de prévention en matière de jeu responsable.

7.5.6 LUTTE CONTRE LES PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES

FDJ exerce, sur le secteur des jeux d'argent et de hasard, des activités sous droits exclusifs (loterie en ligne, loterie en points de vente, paris sportifs en points de vente) ainsi que des activités en concurrence (paris sportifs en ligne, paris hippiques en ligne via sa filiale ZEturf et poker en ligne). Ces dernières années, le Groupe a diversifié ses activités et lancé des initiatives sur de nouveaux marchés concurrentiels et/ou en développement, notamment sur les activités de paiements pour le compte de tiers et la fourniture de services à des opérateurs internationaux de loterie. Cette dualité d'activités implique des risques plus importants au regard du droit de la concurrence, notamment sur le plan des abus de position dominante.

FDJ met à disposition des collaborateurs un guide pour prévenir les risques de non-conformité au droit de la concurrence qui identifie les situations à risques pour l'entreprise, ainsi qu'un ensemble de bonnes pratiques permettant d'éviter toute infraction au droit de la concurrence.

La Direction juridique Groupe réalise régulièrement des actions de sensibilisation et de formation auprès des différents métiers de l'entreprise pour acculturer les collaborateurs aux enjeux du droit de la concurrence. En 2023, près d'une soixantaine de collaborateurs ont été formés.

Les acquisitions des sociétés Aleda en 2022, fournisseur de solutions de caisse en point de vente, et ZEturf en 2023, opérateur de paris hippiques et sportifs en ligne ont été notifiées à l'Autorité de la concurrence. Cette dernière a autorisé FDJ à réaliser ces acquisitions moyennant le respect de certains engagements, visant à garantir une stricte séparation entre les activités exercées sous droits exclusifs et les activités exercées sur des marchés concurrentiels (maintien des conventions de mutualisation avec les opérateurs de paris hippiques, formation des équipes assurant la promotion et l'animation des offres sous droits exclusifs et en concurrence, suppression du compte unique pour les joueurs en ligne et création de deux comptes séparés, etc.).

Le respect de ces engagements est soumis au contrôle d'un mandataire, qui en rend compte périodiquement à l'Autorité de la concurrence.

Perspectives

Un vaste plan de formation, initié au 3^{ème} trimestre 2023, se poursuivra en 2024 afin d'informer les collaborateurs des engagements souscrits dans le cadre de l'acquisition de ZEturf. L'année 2024 sera également consacrée à la préparation et à la mise en place de comptes séparés pour les joueurs de loterie en ligne et de paris sportifs en ligne.

7.5.7 S'ENGAGER POUR LES DROITS HUMAINS

FDJ s'engage à prévenir les atteintes aux droits humains et à améliorer les standards en matière de conditions d'emploi et de travail dans les territoires où l'entreprise opère. La politique de prévention des risques liés aux droits humains du Groupe est communiquée dans la politique droits humains du groupe FDJ. Elle rappelle les enjeux

identifiés, leurs implications pour les entités du Groupe et présente un socle de lignes directrices qui précisent les démarches spécifiques à adopter auprès de 4 principales parties prenantes et de 17 risques. Elle donne ainsi un cadre de référence des règles à respecter dans l'ensemble des activités au quotidien.

Principales parties prenantes	Intitulé des risques identifiés
COLLABORATEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Harcèlement moral et sexuel des collaborateurs • Discrimination et inégalités des chances dès l'embauche et tout au long du parcours des collaborateurs • Mauvaises conditions de travail des collaborateurs • Atteinte à la sûreté des collaborateurs • Atteinte à la liberté d'association et dégradation du dialogue social avec les collaborateurs
FOURNISSEURS/ SOUS-TRAITANTS	<ul style="list-style-type: none"> • Mauvaises conditions de travail chez les fournisseurs et sous-traitants • Travail forcé et travail des enfants chez les fournisseurs et sous-traitants • Atteinte à la liberté d'association et dégradation du dialogue social chez les fournisseurs et sous-traitants
CLIENTS	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de protection des joueurs vulnérables • Non respect de la réglementation en matière d'interdiction des jeux de hasard et paris sportifs aux mineurs • Manque de transparence sur les conditions de jeu • Incitation à une consommation excessive
TOUTES LES PARTIES PRENANTES DU GROUPE FDJ (COLLABORATEURS, COMMERÇANTS PARTENAIRES, FOURNISSEURS/SOUS-TRAITANTS, CONSOMMATEURS)	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des Droits Humains associé à des opérations de sponsoring et/ou mécénat • Insuffisance des moyens de lutte contre la corruption dans le sport et le trucage des matchs • Non-respect des Droits Humains par les commerçants partenaires FDJ • Défaillance du dispositif d'alerte éthique • Manque de protection des données personnelles

Le groupe FDJ respecte les Droits Humains fondamentaux, internationalement reconnus et s'efforce de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour identifier et prévenir les incidences négatives potentielles ou remédier aux incidences négatives existantes, liées à ses propres activités ou à celles de sa chaîne de valeur. Le groupe FDJ souhaite aussi apporter une contribution positive en matière de Droits Humains en agissant en tant qu'entreprise citoyenne et responsable. La Politique Droits Humains formalise cet engagement et réaffirme sa place fondamentale dans la démarche managériale et opérationnelle du Groupe et dans ses relations avec ses parties prenantes. Ainsi, le groupe FDJ applique les normes internationalement reconnues en matière de Droits Humains. La présente politique se réfère

notamment à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Cet engagement s'inscrit pleinement dans la vision stratégique du Groupe et dans sa démarche de vigilance.

Afin de piloter la performance de cette politique droits humains, le groupe FDJ a notamment mis en place un dispositif de suivi et de reporting, ainsi qu'une gouvernance dédiée qui veille à sa bonne application.

7.6 Favoriser les achats responsables

Dans le cadre de ses activités et de ses relations commerciales, FDJ promeut des pratiques commerciales et partenariales responsables, et lutte contre les pratiques non éthiques (violations des droits humains, atteintes à l'environnement, délais de paiement excessifs, niveau de dépendance trop élevé) de ses fournisseurs et partenaires.

Les achats responsables ont pour objectif de répondre aux exigences sociales et environnementales et favorisent la construction d'une chaîne d'approvisionnement responsable et résiliente. Composante de la politique Achat du Groupe, la politique achats responsables de FDJ s'articule autour de quatre axes majeurs : les relations durables et équilibrées avec les fournisseurs, la réduction des délais de paiement, les achats locaux et inclusifs, et enfin l'amélioration des pratiques environnementales et sociales des fournisseurs.

7.6.1 RELATIONS DURABLES ET ÉQUILIBRÉES AVEC LES FOURNISSEURS

Le Groupe s'attache à construire des relations durables et équilibrées avec ses fournisseurs afin d'assurer la pérennité et l'équité au sein de sa chaîne de valeur.

Depuis 2014, FDJ est signataire de la Charte relations fournisseurs responsables de la médiation des entreprises, dont le but est de sensibiliser les acteurs économiques aux enjeux des achats responsables et à la qualité des relations clients-fournisseurs. Cet engagement a été réitéré en 2021 avec la signature de la nouvelle Charte relations fournisseurs et achats responsables⁽¹⁾.

En 2021, FDJ a obtenu, dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de ses actions en matière d'achats responsables, le label « Relation fournisseurs et achats responsables » (RFAR). Décerné par le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance pour une durée de trois ans, ce label valorise les meilleures pratiques achats et les relations fournisseurs en intégrant à la fois, les dimensions environnementale, sociale et éthique, portées par la RSE, dans l'acte d'achat. Il est également aligné avec les lignes directrices de la norme internationale sur les achats responsables, ISO 20400.

7.6.2 RÉDUCTION DES DÉLAIS DE PAIEMENT

Afin d'optimiser sa performance économique, FDJ vise d'ici 2025, l'objectif « zéro défaut de paiement », sur le règlement de ses fournisseurs pour garantir leur pérennité financière. Dans cette perspective, le Groupe a mis en place différentes actions pour améliorer les délais de paiement :

- poursuivre l'enrôlement des fournisseurs sur la plateforme de dématérialisation Tradeshift ;
- optimiser les seuils d'approbation des dépenses.

FDJ a également mis en place une plateforme d'escompte pour permettre le paiement anticipé des factures fournisseurs avec C2FO, leader mondial en solutions d'optimisation de fonds de roulement. Désormais, le fournisseur peut demander une date de paiement anticipée d'une ou plusieurs factures non réglées en proposant un escompte en contrepartie, et FDJ réglera le montant de la facture, net de l'escompte, à la date demandée.

À fin 2023, le délai de paiement moyen des fournisseurs de FDJ est de 37 jours (inférieur aux soixante jours du délai légal requis, hors exception) contre 38 jours en 2022.

7.6.3 ACHATS LOCAUX ET INCLUSIFS

En cohérence avec ses engagements, la stratégie d'achats responsables de FDJ se caractérise par un fort ancrage des achats sur le territoire national.

En 2023, les filiales du groupe FDJ⁽²⁾ en France ont contribué par leurs achats au dynamisme économique, social et sociétal des territoires avec plus de 85 % des achats, en valeur, réalisés en France et 61 % réalisés auprès de petites et moyennes entreprises (PME) et d'entreprises de taille intermédiaire. (ETI) (voir paragraphe 10 « Territoires »).

Le groupe FDJ s'engage également à soutenir les achats inclusifs. À horizon 2025, le Groupe a pour ambition d'accroître ses achats auprès des secteurs du handicap et de l'insertion professionnelle. En 2023, plus de 1,343 million d'euros facturés ont été réalisés auprès d'Établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et d'entreprises adaptées (EA) contre 1,3 million d'euros en 2022, et environ 7 % des fournisseurs de FDJ sont situés dans les quartiers de la politique de la ville (QPV).

7.6.4 GESTION DES RISQUES RSE FOURNISSEURS

FDJ évalue annuellement la performance RSE de ses fournisseurs. Sur la base de la cartographie et de l'identification des fournisseurs opérants sur des sous-familles achats à risque RSE, FDJ a évalué 326 fournisseurs par le biais de l'organisme international Ecovadis ou d'un questionnaire interne, pour une note moyenne de 63/100. Ainsi, fin 2023, 40 % des fournisseurs à risques RSE très élevé et élevé sont couverts par une évaluation de leur performance RSE.

Dans le cadre de l'amélioration continue de sa démarche achats responsables, le groupe FDJ a structuré en 2023 une politique de gestion des risques RSE fournisseurs, en 4 étapes :

• Identifier les risques

Fin 2022, le groupe FDJ s'est doté d'un outil de cartographie des risques RSE fournisseurs, permettant d'identifier le niveau de risques RSE (environnement, social et éthique) de l'ensemble de ses sous-familles achats.

• Hiérarchiser les risques

Le groupe FDJ a réalisé une matrice permettant de classer l'ensemble des sous-familles d'achats selon les 4 niveaux de risques de la cartographie (très élevé, élevé, modéré, faible) et ainsi prioriser les actions à mettre en place.

• Mitiger les risques

Dans le cadre d'un appel d'offres, le groupe FDJ s'est doté d'un outil permettant aux équipes métiers d'intégrer des critères et une pondération RSE, liés au niveau de risque de la nature d'achats.

• Améliorer en continu

Le groupe FDJ engage des plans de progrès auprès de ses fournisseurs ayant une note inférieure à 45/100. Ces plans de progrès visent à accompagner les fournisseurs dans l'amélioration de leur performance RSE.

(1) <https://www.groupefdj.com/achats-responsables/>

(2) FDJ SA, FGS France, FDP, FDI, FDJ Services, L'Addition, l'ALEDA.

De plus, le groupe FDJ partage avec ses fournisseurs stratégiques et importants ses priorités RSE lors de bilans. En complément, FDJ a organisé dans l'année un bilan spécifique RSE avec 21 fournisseurs stratégiques permettant d'échanger sur les bonnes pratiques RSE et d'identifier des synergies communes.

La formation des équipes achats sur les thématiques RSE est également un axe d'amélioration essentiel. En 2023, les équipes achats ont suivi une formation sur l'intégration des enjeux RSE dans le pilotage financier ainsi que deux e-learning (« Comprendre le coût du changement climatique et l'impact de la transition durable sur mon département financier » et « Comprendre comment mettre en place des achats plus durable »).

7.6.5 DÉCARBONATION DES ACHATS

Le groupe FDJ a lancé, en 2023, le programme de décarbonation des achats #BuyforGood, afin de contribuer à opérationnaliser la trajectoire de réduction des émissions carbone générées par les achats du Groupe (cf. partie 11 « Environnement ») en embarquant l'écosystème fournisseurs et ce à travers 4 chantiers :

Collecter les données carbone des catégories d'achats du Groupe auprès des fournisseurs

Afin d'améliorer la mesure de son bilan carbone, le Groupe s'est doté d'un outil de collecte et de réalisation du bilan carbone. Ainsi, dès 2024, des données carbonées relatives aux achats de biens et services réalisées par le Groupe seront collectées auprès des principaux fournisseurs.

Faire évoluer les process achats du Groupe avec des leviers de performance carbone

FDJ intègre systématiquement une clause carbone dans les contrats significatifs (supérieur à 100 000 euros). À travers cette clause, le fournisseur s'engage à partager annuellement à FDJ les émissions carbonées relatives aux achats réalisés par le Groupe. À date, 19 % du CA réalisé auprès des fournisseurs du Groupe sont couverts par une clause de décarbonation.

Piloter les plans de réduction carbone avec les fournisseurs du Groupe

Dès 2024, le Groupe va coconstruire avec ses fournisseurs, des plans de réduction des émissions carbonées sur les postes d'achats les plus émetteurs.

Communiquer auprès des parties prenantes internes et externes

Afin d'embarquer ses principaux fournisseurs dans le programme BuyforGood, le groupe FDJ a réuni le 5 décembre 2023 une centaine de ses fournisseurs stratégiques lors du premier « FDJ Suppliers Day ». Cet événement est la première initiative achats responsables d'embarquement des fournisseurs stratégiques et métiers FDJ sur l'enjeu de la décarbonation de la chaîne de valeur. À cette occasion, le Groupe a partagé avec ses partenaires ses objectifs de réduction carbone et son programme de décarbonation des achats #BuyForGood.

À travers diverses tables rondes, le Groupe a souhaité mettre en lumière les bonnes pratiques environnementales identifiées chez ses partenaires et fournisseurs. Cet événement a également été l'occasion pour le groupe FDJ de réaffirmer son souhait de mener des relations partenariales avec ses fournisseurs et de coconstruire des solutions respectueuses de l'environnement.

7.6.6 PERSPECTIVES

Dans le cadre de son programme de décarbonation des achats #BuyforGood, FDJ mettra en place en 2024 des campagnes de collecte de données carbonées des fournisseurs via la plateforme digitale mise en place à cet effet, afin de renforcer le suivi des émissions carbone générées par ses achats.

En 2024, afin de réaffirmer son engagement en matière d'achats responsables et dans une dynamique d'amélioration continue, FDJ se réengagera pour un cycle de trois ans auprès du Label « Relations Fournisseurs et Achats Responsables » de la Médiation des entreprises.

Par ailleurs, dans la continuité de la démarche de gestion des risques RSE fournisseurs, le Groupe sensibilisera en 2024 les équipes métiers à l'utilisation de l'outil d'intégration de critères RSE pondérés, développé en 2023, dans les appels d'offres, et tenant compte du niveau de risque et de la nature d'achats.

Enfin, en cohérence avec des engagements, le groupe FDJ poursuivra en 2024 ses actions de collaboration envers les structures de l'économie sociale et solidaire, de l'insertion et du handicap.

8. Ressources humaines ⁽¹⁾

Convaincu que l'engagement de ses collaborateurs est une condition essentielle de la performance durable des entreprises, le groupe FDJ s'emploie à construire et mettre en œuvre une politique de Ressources Humaines ambitieuse, innovante et inclusive.

L'ambition du Groupe est de placer le collaborateur au cœur de ses actions, tout en prenant en compte les attentes des parties prenantes, notamment avec une intégration poussée des exigences liées à la Diversité, à l'égalité des chances, et à la lutte contre toutes les formes de discriminations.

PROFIL DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE

RÉSULTAT : NOMBRE DE COLLABORATEURS EN CDD ET CDI AU 31 DÉCEMBRE ⁽²⁾

Entité	Pays	2021			2022			2023		
		CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total
FDJ	France	1531	72	1603	1665	71	1736	1799	75	1874
FDP	France	452	15	467	471	21	492	508	20	528
FDI	France	28	-	28	28	-	28	32	-	32
PDJ	Polynésie française	17	3	20	19	-	19	19	1	20
FGS France	France	102	3	105	112	5	117	114	4	118
FGS Canada	Canada	2	-	2	1	-	1	1	-	1
FDJD	France	16	1	17	15	3	18	14	3	17
FGS UK*	Royaume-Uni	36	-	36	-	-	-	-	-	-
Sporting Group	Royaume-Uni	246	3	249	272	2	274	221	4	225
FDJ Services	France	9	-	9	14	-	14	28	-	28
Aleda	France							82	8	90
L'Addition	France							63	-	63
GROUPE FDJ		2 439	97	2 536	2 597	102	2 699	2 881	115	2 996

* Les effectifs de FGS UK ont été transférés au sein de Sporting Group au cours de l'année 2022.

Au 31 décembre 2023, le Groupe employait 2 996 collaborateurs dans les sociétés entrant dans son périmètre de consolidation. L'entité FDJ, avec 1 874 collaborateurs, représentait près de 62,6 % des effectifs du Groupe tandis que FDP, filiale commerciale, avec 528 personnes représentait 17,6 % des effectifs du Groupe. La progression des effectifs au sein du groupe FDJ de 11 % en 2023 est portée par FDJ (+ 7,9 %).

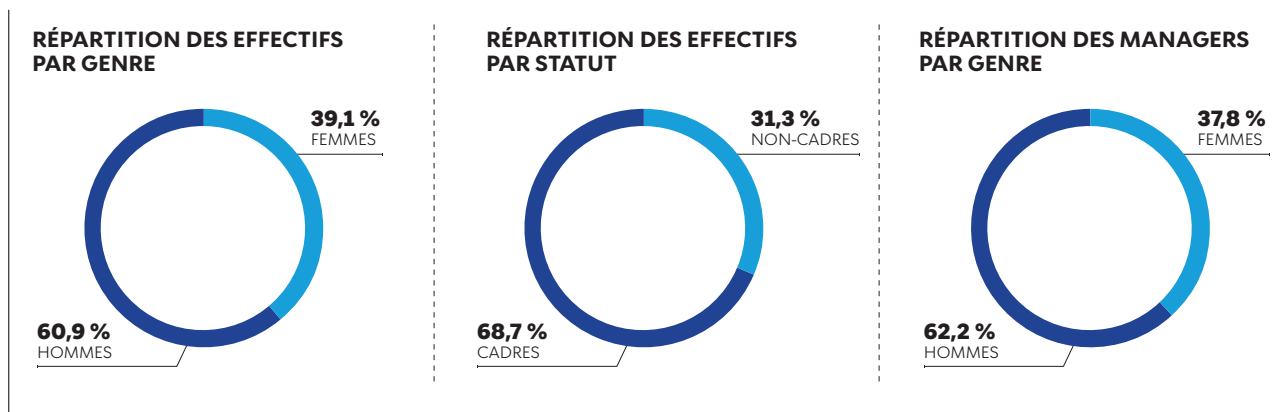
(1) Conformément au protocole de reporting, les données extra-financières présentées dans l'intégralité de la Déclaration de performance extra-financière s'entendent en vision Groupe hors PLI, ZEturf/ZEbet.

(2) Il convient de noter que les effectifs présentés ne tiennent compte que des CDI et CDD, alors que l'information fournie dans les états financiers inclut toutes les natures de contrats, y compris les intérimaires et les intermittents.

RÉSULTAT : STATUT DU PERSONNEL AU 31 DÉCEMBRE

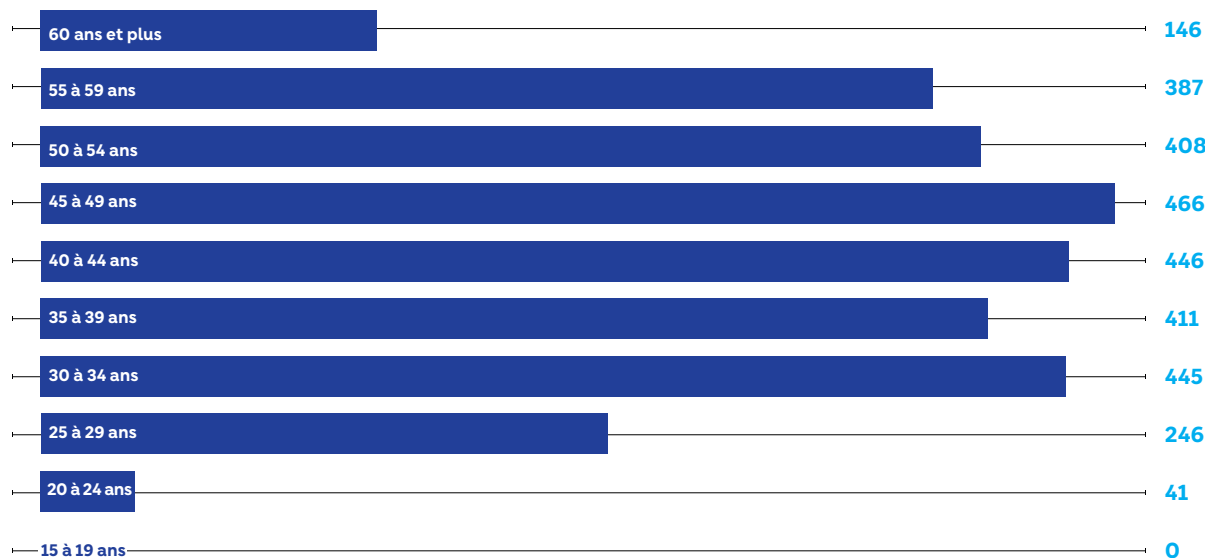
	2021		2022		2023	
	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres
FDJ	1 391	212	1 527	209	1 676	198
Groupe FDJ	1 664	872	1 828	871	2 058	938

En 2023, les cadres représentent 68,7 % de l'effectif total du Groupe contre 67,7 % en 2022.



PYRAMIDE DES ÂGES AU 31 DÉCEMBRE

	60 ans et +	de 55 à 59 ans	de 50 à 54 ans	de 45 à 49 ans	de 40 à 44 ans	de 35 à 39 ans	de 30 à 34 ans	de 25 à 29 ans	de 20 à 24 ans	de 15 à 19 ans	Âge moyen
FDJ	98	206	247	283	296	283	297	154	10	-	42,4
Groupe FDJ	146	387	408	466	446	411	445	246	41	-	38,6



Garantir une bonne gestion des compétences

RÉSULTAT : ANCIENNETÉ MOYENNE DES COLLABORATEURS

	2021	2022	2023
FDJ	11,30 ans	10,90 ans	10,52 ans
Groupe FDJ	11,10 ans	10,85 ans	10,52 ans

RÉSULTAT : RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE

	2021				2022				2023			
	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%
FDJ	920	57,4 %	683	42,6 %	1 012	58,3 %	724	41,7 %	1 110	59,2 %	764	40,8 %
Groupe FDJ	1 548	61,0 %	988	39,0 %	1 649	61,1 %	1 050	38,9 %	1 824	60,9 %	1 172	39,1 %

8.1 Garantir une bonne gestion des compétences

Dans un environnement concurrentiel et en profonde mutation, disposer d'équipes engagées, ainsi que des meilleures expertises, est indispensable pour accompagner le développement des activités du Groupe. Dans cette perspective, la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), développée par FDJ depuis plus de dix ans, permet d'anticiper l'évolution des métiers et des compétences dont le Groupe a besoin et d'optimiser le pilotage des parcours professionnels et le développement des talents.

Chaque année, le Groupe consacre une part importante de son budget pour former ses collaborateurs, plus de 6,7 millions d'euros durant l'année écoulée, ce qui représente 3,23 % de la masse salariale. En 2023, le Groupe a eu à cœur de maintenir et développer l'employabilité de tous ses collaborateurs (savoir-faire et savoir-être) en proposant une offre de formation adaptée au besoin de chacun. Plus de 3 000 collaborateurs du Groupe ont ainsi bénéficié d'au moins une action de formation. En moyenne, chaque collaborateur formé a reçu 18 heures de formation en 2023.

Ainsi, les besoins de formation couvrent quatre domaines principaux :

- les compétences directement centrées sur les métiers et leur évolution accélérée, en particulier dans le domaine des technologies de l'information, de la cybersécurité, de la data, du digital, des métiers commerciaux et de la transition écologique. À titre d'exemples :
 - un focus a été fait en 2023 sur les techniques de la négociation pour toutes les forces de vente d'une part ; et sur le déploiement de Kubernetes, système permettant d'améliorer l'organisation et la gestion des applications pour nos équipes IT d'autre part,
 - une formation sur la transition écologique (« Comprendre la crise écologique ») a été déployée à destination de l'ensemble des collaborateurs. À ce titre, la réalisation du MOOC a été intégrée dans les critères d'intéressement des collaborateurs (objectif fixé à 80 % de participation) ;
- les compétences comportementales ou *soft skills* qui, en complément des compétences métiers, sont indispensables pour contribuer à la performance individuelle et collective (par exemple : capacité à savoir « pitcher », à prendre la parole en public...);
- l'accompagnement des pratiques managériales en application du modèle managérial du Groupe, articulé

autour de trois dimensions essentielles : manager coach, manager leader et manager de la performance. À ce titre, un parcours à la prise de fonction managériale a été déployé en 2023 auprès de tous les nouveaux managers du groupe FDJ, ainsi qu'un nouveau parcours d'accompagnement des managers de managers ;

- la pratique professionnelle des langues (en particulier de l'anglais) en cohérence avec le développement international du Groupe et l'intégration de filiales anglophones, et via un accompagnement adapté aux besoins de chacun (plateforme de formation en ligne, session individuelle, ou accompagnement sur des thématiques sectorielles en collectif).

RÉSULTAT : NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

	2021	2022	2023
FDJ	26 792	30 821	36 261
Groupe FDJ	39 417	40 403	52 716

INDICATEUR DE PERFORMANCE : PART DE LA MASSE SALARIALE DÉDIÉE À LA FORMATION

	2021	2022	2023
FDJ	3,80 %	4,12 %	3,80 %
Groupe FDJ	3,35 %	3,77 %	3,23 %

RÉSULTAT : NOMBRE DE COLLABORATEURS AYANT REÇU UNE FORMATION DANS L'ANNÉE

	2021	2022	2023
FDJ	1 540	1 586	1 879
Groupe FDJ	2 472	2 591	3 008

Pour mémoire, un collaborateur formé et ayant quitté l'entreprise dans l'année est pris en compte. Les données 2023 intègrent les entités L'Addition et ALEDA.

8.1.1 PERSPECTIVES

En 2024, le plan de développement des compétences continuera d'accompagner la Stratégie du Groupe, tout en mettant l'accent sur six domaines :

- renforcement de la compréhension des enjeux RSE de l'ensemble des collaborateurs, notamment sur les thèmes de l'environnement et du jeu responsable. En parallèle, des formations spécifiques à certains métiers (par exemple : le Marketing, la Finance, les Achats) seront dispensées ;
- déploiement d'un plan de développement des compétences Data et IA avec des modules spécifiques de développement de l'expertise métier au profit des collaborateurs de la filière Data ;
- développement des compétences comportementales clés pour tous les collaborateurs (être leader, être

responsable, être collectif, prendre des initiatives, être orienté résultats) ;

- accompagnement de ligne managériale (prise de fonction managériale, managers expérimentés, directeurs) pour lui permettre de s'adapter et d'accompagner les équipes dans les évolutions du Groupe ;
- transformation du modèle commercial avec la création et le déploiement d'une méthode de vente homogène à l'ensemble du groupe FDJ ;
- renforcement du développement de la pratique de l'anglais professionnel avec la mise en place d'une nouvelle plateforme e-learning, ouverte à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

En parallèle, FDJ accompagnera, dès que nécessaire, le développement des compétences métiers pour l'ensemble des collaborateurs.

8.2 Promouvoir un dialogue social constructif

FDJ s'attache depuis de nombreuses années à développer et à entretenir un dialogue social de qualité, élément essentiel de la politique de performance durable poursuivie par l'entreprise. FDJ respecte les principes et droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail dans l'ensemble de ses entités, notamment la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Le dialogue social avec les instances représentatives du personnel est organisé à la fois au niveau du Groupe et de ses différentes entités juridiques et géographiques.

Chaque entité du Groupe dispose des instances représentatives du personnel conformément aux dispositions légales, c'est-à-dire en tenant compte de son effectif :

- lorsque l'effectif est au moins égal à 50 salariés, sont mis en place des CSE dits « Grandes attributions » (FDP, FGS France, L'Addition et Aleda), voire des CSE d'établissement et un CSE Central (FDJ SA) ;
- lorsque l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, est mis en place un CSE dit « sans voix consultative » (La Française d'Images, FDJ Développement et FDJ Services).

Ainsi, les principales instances représentatives du personnel présentes dans les entités du Groupe sont les suivantes :

- un Comité de Groupe regroupant des représentants du personnel des entités FDJ, FDP et FGS France. Cet organe représente l'ensemble des entités du Groupe et se réunit a minima 3 fois par an ;
- au sein de FDJ SA :
 - au niveau central : un Comité social et économique central (CSEC) et une Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC), ainsi que des Commissions légales et conventionnelles (par exemple, commission économique, commission Égalité professionnelle...),
 - au niveau de chaque établissement : un CSE d'établissement et une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), ainsi que d'autres commissions ;
- au sein de FDP, un Comité social et économique (CSE) et une Commission santé, sécurité et conditions de travail

(CSSCT), au-delà des Commissions légales et conventionnelles ;

- au sein de FGS France, L'Addition, Aleda, FDJ Services, La Française d'Images et de FDJ Développement, un CSE.

Tous les projets affectant l'organisation générale de l'entreprise sont régulièrement présentés et discutés au sein de ces instances. C'est dans ce cadre par exemple qu'ont été régulièrement évoqués en 2023 les projets d'acquisitions de Premier Lotteries Ireland (PLI) et du groupe ZEturf.

Par ailleurs, le haut niveau de dialogue social au sein du Groupe se traduit également par une concertation systématique sur les réflexions autour de l'évolution de nos organisations internes selon la méthodologie suivante :

- une réunion de présentation/discussion des principes généraux de la réorganisation ;
- une réunion de présentation/discussion des missions principales des entités projetées ;
- une réunion de présentation de l'organisation détaillée avec le plan d'accompagnement du changement associé (plan de communication, plan de formation, séminaire de lancement...).

Cette méthodologie, partagée avec les partenaires sociaux, permet de recueillir tous les avis consultatifs des instances sociales du Groupe sur les projets présentés, au même titre que les orientations stratégiques du Groupe.

La direction s'est par ailleurs engagée depuis plusieurs années dans la construction progressive d'un socle social commun pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe appelé « socle social Groupe » et reposant sur les composantes suivantes :

- l'épargne salariale ;
- la mutuelle et la prévoyance ;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ;
- l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité.

L'objectif est d'harmoniser les dispositifs, pratiques et accords, en lien avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Renforcer la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ainsi, dans la continuité des négociations engagées avec les instances représentatives au niveau du Groupe depuis 2021 et qui ont abouti à la signature de nombreux accords (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qualité de vie au travail, diversité, participation et intéressement, etc.) FDJ a réengagé en 2023, une négociation, toujours au niveau du Groupe, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Au-delà des négociations au niveau du Groupe, des réunions de négociation sont également régulièrement organisées – au sein des sociétés du Groupe pourvues de délégués syndicaux (FDJ, FDP, FGS France, FDJ Développement, Aleda et La Française d'Images).

À titre d'illustration, au niveau de FDJ, la direction réunit deux fois par mois les organisations syndicales représentatives pour négocier des accords contribuant à garantir un haut niveau de dialogue social.

Ces réunions ont donné lieu à la signature de quatre accords ou avenants en 2023 au sein de FDJ : l'accord sur les salaires fixant la politique salariale 2023, l'accord d'intéressement 2023, l'avenant à l'accord relatif au Comité social et économique central FDJ et aux Comités sociaux et économiques d'établissement, et enfin le protocole d'accord préélectoral.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : POURCENTAGE DE COLLABORATEURS COUVERTS PAR UN ACCORD COLLECTIF

	2021	2022	2023
FDJ	100 %	100 %	100 %
Groupe FDJ	89 %	90 %	92 %

INDICATEUR DE PERFORMANCE : POURCENTAGE DE COLLABORATEURS COUVERTS PAR UNE INSTANCE REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

	2021	2022	2023
FDJ	100 %	100 %	100 %
Groupe FDJ	88 %	89 %	92 %

L'année 2023 a également été une année électorale riche sur le plan social : la plupart des instances représentatives du personnel du Groupe ont été renouvelées.

TABLEAU SYNTHÉTIQUE DES ACCORDS SIGNÉS DANS L'ANNÉE

Périmètre	Thématique	Description succincte	Date signature
Groupe	Prévoyance	Avenant à l'accord collectif de groupe relatif au régime obligatoire de prévoyance collective, intégrant l'entité L'Addition	22 décembre 2023
FDJ	Accord sur les salaires	Accord pour la politique salariale 2023	23 février 2023
FDJ	Intéressement	Accord 2023 fixant les critères d'intéressement 2023	30 mars 2023
FDJ	Représentation du personnel	Avenant à l'accord relatif au Comité social et économique central FDJ et aux Comités sociaux et économiques d'établissement	21 août 2023
FDJ	Élections professionnelles	Protocole d'accord préélectoral	20 octobre 2023

Perspectives

En 2024, les négociations avec les instances représentatives se poursuivront autour de plusieurs thèmes, notamment sur les salaires et la fixation des critères d'intéressement et de participation, et la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

8.3 Renforcer la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Groupe se mobilise depuis de nombreuses années afin de lutter contre les discriminations, et d'œuvrer en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances. Cet engagement traduit la conviction du Groupe que la diversité et la cohésion sociale constituent une richesse et un levier d'engagement des collaborateurs et de performance durable. FDJ déploie depuis 2010 une politique « Diversité et Inclusion » dans une logique d'amélioration continue. Celle-ci s'articule autour de quatre piliers : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'inter-génération et la diversité des origines sociales. Deux nouveaux piliers ont été ajoutés depuis 2021 : l'orientation affective et l'identité de genre.

Un accord social portant sur ces mêmes sujets a été signé en 2021, grâce à l'étroite collaboration entre la direction et les instances représentatives du personnel du Groupe. Cet accord vise à participer à l'instauration d'un socle social commun pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe (voir paragraphe 8.2 « Promouvoir un dialogue social constructif »).

Dans le but d'améliorer de manière continue ses pratiques, FDJ a renouvelé en 2021 le Label ALLIANCE, détenu depuis 2013, regroupant les labels Égalité professionnelle Femme/Homme et Diversité. En 2023, l'audit de suivi du label a confirmé la réalité opérationnelle de la démarche diversité et inclusion de FDJ.

Renforcer la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

FDJ s'est distinguée dans le palmarès des Champions de la diversité⁽¹⁾ 2023, dans la catégorie « hôtels, tourisme, loisirs », en obtenant la quatrième place avec un score de 8,23/10. Le palmarès distingue les entreprises ayant mis en place des politiques efficaces pour combattre les inégalités et favoriser l'inclusion de tous, via une enquête auprès de 25 000 Français travaillant dans des entreprises de plus de 250 salariés.

Formation et sensibilisation à la diversité et à l'inclusion

La formation et la sensibilisation des collaborateurs sont des axes essentiels de la démarche d'inclusion de FDJ et s'appuient sur plusieurs leviers :

- pour l'équipe dirigeante :
 - organisation d'une session de sensibilisation des membres du Comité de direction Groupe en juin 2023, sur la thématique de l'orientation affective et de l'identité de genre, par notre partenaire TETU.CONNECT et le porte-parole de l'association L'Autre Cercle ;
- pour les managers :
 - déploiement d'une formation systématique intitulée « Manager avec le Droit du Travail », intégrée au parcours de formation obligatoire, et qui définit ce qu'est la discrimination et les bonnes pratiques pour recruter sans discriminer,
 - diffusion du Guide « Recruter sans discriminer » auprès des équipes RH et des managers en situation de recrutement, afin de les aider à piloter leurs entretiens dans le respect des candidats ;
- pour tous les collaborateurs :
 - formation des collaborateurs aux enjeux RSE, dont un volet complet porte sur la discrimination ;
 - construction d'un plan de formation dédié à la Diversité, la lutte contre les discriminations et le harcèlement, à destination des acteurs de la diversité (recruteurs, managers, acheteurs, représentants du personnel, etc.), qui a permis de former de 155 personnes en 2023. Chaque session est organisée en présentiel, avec le soutien de Mozaïk RH. Un module de formation E-learning spécifique est à réaliser en amont, permettant d'acquérir les notions clés et de favoriser les échanges et cas pratiques lors des sessions ;
 - distribution depuis 2023 aux collaborateurs de la bande dessinée de sensibilisation Diversité et Inclusion, qui fait désormais partie du kit d'*onboarding* remis à tout nouveau collaborateur au sein du Groupe ;
 - déploiement dans le cadre de l'engagement de FDJ dans l'initiative interentreprises « *StOpE au Sexisme* », d'un module de e-learning pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes en entreprise ;
 - mise à disposition de nombreuses informations (dont les coordonnées des différents dispositifs d'écoute) via un espace dédié à la diversité sur l'intranet FDJ, qui a

été consulté près de 1 200 fois en 2023. Les collaborateurs peuvent notamment consulter les chartes d'engagement et initiatives dont FDJ est signataire, de nombreux supports dont une web-série humoristique et pédagogiques (12 vidéos permettant de relayer les messages essentiels de la démarche), des *replays* de conférences/webinaires, etc.

8.3.2 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le groupe FDJ est fortement engagé en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec un soutien au plus haut niveau de l'entreprise et de nombreuses actions de formation et sensibilisation.

Sensibilisation interne

Le Groupe organise chaque année, via son réseau interne de collaborateurs All'in dédié à la mixité, un évènement à l'occasion du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) avec notamment, des conférences de femmes inspirantes sur plusieurs sites du Groupe – Boulogne, Vitrolles et Londres – et, depuis 2015, la distribution d'ouvrages à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du Groupe pour les sensibiliser au sujet de l'égalité femmes/hommes. Le réseau All'in a également organisé une conférence au sujet du sexisme en entreprise en avril 2023, avec les témoignages de Marie Portolano, journaliste-animatrice, et Benoît Dardenne, professeur de psychologie sociale à l'Université de Liège.

Dispositifs parentalité

Depuis plusieurs années, FDJ a mis en place des dispositifs spécifiques pour les collaborateurs en situation de parentalité. Considérant que cette étape de vie est primordiale pour chacun des parents, plusieurs dispositions ont été prises :

- le congé paternité légal (28 jours) est pris en charge à hauteur de 100 % du salaire⁽²⁾ ;
- un congé parental spécifique groupe FDJ (jusqu'à 6 mois de congé rémunéré de 75 % à 50 % du salaire brut mensuel selon les dispositifs choisis et l'ouverture de ce droit aux parents ayant recours à la gestation pour autrui) est proposé aux collaborateurs, ainsi qu'un accompagnement au retour de congé maternité et/ou parental (formation, coaching...);
- une attention particulière est portée à l'évolution de la rémunération des femmes de retour de congés maternité ;
- les parents bénéficient de 4 jours de congé « Enfants Malades », ainsi que d'un accès à un dispositif d'attribution de places en crèche.

Le guide de parentalité du Groupe distribué à chaque parent, et également disponible sur l'intranet, rappelle le cadre légal ainsi que les dispositifs mis à disposition de chaque parent, sans distinction, que ce soit pour une (future) maman, un (futur) papa, un second parent, tels que prévus dans l'accord afférent.

(1) Palmarès conçu par la revue Capital et l'institut d'études Statista R.

(2) Loi sur la paternité entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Renforcer la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Féminisation des instances gouvernantes et équité salariale

En 2023, FDJ SA a maintenu sa note de 100/100 à l'index relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes. À ce titre, FDJ a obtenu la 8e place du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF 120⁽¹⁾, avec la meilleure note de l'index égalité professionnelle F/H.

Dans le cadre du Grand Prix Humpact Emploi France 2023, qui vise à récompenser les entreprises cotées ayant déployé les politiques sociales les plus vertueuses, le groupe FDJ a reçu le 1^{er} prix dans la catégorie « parité femmes-hommes ». FDJ est ainsi reconnu pour son engagement de longue date en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de sa politique volontariste en matière de mixité.

Par ailleurs, conformément aux délibérations du conseil d'administration du 16 décembre 2020 et dans le cadre des dispositions de l'article 7.1 du Code Afep-Medef, l'entreprise s'est engagée à passer la proportion de femmes au sein du

Group of Executive Managers (GEM), qui regroupe les principaux directeurs dans l'ensemble du Groupe, au même niveau que la proportion de femmes dans le Groupe au plus tard en 2023.

INDICATEURS DE PERFORMANCE : PART DES FEMMES DANS LE GROUPE ET PART DES FEMMES DANS LE GROUPE EXECUTIVE MANAGEMENT

	2021	2022	2023
Part des femmes dans le Groupe	39,0 %	38,9 %	39,1 %
Part des femmes dans le GEM	33,8 %	35,1 %	38,8 %

Le pourcentage de femmes au sein du GEM a progressé de 3,7 points et est ainsi passé de 35,1 % au 31 décembre 2022 à 38,8 % au 31 décembre 2023.

INDICATEURS DE PERFORMANCE : PART DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE ET PART DES FEMMES MANAGERS

	2021		2022		2023	
	Part des femmes	Part des femmes managers	Part des femmes	Part des femmes managers	Part des femmes	Part des femmes managers
FDJ	42,6 %	41,8 %	41,7 %	40,9 %	40,8 %	40,5 %
Groupe FDJ	39,0 %	34,3 %	38,9 %	36,0 %	39,1 %	37,8 %

RÉSULTAT : INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H (INDEX « PÉNICAUD »)

	2021	2022	2023
FDJ	100/100	100/100	100/100
FDP	92/100	98/100	93/100
FGS France	84/100	84/100	88/100
L'Addition			91/100

TAUX DE PROMOTION CDI (CHANGEMENT DE COEFFICIENT)

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FDJ	13,2 %	10,6 %	11,7 %	10,9 %	8,7 %	9,6 %	12,5 %	10,2 %	11,1 %

FDJ poursuit les actions spécifiques visant à une répartition équitable des promotions professionnelles entre les femmes et les hommes.

(1) Mesure de la féminisation des instances de gouvernance de l'entreprise ainsi que tous les niveaux de l'entreprise (prise en compte de l'index Égalité Professionnelle). Voir le communiqué de presse : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/resultats-de-la-10e-edition-du-palmares-de-la-feminisation-des-instances-dirigeantes-des>

Lutte contre les stéréotypes

Depuis 2020, le groupe FDJ est signataire de la Charte « StOpE au Sexisme » qui vise à lutter contre le sexisme ordinaire au quotidien, et de la Charte SISTA qui promeut la mixité dans le numérique et permet à plus de femmes entrepreneures de voir leurs start-ups être financées par des fonds d'investissement. En 2022, chaque membre du Comité de direction Groupe s'est engagé personnellement en signant une charte d'entreprise coconstruite avec l'association « Jamais sans elles ». Ils s'engagent ainsi à ne plus participer à aucune manifestation publique, événement ou intervention médiatique, en présentiel ou à distance, où la mixité ne serait pas représentée (inclure au minimum 1 femme et réciproquement).

Le Groupe, soucieux des enjeux de féminisation des métiers du numérique, de l'innovation et de la technologie, a participé à l'enquête GenderScan 2023, qui contribue à rendre visible la place et l'avenir des femmes dans ces métiers, de la formation jusqu'à l'emploi.

Le réseau interne de collaborateurs sur les enjeux de Mixité, *All'In* (créé en 2016), est composé de plus de cent cinquante collaboratrices et collaborateurs, convaincus que la lutte pour l'égalité passe par l'implication concrète des femmes et des hommes. Pour s'inspirer et partager les bonnes pratiques, *All'In* échange aussi avec d'autres réseaux mixité de grands groupes au travers de l'organisation : « Mixité en Seine ».

Enfin, pour assurer le suivi des engagements pris dans l'accord Diversité, Égalité Professionnelle F/H et QVT Groupe ⁽¹⁾, une commission Égalité Professionnelle, composée des représentants de la direction, des représentants des organisations syndicales, des membres du réseau *All'In*, et d'un représentant de l'équipe Diversité a été créée. Cette Commission a pour objectif de présenter les résultats chiffrés de l'année et d'échanger sur les perspectives d'amélioration et le plan d'actions à mettre en œuvre pour le prochain exercice.

8.3.3 INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Héritière des « Gueules Cassées », FDJ se mobilise depuis de nombreuses années pour l'inclusion des personnes en situation de handicap et mène de nombreuses actions de recrutements, d'accompagnement et de sensibilisation, qui ont permis une progression continue depuis plusieurs années du taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap.

Recrutement et accompagnement

Afin de continuer à améliorer l'intégration de collaborateurs en situation de handicap dans l'entreprise, FDJ a inscrit

l'objectif de maintien du taux handicap dans les critères d'intéressement de l'entreprise, afin de mobiliser l'ensemble des collaborateurs sur cet enjeu.

Les actions mises en place par FDJ en matière de recrutement de personnes en situation de handicap sont les suivantes :

- participation à des salons/forums spécialisés ⁽²⁾ ;
- identification d'un vivier de profils répondant à des critères de diversité dont de handicap via des partenaires sélectionnés par FDJ afin de tendre vers l'objectif d'un taux handicap supérieur à 6 % de l'effectif ;
- ouverture d'un budget spécifique dédié au recrutement de jeunes alternants RQTH ;
- contractualisation avec de nouveaux cabinets de recrutements spécialisés pour identifier des candidats pour les postes de haut niveau, et en renforçant les partenariats avec des EA (entreprises adaptées) et des ESAT (établissement ou service d'aide par le travail) ⁽³⁾.

En matière d'accompagnement, le Groupe s'efforce d'améliorer année après année les dispositifs d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap. Les entretiens approfondis menés par la mission handicap avec l'ensemble de la population RQTH ⁽⁴⁾, instaurés en 2022, ont été maintenus en 2023 avec une fréquence adaptée au besoin de chaque collaborateur concerné, et avec un renforcement du suivi le cas échéant. Les dispositifs handicap et les modalités de démarche d'obtention d'une RQTH ont été formalisés grâce à la création d'une page dédiée à la mission handicap dans l'espace intranet diversité et inclusion. De même, des coachings individuels ainsi que plusieurs formations/sensibilisations, réalisées avec notre partenaire UNIRH, ont été dispensées auprès des équipes accueillant des collaborateurs en situation de handicap.

Sensibilisation interne

En parallèle de ce plan de recrutements, des sensibilisations ont été menées auprès des collaborateurs du Groupe par le biais notamment du Duoday ⁽⁵⁾, et une mise en avant des handicaps invisibles a été réalisée, notamment concernant les troubles DYS à l'occasion de la Journée Nationale des DYS.

Lutte contre les stéréotypes

Dans une optique d'amélioration, et afin de s'inspirer des bonnes pratiques déjà expérimentées dans d'autres entreprises et de provoquer les discussions avec divers acteurs de la diversité, le Groupe participe aux actions menées par l'association Hangagés, fondée en 2009 par FDJ, ainsi qu'au travers du Manifeste Inclusion en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

(1) L'accord est disponible sur le site institutionnel : www.groupefdj.com.

(2) Paris Pour l'Emploi, Talent handicap et Hello Handicap.

(3) Voir 7.6 Favoriser les achats responsables.

(4) Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

(5) Événement dont le but est de changer le regard sur le handicap (cet événement est aussi un vivier de recrutement).

Renforcer la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accessibilité numérique

En 2023, le Groupe a lancé son projet d'accessibilité numérique, en organisant des premiers audits et en définissant sa stratégie de mise en accessibilité. L'objectif recherché est de rendre accessible tout type d'information numérique aux personnes en situation de handicap et aux seniors, dans le respect des règles de conception selon des niveaux d'accessibilité (A, AA ou AAA) du référentiel RGAA mis en œuvre par la Direction interministérielle du numérique.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : TAUX D'EMPLOI DIRECT DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

	2021	2022	2023
FDJ	5,22 %	5,36 %	5,48 %
Groupe FDJ	5,21 %	5,61 %	5,67 %

Les données renseignées pour le groupe FDJ n'intègrent pas les filiales FDJ Gaming Solutions UK et Sporting Group soumises au droit anglais et Pacifique des Jeux. L'évolution du taux Groupe est portée par la progression du taux des principales entités contributrices (avec une forte progression du taux de la filiale commerciale FDP qui atteint un taux 8,02 %). La croissance du taux FDJ est liée à une forte croissance du nombre de collaborateurs ayant une RQTH malgré la progression de la base d'assujettissement (liée aux recrutements). Pour la première année, ce taux comprend les entités Aleda et L'Addition.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : NOMBRE ET PART D'ALTERNANTS

	2021		2022		2023	
	Nombre d'alternants	Part d'alternants	Nombre d'alternants	Part d'alternants	Nombre d'alternants	Part d'alternants
FDJ	130	7,5 %	104	6 %	116	5,8 %
Groupe FDJ	169	6,2 %	130	4,8 %	164	5,2 %

Jeniors et Seniors

FDJ accorde une attention particulière aux jeniors (collaborateurs de 45 ans et plus) et seniors (collaborateurs qui préparent activement leur retraite) dont la contribution à la transmission des connaissances et l'expérience acquise sont des atouts majeurs.

Les profils « jeniors » et seniors représentent 47 % des collaborateurs en 2023 au sein du groupe FDJ. Leur contribution à la dynamique collective du Groupe est ainsi substantielle.

8.3.4 INTERGÉNÉRATIONS

FDJ soutient depuis de nombreuses années l'emploi et la formation des jeunes dans l'entreprise et a développé des actions en faveur des profils seniors.

Emploi des jeunes

Le groupe FDJ a mis en œuvre depuis 2018 une politique de recrutement dynamique, avec près de mille recrutements, dont près d'un quart concernant des femmes et des hommes de moins de vingt-six ans. Depuis 2021, le groupe FDJ a par ailleurs intensifié le recrutement et la formation de stagiaires et d'alternants de tous horizons. En 2023, le Groupe compte 164 alternants.

FDJ accorde une grande importance à la qualité des stages proposés, avec notamment :

- un encadrement individuel par un maître de stage formé pour l'accompagnement ;
- la participation du stagiaire au parcours d'intégration comme chaque collaborateur du Groupe ;
- la possibilité d'échanger avec leur référent Ressources Humaines.

À ce titre, pour la sixième année consécutive, FDJ a été certifiée *Happy Trainees de Choose My Company*⁽¹⁾ par les alternants et stagiaires du Groupe. La note de 4,1/5 obtenue confirme la qualité de l'intégration et de l'accompagnement au quotidien des alternants et stagiaires ainsi que de leur tuteur.

Dans le cadre de la préparation à la retraite des collaborateurs concernés, FDJ leur propose des formations spécifiques :

- « Point 50 » permet de faire un point sur la carrière, les attentes, les besoins du collaborateur, évoquer la question du travail intergénérationnel et le système de retraite existant ;
- « Cap 60 » permet d'anticiper concrètement la retraite du collaborateur.

Le taux d'engagement des seniors⁽²⁾ s'élève à 92 %, niveau identique au taux d'engagement des collaborateurs au global, illustrant leur pleine intégration à la dynamique de développement du Groupe (voir paragraphe 8.5 « Assurer l'engagement des collaborateurs »).

(1) Fondé en 2011 par des professionnels RH, IT & digital, ChooseMyCompany développe la performance et l'attractivité des entreprises grâce aux avis des salariés, stagiaires, candidats et clients.

(2) La mesure du taux d'engagement des seniors repose sur les réponses apportées par les collaborateurs âgés entre 51 et 60 ans.

8.3.5 DIVERSITÉ DES ORIGINES ET DIVERSITÉ SOCIALE

Sujet important pour FDJ qui est une entreprise grand public dont les collaborateurs doivent représenter la diversité de la société, l'entreprise s'est engagée depuis 2018 dans le dispositif PAQTE (Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises). Ce dispositif s'articule autour de quatre axes :

- la sensibilisation via une politique de développement des stages au sein de l'entreprise, notamment à destination des collégiens de troisième dans le cadre du dispositif promu par le Gouvernement au profit des collèves situés dans les zones REP+⁽¹⁾ ;
- la formation avec le développement de l'accès à l'apprentissage pour les étudiants issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV), tant en termes d'appui à l'orientation que d'accès à l'alternance et d'accompagnement des apprentis ;
- le recrutement, afin de soutenir l'emploi dans les QPV et garantir des méthodes de recrutement sans discrimination ;
- les achats, en vue de développer les achats responsables et inclusifs issus d'entreprises établies dans ces quartiers. En 2023, 7 % des fournisseurs de FDJ sont installés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

8.3.6 L'ORIENTATION AFFECTIVE ET L'IDENTITÉ DE GENRE

FDJ a pour objectif que chaque collaborateur, quelles que soient son orientation affective et son identité de genre se sente accepté au sein du Groupe, et libre comme tout collaborateur de parler de son orientation et de sa vie familiale.

Dans ce contexte, le groupe FDJ a mis en place un partenariat en 2022 avec TETU.CONNECT, pour bénéficier de leurs connaissances et partager avec les acteurs et actrices du monde du travail. Lors d'une première conférence de sensibilisation dédiée au sujet de la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBTQIA+, avec la participation de Ouissem Belgacem (ancien footballeur professionnel international qui a fait son *coming out*) et d'un expert de TETU.CONNECT, FDJ avait annoncé le lancement des travaux visant à respecter les exigences de la Charte LGBT+ de l'association l'Autre Cercle, avec un objectif de signature de cette Charte en 2023.

Son déploiement consiste à créer un environnement inclusif pour tous les collaborateurs LGBTQI+, à veiller à une égalité de droit et de traitement, quelle que soient leur orientation affective et identité de genre, à les soutenir en cas de propos ou d'actes discriminatoires, et à mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

À ce titre, au premier semestre 2023, une campagne de sensibilisation interne a été lancée, avec des sessions dédiées pour le Comité de direction Groupe, les représentants des instances représentatives du personnel et les équipes RH. Un atelier de sensibilisation « being yourself at work » a également été organisé en juin 2023 au sein de la filiale Sporting UK, animé par TETU.CONNECT. Cette campagne de sensibilisation a été complétée par un article publié sur l'intranet FDJ, accompagné de données chiffrées et d'une vidéo illustrative à l'occasion de la journée internationale de lutte contre toutes les LGBTPhobies.

Dans la continuité des travaux engagés, une seconde conférence de sensibilisation s'est tenue en juin 2023, avec les témoignages du journaliste animateur TV/radio Christophe Beaugrand, et d'un expert de TETU.CONNECT. À cette occasion, le Groupe a confirmé son engagement en signant la Charte LGBT+ de l'association l'Autre Cercle, preuve de la mise en place d'un plan d'action concret pour l'inclusion de ses collaborateurs LGBTQI+.

Suite à cette signature, un réseau LGBTQI+, nommé *All'Proud*, sponsorisé par deux membres du Comité de direction Groupe, a été créé par des collaborateurs. Hébergé au sein du réseau Mixité *All'In*, ce réseau a pour ambition de favoriser un environnement de travail inclusif et une égalité de traitement entre tous les collaborateurs, quelles que soient leur orientation affective, ou leur identité de genre, et ainsi lutter contre toutes formes de discriminations.

Perspectives

L'ambition de FDJ est de maintenir le haut de niveau de maturité sur les sujets tels que l'égalité entre les femmes et les hommes, le handicap et l'inclusion des générations. Il s'agit également de poursuivre l'engagement récent envers les collaborateurs LGBTQI+, grâce aux actions du nouveau réseau interne de collaborateurs, et de développer les actions en matière de la diversité sociale, des origines et académique.

(1) Réseau d'éducation prioritaire.

8.4 Développer la qualité de vie au travail

Le groupe FDJ s'est toujours attaché à développer une démarche volontariste en faveur de la qualité de vie et du bien-être au travail. À ce titre, le Groupe interroge annuellement ses collaborateurs via un baromètre interne (Voir paragraphe 8.5 « Assurer l'engagement des collaborateurs ») pour suivre et assurer de manière régulière le bien-être des salariés et identifier leurs besoins.

RÉSULTAT : NIVEAU DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL MOYEN DES COLLABORATEURS

	2021	2022	2023
Groupe FDJ	85/100	79/100	80/100

Le niveau de bien-être au travail moyen des collaborateurs, en légère hausse par rapport à l'exercice précédent, se maintient à un niveau élevé.

Soucieux de maintenir ce taux à un niveau élevé, FDJ engage tout au long de l'année des actions en matière de qualité de vie au travail (QVT) et de santé et sécurité au travail (SST), composantes essentielles à la fois de l'épanouissement et de l'engagement des collaborateurs au niveau individuel et de la performance au niveau collectif.

Ainsi, proposer des conditions de travail appropriées, des modes de fonctionnement adaptés aux métiers et spécificités des profils et des dispositifs d'écoute avec différents canaux de remontée d'informations participe au bien-être des collaborateurs.

Actions engagées auprès des collaborateurs

Depuis de nombreuses années, le groupe FDJ mène des actions qui contribuent à améliorer la QVT de l'ensemble des collaborateurs :

- au début de l'année 2023, les collaborateurs du site de Boulogne ont pu bénéficier de séances de massage assis pendant quatre semaines, dispensées par un praticien non-voyant en stage dans le cadre de sa formation en établissement de réadaptation professionnelle, permettant d'associer QVT et sensibilisation au handicap ;
- le programme holistique « Begood » d'accompagnement individualisé mis en place en 2022, avec deux promotions de trois mois, a été déployé en 2023 pour tous les collaborateurs et tout au long de l'année. Il permet aux participants de suivre un programme dédié afin qu'ils puissent prendre conscience de leur état de vitalité (reconnaître les signes de fatigue, les signaux faibles du stress...), restaurer leur équilibre physique, émotionnel et cérébral, mieux gérer leur temps et leurs priorités pour s'orienter vers un meilleur équilibre vie professionnelle et vie privée. Les bénéficiaires du programme Begood bénéficie d'un accès à une plateforme digitale de cours quotidiens en « live » de méditation, relaxation, pilâtes, stretching, gainage, posturologie, et de la diffusion de deux conférences apprenantes par mois (ex : sommeil, nutrition, stress, etc.) ;
- spécifiquement pour les collaborateurs de l'entrepôt logistique, les séances d'ostéopathie initiées en 2022 ont été maintenues et pérennisées en 2023 à une fréquence mensuelle.

Des dispositifs d'alerte à destination des collaborateurs

Outre les fonctions RH et le management, qui sont des acteurs majeurs de la qualité de vie au travail des collaborateurs, des dispositifs spécifiques ont été mis en place afin de rassurer et d'accompagner les collaborateurs.

À ce titre, le groupe FDJ propose aux collaborateurs de remonter et de traiter les possibles cas de mal-être, un besoin d'assistance personnelle ou professionnelle ou les éventuelles suspicions de harcèlement ou de discrimination. Dans le cadre de l'amélioration de l'accès aux dispositifs d'écoute, le Groupe a :

- adapté le fonctionnement de ses cellules d'écoute internes, en mutualisant les outils (dispositif d'alerte éthique mutualisé permettant de remonter des situations contraires à nos principes éthiques (cas de corruption, de fraude, de discrimination, de harcèlement...)) ;
- renforcé le service de cellule d'écoute externe, *FDJGroupForMe*, proposé aux entités françaises et anglosaxonnes du Groupe. Cette cellule d'écoute externe, disponible 7 jours/7 et 24H/24, mise en place depuis 2019, propose une assistance sociale, administrative, juridique et un soutien psychologique⁽¹⁾.

En complément, les collaborateurs bénéficient depuis 2023 du service santé d'AXA, « Angel », qui permet notamment d'accéder à un chat médico-social, la téléconsultation médicale, l'assistance aux aidants ou un service de deuxième avis médical.

En 2023, le Groupe a également mis à disposition des collaborateurs l'application mobile « UMay », qui recense les « lieux refuges » et permet de renforcer leur sécurité lors des trajets et déplacements, et de signaler des faits d'insécurité dans l'espace public.

Santé et sécurité au travail

La politique de santé et sécurité au travail (SST) de FDJ s'appuie sur un système de management spécifique pour déployer et maintenir en conditions opérationnelles les environnements de travail des collaborateurs ; pour favoriser la performance opérationnelle et la qualité de vie au travail ; et garantir la santé et sécurité au travail de tous les collaborateurs.

À ce titre, le groupe FDJ a poursuivi ses engagements en matière de santé et sécurité au travail :

- organisation de sessions de formation dispensées à tous les nouveaux collaborateurs lors de leur arrivée dans l'entreprise (*onboarding*) et sensibilisation à la prévention des risques des collaborateurs tout au long de leur carrière. Le plan de formation annuel a permis de former 795 collaborateurs en 2023 ;
- contrôle régulier du système de management SST, organisation d'audits internes et externes, et évaluation régulière des risques professionnels ;

(1) Téléconsultation médicale, conseil santé, conciergerie médicale ; assistance sur les thèmes famille, travail, logement, budget, etc. ; ainsi qu'un accompagnement personnel et un soutien en cas d'évènement traumatique.

- réalisation de diagnostics de conformité réglementaire sur les thématiques de l'environnement (l'air, le bruit, les déchets, l'eau ; les risques ; installation classée pour la protection de l'environnement ; urbanisme et nature) ; de l'énergie (la performance énergétique des équipements, la production distribution d'énergie, l'audit et le diagnostic) ; du transport ; de l'hygiène et la sécurité (aménagement des lieux de travail, accidents du travail et maladies professionnelles, commission santé, sécurité et conditions de travail, conditions de travail spécifiques, document interne à l'entreprise, équipement de travail, installation électrique, prévention, produit, système de déplacement en hauteur, service de santé au travail) ;
 - évaluation des risques liés aux interventions faites sur nos sites par nos prestataires et fournisseurs ;
 - déploiement de plans d'actions SST pour chacun des sites. Par exemple, un prestataire spécialisé réalise régulièrement des contrôles de conformité sur les équipements et installations critiques pour la sécurité des collaborateurs ;
 - analyse systématique de tous les accidents du travail ;
 - suivi de la performance attachée au fonctionnement du système de management de la santé et sécurité au travail.
- Le groupe FDJ met en œuvre de nombreux dispositifs pour favoriser et promouvoir le sport auprès de ses collaborateurs : 2 salles de sport internes sur grands sites en métropole avec subventions des inscriptions par le CSE, mise en place d'associations sportives par site, des événements sportifs hors FDJ (courses à pied, animations Paris2024...), avec subventions et accompagnements, des week-ends sport pour les collaborateurs, des événements internes qui promeuvent l'utilisation du vélo, ainsi que des parkings vélo et vestiaires disponibles au quotidien sur sites.

TAUX DE FRÉQUENCE ET TAUX DE GRAVITÉ

	2021						2022						2023					
	Nombre de			Taux de			Nombre de			Taux de			Nombre de			Taux de		
	Heures travaillées	Accidents du travail avec arrêt	Accidents du trajet avec arrêt	Jours perdus	de fréquence	de gravité	Heures travaillées	Accidents du travail avec arrêt	Accidents du trajet avec arrêt	Jours perdus	de fréquence	de gravité	Heures travaillées	Accidents du travail avec arrêt	Accidents du trajet avec arrêt	Jours perdus	de fréquence	de gravité
FDJ	2 265 112	2	4	100	0,88	0,01	2 434 742	9	4	275	3,70	0,11	2 384 332	3	9	45	1,26	0,02
Groupe FDJ	3 831 562	5	7	159	1,30	0,01	4 005 390	10	5	278	2,50	0,07	3 594 706	6	10	276	1,67	0,08

Taux de fréquence : nombre d'arrêts de travail pour un million d'heures travaillées. Taux de gravité : nombre de jours perdus pour 1 000 heures travaillées.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : TAUX D'ABSENTÉISME

	2021	2022	2023
FDJ	2,43 %	3,34 %	3,00 %
Groupe FDJ	2,50 %	3,40 %	3,21 %

Ce taux est calculé en fonction des jours d'absences pour maladie, accidents de travail et de trajets et divisé par le nombre de jours théoriques travaillés pour l'exercice concerné.

Perspectives

Le groupe FDJ poursuivra le déploiement de sa stratégie en matière de santé et sécurité au travail en s'appuyant sur son système de management S&ST, notamment au travers de l'accompagnement de ses filiales (réalisation de diagnostics, définition et mise en place de plans d'action spécifiques, animation et partages de bonnes pratiques, etc.).

8.5 Assurer l'engagement des collaborateurs

L'engagement des collaborateurs est une des clés de la performance Groupe. Afin de mesurer le niveau d'engagement des collaborateurs, FDJ interroge l'ensemble des collaborateurs du Groupe chaque année via le dispositif suivant :

- un baromètre de mesure et d'approfondissement du climat interne, le FDJScope. Il vise à suivre le niveau d'engagement des collaborateurs et d'autres indicateurs clés (qualité de vie au travail, management, travail au quotidien, image institutionnelle et employeur...);
- un baromètre de climat interne simplifié, le FDJTeam qui mesure également l'engagement mais comprend moins de questions.

Déployées tous les deux ans par alternance, ces enquêtes permettent d'évaluer l'engagement des collaborateurs autour de cinq thématiques : la satisfaction au travail, l'attachement au Groupe, la motivation pour en donner plus, la recommandation du Groupe comme employeur et la fierté de travailler au sein du Groupe.

En 2023, les collaborateurs du groupe FDJ ont été interrogés via le FDJScope. Cette édition se caractérise par des jugements très positifs sur la plupart des dimensions évaluées et par une participation particulièrement forte des collaborateurs (74 % de taux de réponse).

Les collaborateurs réaffirment leur engagement (92/100) tout comme leur satisfaction de travailler au sein du Groupe (91 %). Les jugements positifs concernent également leur manager (92 % de total satisfait) et la confiance en l'avenir de l'entreprise (95 %).

INDICATEUR DE PERFORMANCE : TAUX D'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

	FDJScope 2021 *	FDJTeam 2022 *	FDJScope 2023 **
Groupe FDJ	91/100	89/100	92/100

* Données intégrant les résultats de la filiale Sporting Group, qui a été interrogée lors de ces deux vagues.

** Hors Sporting Group, qui n'a pas été interrogée pour le FDJScope 2023.

Le taux d'engagement des collaborateurs du groupe FDJ se stabilise à un niveau élevé sur ces trois vagues d'études.

Perspectives

À l'horizon 2025, le Groupe souhaite maintenir un taux d'engagement des collaborateurs à un niveau élevé, au-delà de 85/100.

8.6 Réserve militaire : un partenariat FDJ pour soutenir activement l'engagement des salariés réservistes

Héritière de la loterie nationale créée en 1933 par les Gueules Cassées pour venir en aide aux blessés de la Première Guerre mondiale, FDJ a renforcé ses liens avec son univers historique en signant le 25 novembre 2021 une convention avec le ministère des Armées et de l'Intérieur afin de soutenir les réservistes de la réserve opérationnelle.

Pour mémoire, la Garde nationale a été créée le 13 octobre 2016, suite aux attentats ayant frappé la France, afin d'accompagner les citoyens volontaires qui décident, en parallèle de leur vie civile, de s'engager dans la réserve

opérationnelle au service de la protection de la Nation. Cette réserve est placée sous la responsabilité de la Garde Nationale, elle-même placée sous l'autorité des ministres des Armées et de l'Intérieur.

L'objectif de cette convention est de proposer aux collaborateurs s'engageant dans la réserve opérationnelle des facilités allant au-delà de ce qui est prévu par la loi. FDJ leur accorde notamment 10 jours par an pour exercer leur activité de réserve, en maintenant l'intégralité de leur rémunération.

9. Solidarité

9.1 S'engager pour la société

Héritière de la Loterie nationale qui a vu le jour pour venir en aide aux blessés de la Première Guerre mondiale, FDJ contribue depuis ses origines à l'intérêt général. Cette contribution est au cœur de la raison d'être du Groupe et se structure autour de 3 principaux piliers : l'engagement de sa Fondation d'entreprise, le soutien au sport français et la contribution à la sauvegarde et à la rénovation du patrimoine français.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : MONTANT DES CONTRIBUTIONS AUX CAUSES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

	2021	2022	2023
Groupe FDJ	108 M€	137 M€	142 M€

Pour 2023, la contribution de l'activité de FDJ aux causes d'intérêt général s'élève à 142 millions d'euros et comprend notamment le financement apporté à l'Agence nationale du sport, les fonds versés à la Fondation du patrimoine et la dotation affectée à la Fondation d'entreprise FDJ, et versements des dividendes aux associations des anciens combattants. Cette donnée est issue de l'étude sur l'impact économique et social de FDJ réalisée par le BDO-Bipe.

9.1.1 LA FONDATION D'ENTREPRISE FDJ

Créée en 1993, la Fondation d'entreprise FDJ agit pour l'égalité des chances. Elle soutient des projets d'intérêt général destinés à des personnes en difficulté (précarité économique, sociale et culturelle, handicap...) et accompagne des projets innovants dans une dynamique de co-construction avec les associations soutenues.

Elle intervient sur deux axes :

- l'éducation : pour aider les jeunes en difficulté à révéler leur potentiel en favorisant des méthodes innovantes, pédagogiques et inclusives. Les associations agissent pour une éducation accessible à tous ;
- l'insertion sociale et professionnelle : pour remotiver les personnes en difficulté ou en situation d'exclusion économique, les aider à retrouver leur place dans la société et exprimer leur talent.

Pour maximiser son impact et permettre un changement d'échelle des associations partenaires, la Fondation a fait le choix de concentrer son budget sur un nombre limité de grands projets. Elle a mis en place depuis 2017 un dispositif d'appel à grands projets avec des dotations, par association, qui s'échelonnent de 200 000 euros à 1,3 million d'euros sur trois ans. Ces appels sont lancés chaque année.

Pour aider les candidats à postuler dans les meilleures conditions possible, l'équipe de la Fondation déploie, très en amont du dépôt de dossier, un processus d'accompagnement de plusieurs mois. Elle échange notamment avec les associations sur les critères de sélection : contribution à rétablir l'égalité des chances, innovation ou spécificités dans le domaine d'action de l'association, objectifs d'impact clairement identifiés, projet reproductible sur tout ou partie du territoire national et inscription dans une démarche de co-construction.

Cette stratégie a permis à 300 000 personnes de bénéficier du soutien de la Fondation FDJ via plus de 500 associations soutenues au cours des cinq dernières années.

Afin de poursuivre son action, la Fondation FDJ est dotée pour la période 2023-2027 d'un budget de 25 millions d'euros (soit une hausse de près de 30 % par rapport à la période 2018-2022).

Impact de la Fondation d'entreprise FDJ

Une étude de mesure d'impact social a été menée en 2021 avec un cabinet spécialisé, et publiée en 2022. Vingt-deux entretiens ont été réalisés avec des associations soutenues par la Fondation soit plus de 80 % des dotations de la Fondation d'entreprise FDJ. 97 % des associations étudiées se disent très satisfaites de leur accompagnement, notamment parce qu'il leur a permis de changer d'échelle, de monter en compétences et de gagner en visibilité.

Pour les bénéficiaires finaux, on peut retenir trois données clés :

- 84 % se sentent davantage motivés ;
- 80 % se sentent plus à même de dépasser leur autocensure et devenir acteurs de leur parcours ;
- 78 % se sentent davantage en confiance.

Enfin, la monétisation de l'impact de la Fondation d'entreprise FDJ a été calculée : pour chaque euro investi par la Fondation d'entreprise FDJ, la création de valeur est de 3,4 euros pour la société.

Associations soutenues

En 2023, la Fondation a sélectionné sept nouveaux lauréats :

- « France parrainages » développe le parrainage de proximité (création d'un lien durable entre un enfant isolé et vulnérable et un adulte bienveillant) et des actions de soutien à la parentalité. Avec l'aide de la Fondation FDJ, elle accompagne 300 jeunes via le parrainage de proximité ;
- « Rêv'elles » a pour mission de répondre au manque de perspectives de carrières des jeunes femmes (14 à 25 ans) issues de quartiers populaires. Son projet est de sensibiliser et accompagner 3 000 jeunes femmes dans leur insertion socio-professionnelle ;
- « 1 001 mots » prévient le décrochage scolaire avant l'entrée à école en accompagnant les parents en situation de vulnérabilité pour l'éveil langagier de leur enfant de 0 à 3 ans. Son projet est d'accompagner 45 000 enfants défavorisés en 2025 contre 4 000 en 2022 en augmentant de plus de 20 % leur niveau de langage à 3 ans ;
- « Territoires Zéro Chômeur Longue Durée » propose à toutes les personnes privées durablement d'emploi, un CDI à temps choisi, en développant des activités utiles pour répondre aux besoins du territoire. Avec la Fondation FDJ, l'association pourra soutenir le passage à l'échelle de l'expérimentation TZCLD et ainsi insérer socialement et professionnellement 4 000 personnes vulnérables d'ici fin 2025 ;
- « FFSA (Fédération française de sport adapté) » a pour objectif de permettre à toute personne en situation de handicap mental, psychique, ou présentant des troubles

S'engager pour la société

du spectre autistique, quelles que soient ses capacités, de pratiquer la discipline sportive de son choix dans un environnement favorisant son plaisir, sa performance, sa sécurité, et l'exercice de sa citoyenneté. Son projet est de favoriser l'autonomie, l'autodétermination et l'insertion sociale de 500 personnes en situation de handicap ;

- le groupe « Ares » est un groupe d'entreprises et d'associations « tremplins » à but non lucratif, dont la vocation principale est de favoriser le retour à l'emploi de personnes en situation d'exclusion (SDF, jeunes sans qualification, personnes handicapées) en leur offrant un travail et un accompagnement social adaptés. Le projet Log'ins consiste à accompagner et former 300 personnes en situation de handicap et de grande exclusion sociale et professionnelle et les aider à se réinsérer durablement dans la société ;
- « Duo for a job » est un programme de mentorat intergénérationnel qui permet à un jeune réfugié ou issu de l'immigration, d'être accompagné dans sa recherche d'emploi par un mentor de plus de 50 ans. Le projet vise à accompagner 2 400 personnes réfugiées via un programme d'insertion socio-professionnelle.

Les grands projets portés par les associations que soutient la Fondation d'entreprise FDJ bénéficient d'un accompagnement pluriannuel. En 2023, plusieurs projets, sélectionnés au cours des deux ou trois dernières années, continuent à être soutenus. À titre d'exemples :

- « Entourage » vise à rompre l'isolement des personnes sans domicile fixe en leur apportant les réseaux de soutien dont elles ont besoin ;
- « Comme les autres » propose un accompagnement social dynamisé par le sport et les sensations fortes aux personnes devenues handicapées moteur après un accident. Le « Programme d'Orienté vers l'Emploi » permet de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- « Café joyeux » est la première famille de cafés-restaurants qui forme et emploie des personnes en situation de handicap mental et cognitif (les « équipiers »). Le projet est de former des équipiers, afin qu'ils accèdent à un diplôme reconnu par l'État ;
- « Fête le Mur » est une association socio-sportive qui propose des programmes d'éducation et d'insertion notamment par le tennis pour des jeunes (5 à 18 ans) issus des quartiers prioritaires relevant de la politique de la ville, permettant de construire et de développer des savoir-être, des savoir-faire et des compétences, dès la petite enfance, qui leur seront utiles tout au long de leur parcours et dans leur vie d'adulte ;
- « L'Académie Diomède » agit au cœur du système éducatif français et s'appuie sur une méthodologie triple associant scolaire, social et sportif. Le football est utilisé comme un outil éducatif permettant de former les adultes de demain.

Depuis 2021, la Fondation FDJ a développé et opère un programme d'égalité des chances Lycées Pro/Solidaires permettant à des classes de lycées professionnels des quartiers populaires de Marseille de travailler sur un projet solidaire local qui leur tient à cœur, dans le cadre de l'épreuve du bac « chef-d'œuvre », puis de partir en voyage pédagogique à l'étranger pour élargir leurs horizons, présenter leur projet et découvrir d'autres initiatives solidaires. Les lycéens bénéficient en outre d'un accompagnement pendant deux ans, via des ateliers avec des experts pour travailler leurs compétences en communication, comme la prise de parole en public avec

Lionel Rosso, journaliste TV et radio, ou sur le développement de son réseau et sur les codes sociaux. Des collaborateurs du site FDJ à Vitrolles contribuent à ce projet.

Une ambition forte au service des territoires et de l'égalité des chances

Grâce au maillage de près de 30 000 points de vente sur l'ensemble du territoire, la Fondation a un accès privilégié aux acteurs du développement local, engagés au service de l'égalité des chances.

Tous les ans, elle organise un appel à projets « Tremplin Détaillants Solidaires », offrant la possibilité aux commerçants partenaires du Groupe de présenter un projet porté par une association locale dont la cause leur tient à cœur. Ces associations doivent œuvrer dans les champs d'action de la Fondation que sont l'éducation et l'insertion au bénéfice de personnes vulnérables. En 2023, 209 associations ont obtenu une dotation allant jusqu'à 3 000 euros.

Les associations locales souhaitant déposer un projet solidaire auprès de la Fondation doivent impérativement être parrainées par un commerçant partenaire. Cette démarche favorise les échanges entre les acteurs locaux et permet ainsi de développer l'ancrage territorial du groupe FDJ via sa Fondation. Cette année, afin d'accroître le nombre de projets soutenus, la Fondation FDJ et la Fédération française handisport ont lancé un appel à projets commun auprès des associations affiliées au réseau FFH et réseau de partenaires (1 600 clubs locaux et plus de 13 500 établissements partenaires partout en France), pour financer des initiatives locales dans le domaine du handicap, du sport et de l'égalité des chances. Un moyen aussi de soutenir l'élan solidaire des JO et des jeux paralympiques de Paris 2024 dans les territoires.

Des collaborateurs engagés

En 2023, 318 collaborateurs se sont engagés dans 53 actions solidaires proposées par la Fondation FDJ et 345 collaborateurs ont par ailleurs souscrit à l'arrondi sur salaire au profit d'associations partenaires de la Fondation d'entreprise FDJ.

L'exercice a également été marqué par :

- la poursuite du déploiement du mécénat de compétences longue durée, qui permet de proposer des missions de 6 mois à 2 ans aux collaborateurs souhaitant s'engager pour accompagner le développement des associations partenaires de la Fondation : en 2023, 6 collaborateurs ont été détachés dans des associations, correspondant à près 5 000 heures ;
- le développement des actions ponctuelles et courtes : en 2023, 41 missions ponctuelles et courtes ont été proposées aux collaborateurs ;
- une extension du programme de mentorat : à fin 2023, deux nouveaux partenaires (Duo for a Job et Afev) ont intégré le programme aux côtés de NQT, article 1, Télémaque et Unis-Cité. Au global, à fin 2023, 116 collaborateurs sont inscrits dans une action de mentorat, 81 sont déjà engagés.

Enfin, chaque année depuis 2017, l'appel à projets « Tremplin Collaborateurs Solidaires » permet aux collaborateurs du groupe FDJ de solliciter un financement pour un projet d'association ancré dans leur région et qui leur tient personnellement à cœur. En 2023, 9 associations lauréates ont donc reçu une dotation entre 3 000 et 15 000 euros.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : MONTANT DES SOUTIENS FINANCIERS ACCORDÉS PAR LA FONDATION D'ENTREPRISE FDJ

	2021	2022	2023
Groupe FDJ	4 765 K€	4 414 K€	3 901 K€

Perspectives

L'année 2024 sera, elle aussi, porteuse de nombreux projets :

- dans la perspective des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris dont FDJ est partenaire officiel, la Fondation a choisi d'organiser son nouvel appel à grands projets avec la volonté de contribuer à bâtir l'héritage de ce grand événement. Dès février, le jury de la Fondation FDJ se réunira pour sélectionner les projets lauréats qui auront pour objectif de faire progresser l'inclusion et l'éducation des jeunes, des plus vulnérables et des personnes en situation de handicap afin de produire un impact local réel, bien au-delà de 2024 ;
- par ailleurs, toujours dans cette même perspective, la Fondation FDJ a souhaité soutenir la FIRAH (Fondation reconnue d'utilité publique de référence menant à la fois des appels à projets sur le handicap et sur la recherche appliquée). Elle s'est associée à son appel à projets « accès aux activités physiques et sportives de personnes handicapées » qui a retenu deux projets : « PARI : Paraport Ruralité Inclusion » portant sur l'analyse des facteurs d'accès aux activités des personnes handicapées, et le second, sur « l'analyse des freins et leviers à la pratique d'activités des personnes handicapées vivant à domicile ». L'objectif est de pouvoir diffuser, en les adaptant, les résultats de cette étude, auprès des personnes concernées, mais également du monde sportif et des institutions politiques afin de donner des clés pour favoriser les initiatives autour des activités physiques et sportives ;
- dans le cadre de son partenariat avec la Fédération française handisport, la Fondation FDJ soutiendra également 100 projets locaux répartis dans toute la France, grâce au parrainage des commerçants partenaires du réseau FDJ. La seconde édition de ce projet, permettra de créer du lien entre ces commerçants et des structures locales handisport, contribuant également à accroître l'ancrage territorial du groupe FDJ ;
- enfin, l'événement olympique sera une formidable occasion de faire venir plus de 200 jeunes de milieux défavorisés bénéficiaires des associations soutenues par la Fondation pour assister aux épreuves et vivre ce moment exceptionnel.

9.1.2 SPORT

FDJ est engagée depuis plus de 30 ans en faveur du développement du sport français et de la promotion de ses valeurs, notamment en matière d'éthique et de mixité (soutien du sport féminin et du handisport).

Sport au féminin

Lancé en 2016, le programme « Sport pour Elles » de FDJ repose sur quatre piliers : l'accès à la pratique sportive pour toutes, notamment celles qui en sont éloignées pour des raisons sociales, économiques ou géographiques ; la féminisation de la gouvernance ; le soutien à la performance

de haut niveau ; ainsi que la médiatisation du sport féminin. Ce programme regroupe des initiatives lancées par le groupe FDJ comme « Buts pour Elles » ou l'appel à projets « Performances pour Elles », et des partenariats notamment, avec les plus grandes épreuves cyclistes le Paris-Roubaix Femmes et le Tour de France Femmes qui a fait son retour depuis 2022, ainsi que le sponsoring d'une équipe cycliste femme FDJ SUEZ.

Depuis 2018, FDJ développe ses engagements dans l'accompagnement du développement du sport au féminin au plus haut niveau grâce à l'appel à projets « Performance Pour Elles ». En 2023, pour la 6^e édition de cet appel à projets, cinq fédérations ont été sélectionnées et se sont partagé la dotation de 100 000 euros pour mettre en œuvre des projets dédiés à la très haute performance au féminin :

- la Fédération française de cyclisme déploiera un projet « Matériels optimisés pour Elles », pour individualiser le matériel et les positions sur le vélo de cinq cyclistes membres du groupe féminin de poursuite par équipe sur piste ;
- la Fédération française de rugby proposera à l'ensemble des joueuses internationales évoluant dans un club de l'Elite 1, un dispositif de suivi et de surveillance des blessures ainsi qu'un programme de recherche scientifique s'appuyant notamment sur un protège-dents connecté ;
- la Fédération française de handball développe un projet pour optimiser les capacités attentionnelles et visuelles des joueuses de l'équipe de France ainsi que l'optimisation des facultés de récupération ;
- la Fédération française handisport, en collaboration avec le club « Les Amazones », va créer une équipe de France féminine de basket fauteuil afin de lutter contre la baisse du nombre de pratiquantes ;
- la Fédération française de lutte lance des travaux d'optimisation de la préparation des athlètes, en assurant un suivi de variables telles que le sommeil, le poids, l'hydratation ainsi que le suivi des cycles menstruels.

En complément de son partenariat avec Paris 2024, FDJ est associée à « Impact 2024 » le programme Héritage de Paris 2024, dans l'objectif d'accompagner 400 000 femmes dans leur pratique sportive. Une catégorie spécifique dans l'appel à projets « Impact 2024 » a été créée pour favoriser le développement de la pratique sportive des femmes. L'objectif est d'accompagner des projets structurants qui répondent aux envies et besoins des femmes (bien-être, santé, physique), à leur situation personnelle et à leur désir de pratiquer une activité physique plus librement. L'engagement de FDJ dans « Impact 2024 » a ainsi permis de soutenir dix projets variés en 2023, comme par exemple :

- « Comète club », projet qui permet aux femmes de prendre leur place dans la société grâce au sport et la pratique du basket dans les city-stades, avec notamment la création de tournois qui leur sont dédiés ;
- « Les Échappées », programme développé par l'association « Team Elles » à destination des femmes, qui vise à faire du vélo un outil d'impact social et de mobilisation, au service d'une démarche de réinsertion et de reprise de confiance en soi ;
- « Je cours donc je suis ! » porté par l'Union des Centres Sociaux des Bouches-du-Rhône qui accompagne physiquement et psychologiquement 200 Femmes de la région pour progresser, se dépasser, grâce au sport et ainsi améliorer la confiance et l'estime de soi.

S'engager pour la société

Par ailleurs, FDJ a lancé en 2023, un nouveau programme « Du sport pour 1 000 femmes » permettant la prise en charge d'une partie des frais liés à la pratique sportive de 1 000 femmes. Une initiative qui vient répondre à une problématique forte : le coût d'une activité sportive représente un frein important à la pratique sportive de 35 % des femmes ⁽¹⁾. Concrètement, les mille femmes soutenues pourront s'inscrire dans les fédérations françaises partenaires de FDJ, bénéficier d'un abonnement dans un réseau de salles de sport, ou encore participer au programme de développement personnel par la boxe « Les Puncheuses ».

Soutien aux sportifs de haut niveau

Dans la continuité de l'accompagnement des jeunes champions mené depuis plus de trente ans, le Groupe a lancé depuis 2019, la « FDJ Sport Factory » pour accompagner des sportifs français de haut niveau dans la réalisation de leurs ambitions. Ce collectif réunit trente-deux athlètes et une pépinière de vingt jeunes talents, qui partagent un objectif de médaille aux Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris en 2024. En 2023, les athlètes de la FDJ Sport Factory ont remporté vingt et une médailles d'or dans des championnats du monde et quarante médailles mondiales et européennes.

Au-delà de l'accompagnement financier, les athlètes de la *FDJ Sport Factory* bénéficient d'un programme de formations au sein de grandes écoles comme Sciences Po Paris et l'EM Lyon, et de cours d'anglais via la plateforme « 7speaking ». Ils disposent également d'un accès complet au programme « Sport Compétences » qui vise à valoriser dans la sphère professionnelle les compétences acquises durant la carrière sportive, et d'un accès à des fiches techniques en matière de création d'entreprise réalisées par le Centre de Droit et d'Économie du Sport.

Tous ces outils leur permettant de préparer au mieux leur après-carrière sont présentés chaque année lors du séminaire annuel de la *FDJ Sport Factory*.

Perspectives

En 2024, le groupe FDJ poursuivra ses engagements dans l'accompagnement du sport français et notamment en lien avec son partenariat avec les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Les cinquante-deux athlètes qui constituent la *FDJ Sport Factory* seront dans leur dernière année de contrat. Pour ceux qui décideront de

mettre un terme à leur carrière, ils pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique avec un bilan d'orientation ou de compétences, un parcours d'immersion dans l'entreprise ou un accompagnement à la création d'entreprise afin de les aider dans leur parcours de reconversion.

FDJ renouvellera également son appel à projets « Performance pour Elles » à destination des fédérations Olympiques et Paralympiques pour accompagner la haute performance au féminin. Par ailleurs, le groupe FDJ sera à nouveau associé à l'appel à projets Impact 2024 pour continuer à encourager et développer la pratique sportive de toutes les femmes.

Enfin, FDJ relancera son baromètre de mesure de la pratique sportive des femmes en France afin d'évaluer l'évolution des représentations et des freins à la pratique après l'organisation des Jeux en France.

9.1.3 PATRIMOINE

En 2023, FDJ a lancé la sixième édition de l'opération Mission Patrimoine. Dans ce cadre, le Groupe a commercialisé des jeux (un jeu de grattage), et organisé six tirages Loto® et un tirage Super Loto® dont une partie des mises a été ensuite reversée à la Fondation du Patrimoine au profit de projets locaux de restauration d'édifices patrimoniaux en péril.

Ainsi, en 6 ans, plus de 150 millions d'euros ont pu être collectés pour soutenir le patrimoine en péril, soit le montant du prélèvement sur les mises des jeux Mission Patrimoine revenant normalement à l'État. L'édition 2023 des jeux Mission Patrimoine a permis, pour sa part, de financer à nouveau 18 projets emblématiques ainsi que 100 projets de maillage.

En 2021, le groupe FDJ a prolongé jusqu'en 2024 son engagement en tant que mécène de la Fondation du patrimoine à hauteur de 2 millions d'euros et soutiendra, chaque année, un projet spécifique proposé par la Fondation du patrimoine. Le premier projet retenu par le Groupe en tant que mécène de la Fondation du patrimoine est le site de la YMCA-UCJG, situé au 14 rue de Trévisse - Paris 9°. Grâce à un soutien exceptionnel sur deux ans, FDJ va participer au financement des travaux de ce site à hauteur d'un million d'euros et la Fondation FDJ pour un montant de 400 000 euros, dotation accordée pour la période 2021-2022. Le chantier est actuellement en cours de réalisation avec une première phase de dépollution du site.

(1) Baromètre Kantar « Sport au féminin » FDJ/Paris 2024, mars 2022.

9.2 Dialoguer avec les parties prenantes

Depuis plus de 20 ans, le dialogue avec les parties prenantes constitue un des piliers fondateurs de la politique RSE de FDJ. Ce dialogue nourri et approfondi permet au Groupe de bénéficier d'expertises et d'expériences multiples, et d'enrichir ses actions, en réponse aux impacts inhérents au secteur des jeux d'argent. Pour structurer ces relations, FDJ a choisi de construire un dialogue de manière progressive et cumulative. Cet engagement s'est traduit par la mise en place de plusieurs instances de dialogue spécifiques :

- dès 2010 : création d'un Comité d'experts Jeu responsable, consulté au cours du processus d'élaboration des nouveaux jeux et des innovations jeu responsable. Les analyses et points d'attention soulignés par les experts conduisent selon les cas à ajuster certains paramètres des offres de jeu et/ou réaliser des études complémentaires. Il est composé d'addictologues et d'experts en sciences humaines ;
- en 2014 : lancement d'un Laboratoire Sociétal, qui a vocation à échanger autour des grands enjeux RSE de l'entreprise. Composé d'organisations de la société civile, il co-construit et propose des actions pour renforcer la politique RSE de FDJ ;
- en 2020 : constitution d'un Comité Parties prenantes qui a pour objectifs d'assurer le suivi de la mise en œuvre des engagements issus de la raison d'être et permettre un dialogue à haut niveau entre la direction générale de FDJ et les principales parties prenantes (voir paragraphe 1.1.2 « Un Comité des Parties prenantes pour suivre la mise en œuvre des engagements de la raison d'être »).

Actions du Laboratoire Sociétal

Le Laboratoire Sociétal permet la co-construction d'actions RSE avec la société civile. Sur la base de la règle de confidentialité de « Chatham House »⁽¹⁾, 12 organisations de la société civile (OSC) et des collaborateurs du groupe FDJ se penchent régulièrement de manière collective sur des sujets sensibles liés à la politique RSE et de jeu responsable de l'entreprise. Une réflexion engagée en 2023 a abouti à la revue de son mode de gouvernance et de fonctionnement dans le but de continuer à améliorer son organisation.

Les rencontres du Laboratoire Sociétal ont été également l'occasion d'échanger autour de plusieurs problématiques telles que le coût social du jeu d'argent et de hasard, des résultats du post-test de la campagne jeu responsable PSG, ou encore de « la place du jeu d'argent dans la société » avec l'intervention d'Elisabeth Belmas, professeur émérite d'Histoire à la Sorbonne.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : NOMBRE D'ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE (OSC) MEMBRES DU LABORATOIRE SOCIÉTAL

Cycle 2021-2022	Cycle 2022-2023	2023
12 OSC	13 OSC	12 OSC

INDICATEUR DE PERFORMANCE : TAUX DE PRÉSENCE DES MEMBRES DES 12 OSC LORS DES SESSIONS DU LABORATOIRE SOCIÉTAL

2021	2022	2023
66 %	69 %	97 %

La hausse du taux de présence en 2023 s'explique par une forte mobilisation des membres dans le cadre des travaux de co-construction du Laboratoire Sociétal à horizon 2030.

Par ailleurs, en 2023, la diffusion d'une newsletter trimestrielle a été poursuivie afin de communiquer sur les grands temps forts de l'entreprise auprès des différentes instances de dialogue : Comité experts Jeu responsable, Laboratoire Sociétal et Comité des Parties prenantes.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : NOMBRE DE MEMBRES DU COMITÉ DES PARTIES PRENANTES

2021	2022	2023
13 membres	13 membres	14 membres

INDICATEUR DE PERFORMANCE : TAUX DE PRÉSENCE DES MEMBRES LORS DES SESSIONS DU COMITÉ DES PARTIES PRENANTES

2021	2022	2023
88 %	82 %	86 %

Perspectives

Le groupe FDJ poursuivra en 2024 l'approfondissement de sa démarche de dialogue avec l'ensemble de ses parties prenantes au service de son modèle responsable, ouvert et orienté sur la contribution à la société.

(1) Règle de confidentialité pour protéger l'anonymat des orateurs. Les participants sont libres d'utiliser les informations collectées à cette occasion, mais ils ne doivent révéler ni l'identité, ni l'affiliation des personnes à l'origine de ces informations, de même qu'ils ne doivent pas révéler l'identité des autres participants.

10. Territoires

FDJ s'appuie sur un réseau de plus de 29 000 points de vente sur l'ensemble du territoire français pour distribuer ses produits. La vente des jeux FDJ constitue une part substantielle de l'activité des buralistes et diffuseurs de presse qui représentent l'essentiel son réseau de distribution. Présent dans plus de 11 000 communes sur l'ensemble du territoire français à la fois métropolitain et outre-mer, le réseau FDJ est le premier réseau de vente de proximité en France.

FDJ contribue ainsi par son activité au développement économique des territoires et soutient notamment les

points de vente de proximité dans les zones rurales et/ou défavorisées. Depuis de nombreuses années, le Groupe les accompagne dans leur modernisation via la digitalisation des parcours clients et la dématérialisation des prises de jeux. Chaque année, plus de 15 millions d'euros sont investis dans le renouvellement des équipements.

En 2023, la rémunération nette des commerçants partenaires versée par FDJ s'est élevée à 967 millions d'euros ⁽¹⁾ (contre 965 millions d'euros en 2022) sur l'activité du jeu.

10.1 Soutien au réseau

Le groupe FDJ confirme son ambition de soutien au commerce de proximité et de maintien de son maillage territorial, notamment en zone rurale au travers d'un moratoire sur l'arrêt de l'offre FDJ des points de vente avec un faible volume d'activité et de la reconduction de quatre dispositifs d'accompagnements économiques, juridiques et sociaux.

10.1.1 ACCOMPAGNEMENT DES COMMERÇANTS PARTENAIRES

Ce premier dispositif d'accompagnement, initié en collaboration avec Impact Partners en 2020 et étendu en 2021 et 2022, a été reconduit en 2023. Cet accompagnement approfondi, destiné aux commerçants partenaires situés dans des quartiers en difficulté, a pour objectif d'apporter du conseil aux commerçants sur trois thématiques :

- l'accompagnement administratif (relations avec les banques, paiement des impôts, cession du fonds de commerce...);
- les problématiques immobilières (relations avec le bailleur, assurances, démarches juridiques...);
- l'approche commerciale (diversification, réaménagement du point de vente, relais de croissance...).

Une fois la mission réalisée, les commerçants partenaires continuent d'être accompagnés de manière à s'assurer que les démarches engagées aboutissent. Plus de 590 points de vente ont pu ainsi être aidés depuis son lancement.

10.1.2 FONDS DE SOUTIEN AU COMMERCE DE PROXIMITÉ DANS LES TERRITOIRES FRAGILES

Ce deuxième dispositif a été lancé par Impact Partners avec le soutien de BPI France en 2021. Ce fonds d'investissement d'un total de 35 millions d'euros, appelé fonds Rebond, dont l'objectif est de favoriser la pérennité et le développement de plusieurs centaines de commerçants partenaires, est soutenu par FDJ à hauteur de 15 millions d'euros.

Déployé sur plusieurs années, le fonds permet ainsi de soutenir la restructuration financière, la transmission et la réorganisation des commerces de proximité dans les territoires fragiles (quartiers prioritaires de la ville, zones de revitalisation rurale et villes du programme Actions Cœur de Ville). Cette initiative se concrétise par la mise en place de

prêts participatifs ou obligataires sans garanties, d'un montant unitaire variant de 20 000 à 250 000 euros. Au total, 77 dossiers ont été financés par le fonds Rebonds, dont 25 commerçants partenaires FDJ.

10.1.3 SOUTIEN DES COMMERÇANTS EN DIFFICULTÉ FINANCIÈRE

Un troisième dispositif a été mis en place grâce à un partenariat noué entre FDJ et l'association Crésus, spécialisée dans la gestion du surendettement, pour suivre les commerçants partenaires en grande difficulté financière. Crésus propose un accompagnement régulier et sans limitation de temps aux commerçants partenaires en situation difficile, repérés par la force de vente. L'association diagnostique l'ensemble des difficultés du commerçant partenaire et lui fournit un soutien en termes d'analyse de la situation, d'élaboration et de mise en œuvre de solutions. L'objectif est d'aider les commerçants partenaires en les accompagnant dès les premiers signes de fragilité et de gérer au mieux leur trésorerie. Au total, 309 commerçants ont pu être soutenus depuis le lancement du dispositif en 2020.

10.1.4 ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES D'ÉVÈNEMENTS TRAUMATISANTS

Depuis janvier 2023, FDJ propose un service complémentaire d'accompagnement à ses commerçants partenaires et leurs salariés victimes d'évènements traumatisants sur leur lieu de travail (agressions, cambriolages, attaques à main armée, incendies (criminel ou non), etc.).

À ce titre, FDJ a signé un partenariat avec l'association France Victime (association reconnue par les pouvoirs publics) pour mettre à disposition de ses commerçants partenaires un dispositif accessible via un numéro d'appel dédié offrant différents types de services :

- écoute et accompagnement de première urgence lors de la survenance de l'évènement (choc post-traumatique, suivi et accompagnement psychologique...);
- prise en charge globale (juridique, sociale, psychologique) dans la durée;
- relais de prise en charge par un réseau de 130 associations locales soit 1 500 intervenants de terrain.

Ils sont 20 à avoir bénéficié de ce service à fin décembre 2023.

(1) Périmètre de consolidation des états financiers consolidés hors Aleda et PLI.

À noter que FDJ soutient également les points de vente qui ont été durement touchés par les émeutes de début juillet 2023. Avec plus de 450 points de vente impactés par des actes de vandalisme, FDJ a mis en place plusieurs actions afin d'accompagner les commerçants et les aider à reprendre leur activité le plus rapidement possible :

- accompagnement personnalisé pour recouvrir les impayés liés à ces émeutes et gratuité des remises en état

des points de vente dégradés sans avoir à solliciter leur propre assurance ;

- remise en état des points de vente dans les délais les plus rapides possible ;
- écoute active par les équipes FDJ.

10.2 Diversification des services en point de vente

Depuis 2019, FDJ développe une activité de services de paiement permettant à des particuliers de se rendre dans les points de vente du réseau de FDJ pour effectuer leur paiement du quotidien. Cette diversification des activités s'inscrit dans une démarche de soutien au réseau référent de FDJ et vise à répondre à la demande d'une partie de la population d'être accompagnée dans ses paiements du quotidien tout en proposant de nouveaux relais de croissance aux commerçants partenaires.

FDJ opère ainsi, en partenariat avec la Confédération des Buralistes, le service « paiement de proximité » pour le compte de la direction générale des Finances publiques, en permettant aux usagers de se rendre dans un point de vente FDJ pour payer, en espèces ou en carte de paiement, leurs impôts inférieurs à 300 euros, leurs factures de services publics locaux ou leurs amendes. Lancé en juillet 2020 et désormais disponible dans près de 15 000 points de vente du réseau, ce service apporte une réponse aux publics privilégiant la proximité et/ou ayant besoin d'être accompagnés dans leurs actes de paiement. Il s'inscrit également en soutien à l'effort de diversification des activités du réseau Bar-Tabac-Pressé. En 2023, ce sont plus de 2,5 millions d'opérations de paiement pour la DGFIP qui ont été réalisées au sein du réseau.

Fort de ce succès l'entreprise a travaillé à la poursuite du développement de cette activité. Pour ce faire, elle a créé la filiale FDJ Services, regroupant ses activités Paiement & Services, société agréée établissement de paiement par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR)⁽¹⁾ en décembre 2021. Cet agrément permet notamment à FDJ de proposer un service d'encaissement à des créanciers privés. Lancé en janvier 2023 et opérée sous la marque Nirio, dédiée à cette activité, cette offre permet à des particuliers, sur le modèle du service « paiement de proximité », de se rendre dans l'un des 10 000 de points de vente du réseau FDJ enregistrés en tant qu'Agent de FDJ Services auprès de

l'ACPR pour payer leurs factures du quotidien telles que le loyer, l'eau ou l'électricité.

Perspectives

FDJ entend poursuivre le développement de sa gamme de services en point de vente à travers deux axes. Premièrement, la poursuite de la prospection d'acteurs économiques (bailleurs sociaux, fournisseurs d'eau et d'électricité, FAI, etc.) qui souhaiteraient proposer à leur client de venir régler leurs factures dans un réseau physique. Deuxièmement, la diversification de ses cas d'usages, autour d'un dépôt et du retrait en point de vente, ou encore, du paiement des péages en flux libres, afin d'élargir sa base de prospects adressables. L'objectif est ainsi de positionner les points de vente de son réseau comme de réels « hub de services de proximité ». Enfin, FDJ souhaite augmenter la valeur offerte aux utilisateurs de ses services en les accompagnant à faire face aux problématiques quotidiennes et notamment la gestion de leur budget de consommation. Pour ce faire, FDJ travaille au développement d'outils de gestion budgétaire associés à une carte de paiement, qui devraient être disponibles courant 2024.

En parallèle, FDJ Services travaille au développement d'une offre de services, notamment à destination des commerçants du réseau et a, en ce sens, acquis les sociétés Aleda et L'Addition au cours de l'année 2022 (15 000 clients dans les réseaux Bar-Tabac-Pressé et Café-Hôtel-Restaurant). Ces deux sociétés sont deux éditeurs de logiciels spécialisés dans les solutions d'encaissement de nouvelle génération. Elles représentent l'actif nécessaire sur lequel bâtir une offre complète et intégrée de services permettant aux commerçants d'augmenter leur chiffre d'affaires, d'améliorer l'expérience de leurs clients et de mieux maîtriser la gestion de leur point de vente.

(1) Régulateur en charge du contrôle des secteurs de la banque et de l'assurance.

10.3 Contribution économique et sociale

Afin de poursuivre l'évaluation de sa contribution économique et sociale en France, FDJ a renouvelé l'étude annuelle menée par le cabinet BDO-Bipe (Bureau d'informations et de prévisions économiques) depuis 2018. En 2023, la contribution de FDJ au PIB (produit intérieur brut) national a ainsi été évaluée à 6,6 milliards d'euros et 56 000 emplois ont été créés ou pérennisés sur l'ensemble du territoire national, dont 21 800 dans la filière Bar-Tabac-Pressé. FDJ entend maintenir à plus de 50 000 le nombre d'emplois qu'elle crée ou pérennise grâce à son activité.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : CONTRIBUTION DE FDJ À LA RICHESSE NATIONALE (PIB)

En milliards d'euros	2021	2022	2023
Groupe FDJ	6,2	6,5	6,6

INDICATEUR DE PERFORMANCE : NOMBRE D'EMPLOIS CRÉÉS OU PÉRENNISÉS

	2021	2022	2023
Groupe FDJ	54 450*	55 300	56 000

* Croissance à périmètre ajusté par l'Agence nationale du sport pour les emplois soutenus en 2021 (impact de - 350 emplois pour la FDJ en 2021), sans impact sur les autres métriques.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : CONTRIBUTION DE FDJ EN TERMES D'EMPLOIS AU SEIN DE LA FILIÈRE BAR-TABAC-PRESSE

	2021	2022	2023
Groupe FDJ	21 100	22 000	21 800

L'activité de FDJ mobilise l'équivalent de 7 900 collaborateurs via l'activité des commerçants partenaires (principalement des Bar-Tabac-Pressé) au sein

du réseau de points de vente ayant été actifs au cours de l'année 2023.

FDJ contribue également à la création d'emplois sur le territoire par le biais de ses achats, réalisés en majorité sur le territoire national auprès des fournisseurs avec lesquels elle travaille directement et indirectement. Les entités françaises du groupe FDJ ont réalisé 85 % des achats en valeur soit près de 648 millions d'euros en France.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : PART DES ACHATS EN VALEUR RÉALISÉS AUPRÈS DE FOURNISSEURS IMPLANTÉS EN FRANCE

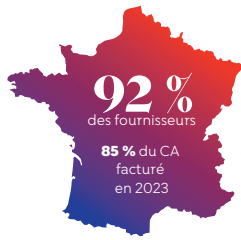
	2021	2022	2023
FDJ	90 %	88 %	85 %
Groupe France	90 %	90 %	85 %

En 2023, les données d'achats sont alignées avec les données figurant dans les comptes. 85 % des achats des entités françaises du Groupe sont réalisés en France. Ces achats sont réalisés auprès des fournisseurs implantés sur la quasi-totalité du territoire (voir carte ci-dessous). L'Île-de-France et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur bénéficient de la proximité des sites du groupe FDJ.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : PART DES ACHATS EN VALEUR RÉALISÉS AUPRÈS DES PME ET ETI (PARMI LES ACHATS EN FRANCE)

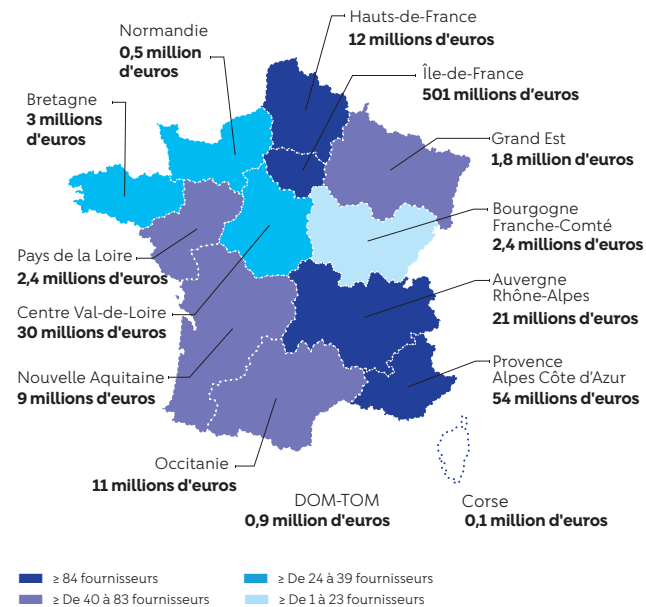
	2021	2022	2023
FDJ	58 %	87 %	57 %
Groupe France	58 %	85 %	61 %

En 2023, les données d'achats sont alignées avec les données figurant dans les comptes. 61 % des achats des entités françaises du Groupe sont réalisés auprès de PME et d'ETI.

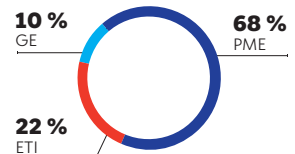
CHIFFRES CLÉS⁽¹⁾ DES ACHATS DES ENTITÉS FRANÇAISES DU GROUPE EN 2023MONTANT D'ACHATS
ANNUEL**764 M€**MONTANT D'ACHATS ANNUEL
GROUPE EN FRANCE**648 M€**PART DES ACHATS
RÉALISÉS EN FRANCE
VS INTERNATIONAL
(base facturé)= **15 %**
des achats réalisés
à l'international**3 068**FOURNISSEURS
ACTIFS*

TERRITORIALITÉ DES ACHATS

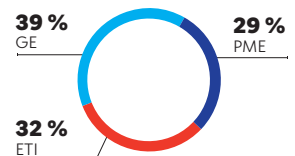
(en valeur et en volume – base facturé)

RÉPARTITION PAR TYPOLOGIE
D'ENTREPRISE**
(Source INSEE)

Nombre de fournisseurs



CA facturé



* « Fournisseurs actifs » : ensemble des fournisseurs ayant fait l'objet d'une commande et / ou une facture et / ou un avoir sur l'année 2023.

** Hors filiales, fournisseurs étrangers, administrations et associations.

(1) Entités France : FDJ SA, FGS France, FDP, Française d'images, FDJ Services, L'Addition, l'Aleda.

11. Environnement

FDJ se mobilise depuis de nombreuses années sur les enjeux environnementaux. En 2023, FDJ a retravaillé sa stratégie environnementale pour relever le niveau d'ambition, sur deux piliers d'engagement complémentaires et interdépendants :

- la réduction de son impact carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur pour contribuer à la lutte contre le changement climatique ;

- la contribution positive pour contribuer à la préservation de la biodiversité.

La stratégie environnementale du Groupe est pleinement intégrée à la gouvernance de l'entreprise et fait régulièrement l'objet d'échanges lors du Comité RSE et jeu responsable et du conseil d'administration. Par ailleurs, elle est suivie au sein d'une revue de performance carbone et est intégrée au système de rémunération variable.

11.1 Lutter contre le changement climatique

Le groupe FDJ s'est engagé, depuis plus de dix ans, à réduire les émissions carbone directes et indirectes engendrées par ses activités, avec une première trajectoire de réduction carbone à horizon 2025 validée par l'initiative *Science Based Targets* (SBT) en 2019 et dont la plupart des objectifs ont été atteints bien avant 2025. En parallèle, afin d'accélérer la prise de conscience des collaborateurs aux enjeux climatiques, et de les mobiliser davantage dans l'atteinte des objectifs environnementaux, des actions de formation et de sensibilisation ont été organisées par FDJ à l'attention de l'ensemble de ses collaborateurs, y compris des membres de son Comité de direction.

En 2023, le groupe FDJ a souhaité renforcer sa stratégie afin de relever son ambition face à l'aggravation des défis environnementaux :

- en définissant deux axes complémentaires et interdépendants contribuant à la lutte contre le changement climatique et la protection de la biodiversité :
 - par la fixation d'un nouvel objectif de réduction de 50 % des émissions carbone en intensité économique (par million d'euros de CA) sur l'ensemble de la chaîne de valeur à horizon 2030 (versus 2021),
 - par l'élaboration d'une feuille de route sur 4 axes pour contribuer à la préservation de la biodiversité au travers de ses activités (voir paragraphe 11.2 « Agir pour préserver la biodiversité ») ;
- en sensibilisant l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux environnementaux :
 - en mai 2023, l'équipe RSE a lancé Planète Trèfle, un programme interne de communication et sensibilisation sur les questions environnementales,
 - plusieurs sessions de la Fresque du climat (outil pédagogique permettant d'appréhender les causes et conséquences du changement climatique) ont été réalisées tout au long de l'année 2023, en commençant par les membres du Comité de direction. Au total, ce sont une centaine de collaborateurs qui ont participé à ces sensibilisations,
 - en novembre, FDJ a lancé le Coach Climat auprès de ses collaborateurs, une caulette d'empreinte carbone professionnelle et personnelle développée en partenariat avec le COJO Paris 2024 ;

- en déployant un programme de formation pour assurer la montée en compétences des métiers de l'entreprise sur les enjeux environnementaux :
 - via la réalisation du MOOC développé par le C3D⁽¹⁾ « Comprendre la crise écologique », déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs de FDJ SA, FDP, FGS France, Française d'Images, FDJ Services, et Pacifique des Jeux. La réalisation du MOOC a été intégrée dans les critères d'intéressement des collaborateurs de FDJ SA, FDP et FGS France. Fin 2023, 91,7 % des collaborateurs ont réalisé la formation, soit 2 404 collaborateurs,
 - via des formations spécifiques pour les métiers de la finance et du marketing ;
- en mettant en place une gouvernance dédiée aux enjeux carbone :
 - la revue de performance carbone, dont l'objectif est de suivre de façon régulière les avancées réalisées en lien avec le plan de décarbonation des activités de l'entreprise. Une revue de performance carbone est prévue chaque trimestre en présence de la Présidente directrice générale, du directeur général délégué et du directeur général adjoint Finances. Ces revues permettent de présenter un état des lieux de la stratégie de décarbonation et des plans d'actions associés. La première revue de performance carbone a eu lieu en novembre 2023,
 - par ailleurs, le groupe FDJ a créé un programme de décarbonation des achats #BuyforGood. L'objectif est de définir et opérationnaliser la trajectoire de réduction des émissions carbone du scope Achat en embarquant l'écosystème fournisseurs et ce à travers 4 chantiers (voir paragraphe 7.6.5 « Décarbonation des achats »)

11.1.1 MESURER LES ÉMISSIONS CARBONE DU GROUPE

Depuis 2008, FDJ réalise des bilans carbone de manière à suivre les émissions de gaz à effet de serre générées par ses activités, et à nourrir sa démarche de réduction. Pour assurer le suivi de ces objectifs, le bilan carbone est devenu un exercice annuel à partir de 2017, année de référence prise dans la définition des objectifs.

(1) Collège des directeurs du Développement durable.

La mesure du bilan carbone prend en compte l'ensemble des émissions des scopes 1, 2 et 3 :

- Scope 1 : émissions carbone liées aux consommations de gaz et de fioul, à la climatisation et à la flotte de véhicules de l'entreprise ;
- Scope 2 : émissions carbone liées aux consommations d'électricité et aux réseaux de chaleur et de froid ;
- Scope 3 : émissions carbone liées aux achats des biens et services, aux frets, aux immobilisations (bâtiments, mobiliers, parc de véhicules et parc informatique), aux déplacements des collaborateurs (professionnels et domicile-travail) et aux déchets, aux usages numériques et aux participations minoritaires.

Les activités du Groupe sont valorisées en émissions carbone selon la méthodologie *GHG Protocol*, méthode retenue par l'initiative SBT pour définir les objectifs de réduction développés dans le paragraphe suivant.

En 2023, un chantier d'optimisation du calcul des émissions carbone a été réalisé de façon à intégrer d'avantage d'éléments dans le bilan carbone (dont intégration de nouvelles familles d'achats et des sociétés sous participations minoritaires) pour répondre aux attentes de la future réglementation relative à la directive « CSRD ».

INDICATEUR DE PERFORMANCE : ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS CARBONE SELON LA MÉTHODOLOGIE GHG PROTOCOL

	2021	2022
Scope 1 (tCO ₂ e)	2 191	1 567
Scope 2 (tCO ₂ e)	5	5
Scope 3 (tCO ₂ e)	105 416	108 073

INDICATEUR DE PERFORMANCE : BILAN CARBONE 2022 SELON LA MÉTHODOLOGIE GHG PROTOCOL

		Émissions 2022 (tCO ₂ e)
Scope 1		1 567
Scope 2		5
Scope 3 amont	Biens et services achetés	90 917
	Immobilisations	3 362
	Activités impliquant une consommation de combustible ou d'énergie (non incluses dans les émissions des scopes 1 & 2)	2 343
	Transport et distribution amont	2 001
	Déchets générés par les sites	278
	Déplacements professionnels	145
	Déplacements domicile/travail des collaborateurs	3 482
Scope 3 aval	Transport et distribution aval	1 365
	Traitement des produits vendus en fin de vie	787
	Investissements	3 394
TOTAL		109 645

En 2022, le Groupe a émis 109 645 tCO₂e carbone sur l'ensemble de son périmètre de reporting. 98,6 % des émissions sont liées au scope 3.

L'augmentation globale des émissions carbonées en 2022 est principalement liée à l'augmentation de 2 postes d'émissions :

- augmentation de 10 % des émissions liées aux achats de biens et services en raison d'une hausse des dépenses en 2022, en partie liée à l'inflation ;
- augmentation de 84 % des émissions liées aux déplacements domicile/travail des collaborateurs liée à une hausse des effectifs, consécutive notamment à la réalisation d'acquisitions, et du retour à une présence des collaborateurs sur site plus importante suite à la période Covid.

En 2023, le Groupe a acquis une plateforme digitalisée pour le calcul du bilan carbone et le pilotage des plans d'actions de réduction du Groupe. L'outil sera mis en service en 2024 dans le cadre de la réalisation du prochain bilan carbone.

« EBITDA ajusté du carbone », certifié par Axylia

Axylia, un cabinet de conseil spécialisé dans la finance durable, évalue l'empreinte carbone des entreprises du CAC 40 afin de calculer un EBITDA ajusté du carbone.

Ce score, classé de A à F, évalue la capacité d'une entreprise à couvrir sa facture carbone et indique si elle demeurerait rentable après prise en compte du coût du CO₂ émis.

FDJ a obtenu en 2023, le Score Carbone de A, démontrant sa capacité à faire face à sa potentielle facture carbone.



Le périmètre pris en compte inclut les émissions des scopes 1, 2 et 3. Cette facture est calculée en utilisant un prix du carbone aligné sur les recommandations du GIEC, soit 120 euros par tonne de CO₂ pour le scope 3 et 127 euros pour les scopes 1 & 2.

Lutter contre le changement climatique

11.1.2 RÉDUIRE LES ÉMISSIONS CARBONE**Attente des objectifs de réduction 2025 avant l'heure**

En 2019, FDJ s'était fixé une première trajectoire de réduction à horizon 2025, avec deux objectifs de réduction :

1. Réduire les émissions carbone des scopes 1 & 2

L'objectif initial (- 20 % à horizon 2025 vs 2021) ayant été rapidement dépassé, celui-ci a été revu à la hausse en 2022 (- 65 % à horizon 2025 vs 2017).

Entre 2017 et 2022, les émissions des scopes 1 et 2 ont diminué de 70 % (soit - 3 746 TeqCO₂). L'objectif initial a donc largement été dépassé.

Cette réduction a été rendue possible grâce à :

- la diminution des consommations d'électricité et l'achat de certificats de garantie d'origine ;
- la diminution des consommations de fioul et de gaz ;
- l'électrification des flottes automobile du Groupe.

En 2022, la part d'électricité renouvelable s'élevait à 99 % grâce à l'achat de certificats de garantie d'origine.

2. Réduire de 15 % les émissions carbonées (scope 3, hors achats : déplacements professionnels et domicile-travail des collaborateurs (hors fret et flotte entreprise) ainsi que l'approvisionnement de l'énergie (partie amont) à horizon 2025

Depuis 2017, le groupe FDJ a réduit de 33 % (soit - 2 110 TeqCO₂) ses émissions du scope 3 liées aux déplacements professionnels (hors flotte de véhicules du Groupe) et domicile-travail des collaborateurs ainsi qu'à l'énergie amont. Cette diminution est majoritairement due à la diminution des émissions liées aux déplacements professionnels.

Nouvel objectif à horizon 2030

En 2022, le Groupe a ainsi travaillé à une nouvelle trajectoire de réduction de ses émissions carbone à horizon 2030 pour réduire son empreinte sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Un nouvel objectif global de réduction carbone en intensité économique a été défini : **réduire de 50 % les émissions carbone par million d'euros de chiffre d'affaires (CA) sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.**

Cet objectif couvre un périmètre opérationnel et financier plus large que les objectifs à horizon 2025, puisqu'il s'applique également aux filiales créées ou rachetées après 2019.

En 2022, l'empreinte carbone du Groupe en intensité économique, en baisse de 7 %, s'élevait à 45 tCO₂e/million d'euros de CA soit 3 tCO₂e de moins par million d'euros de CA par rapport à l'année 2021 (48 tCO₂e/million d'euros de CA).

En parallèle, deux autres objectifs de réduction (un objectif scopes 1&2 et un objectif scope 3) alignés avec une trajectoire 1,5 °C sont en cours de validation auprès de l'initiative internationale *Science Based Targets* (SBT), qui a pour objectif d'accompagner les entreprises dans la mise en place de trajectoires carbone conformes avec les objectifs de l'accord de Paris.

Les trois objectifs définis feront l'objet d'un suivi annuel via la réalisation du bilan carbone.

11.1.3 ACCÉLÉRATION DU PLAN D' ACTIONS VIA LE PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

En 2022, FDJ a décidé de renforcer les mesures de sa politique environnementale via le déploiement d'un plan de sobriété énergétique. La mise en place de ce plan de sobriété, via l'implémentation d'actions concrètes et pratiques, a pour objectif d'économiser l'énergie consommée au sein des sites du Groupe en France. Ce plan contribue également au plan national de réduction de la consommation d'énergie édicté par le gouvernement français.

Ce plan est structuré autour de trois axes de travail :

• La réduction de la consommation d'énergie liée aux bâtiments, via l'adaptation des températures des bâtiments et l'optimisation de l'éclairage.

Grâce à différentes actions mises en place en lien avec l'éclairage des bâtiments et la CVC (climatisation, ventilation, chauffage), la consommation énergétique des bureaux a diminué de 26 % par rapport à 2019. Le plan de sobriété a permis de renforcer la réduction initiée par les actions d'efficacité énergétique démarrées en 2020.

En parallèle, l'efficacité des data centers a augmenté, comme le montre la baisse des PUE⁽¹⁾ en baisse, des deux data centers du Groupe, depuis 2020.

• La réduction de la consommation d'énergie liée au numérique, grâce à l'adaptation des températures de refroidissement des locaux informatiques et le déploiement d'écogestes numériques.

En 2023, FDJ a organisé en interne un Clean Up Day numérique comprenant deux ateliers collaboratifs de 45 minutes ouverts à tous les collaborateurs. Ces ateliers avaient pour objectif d'apprendre aux collaborateurs à nettoyer leurs données numériques. Un guide des écogestes FDJ, comprenant un volet numérique, a également été diffusé auprès des collaborateurs.

• La réduction des consommations d'énergie liées aux déplacements, par la réduction des déplacements, l'adaptation des modalités de déplacement et l'accélération du passage du parc automobile au tout électrique.

Fin 2023, 32 % des véhicules qui composent la flotte automobile du Groupe sont électriques. À horizon 2030, le Groupe souhaite que l'entièreté de sa flotte soit électrique. Pour ce faire, des bornes de recharge ont été installées dans les agences commerciales. En 2023, 21 agences disposent de bornes. De plus, les commerciaux ont été encouragés à rouler à 110 km/h sur l'autoroute de manière à réduire leur consommation de carburant.

De plus, FDJ est signataire de la Charte Ecowatt, s'engageant ainsi auprès de RTE (gestionnaire du réseau de transport d'électricité française) à renforcer ces efforts de réduction de sa consommation électrique, conformément au plan de sobriété énergétique déjà engagé. L'entreprise souhaite ainsi poursuivre activement sa contribution au plan national de réduction de la consommation d'énergie et plus largement à la stratégie environnementale nationale.

(1) Power Usage Efficiency (PUE) : Indicateur de mesure universel de l'efficacité d'un data center. Ratio entre l'énergie totale consommée par le data center et l'énergie nécessaire aux serveurs informatiques (en 2020 : 2,14 et 1,96 et en 2022 : 1,92 et 1,75).

En parallèle, s'agissant des déplacements en avion, le nombre de vols intérieurs a diminué de plus de 50 % entre 2022 et 2023.

Enfin, en lien avec la mobilité douce, en janvier, le groupe FDJ a proposé une journée « vélotaf » pour encourager l'utilisation du vélo pour venir au travail sur son site de Vitrolles. Les collaborateurs ont répondu présents sur les différents ateliers proposés :

- révision gratuite effectuée dans la journée par des mécaniciens professionnels ;
- don de 7 vélos par des collaborateurs. Les vélos récupérés rejoindront des ateliers solidaires pour être ensuite mis à disposition des clubs de la Fédération française de cyclisme qui s'engagent dans l'apprentissage du vélo pour le grand public ;
- formation de « Remise en selle » dispensée par la Fédération française de cyclisme pour gagner en aisance sur sa bicyclette lors des trajets domicile-travail.

Un atelier de révision gratuite des vélos par des mécaniciens professionnels a également été proposé aux collaborateurs du siège.

11.1.4 METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHÉ DE NUMÉRIQUE RESPONSABLE

En tant qu'acteur du numérique, FDJ s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de son empreinte écologique et sociale numérique.

Une feuille de route Numérique Responsable avait été initiée en 2019, suite à une première mesure de l'impact du numérique. Des actions avaient été initiées notamment sur les équipements des collaborateurs.

En 2023, FDJ a participé aux travaux de la *French Tech Corporate Community* dédiés au numérique responsable.

Par ailleurs, le groupe FDJ a lancé un chantier pour définir une nouvelle stratégie numérique responsable courant 2024. Objectifs du chantier, formaliser l'ambition et identifier les grands axes de travail.

11.1.5 S'ALIGNER SUR LES RECOMMANDATIONS DE LA TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURE (TCFD)

Le groupe FDJ a initié une démarche d'identification et d'analyse des risques et opportunités financiers liés au climat. Ainsi, en 2020, un état des lieux des pratiques existantes du Groupe au regard des recommandations de la TCFD a été réalisé. Cette démarche s'est poursuivie via la réalisation d'une cartographie des risques et opportunités financiers liés au climat et à la définition de feuilles de route associées.

Cette section est structurée selon les quatre piliers de la TCFD (gouvernance, stratégie, gestion du risque, indicateurs

et objectifs) et renvoie aux autres parties du document pour plus de détails.

Gouvernance

Les instances de gouvernance du groupe FDJ prennent en compte les enjeux de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Rôles des membres du conseil d'administration (voir paragraphe 2 « Gouvernance RSE »)

Le Comité RSE et Jeu responsable, dont les membres sont issus du conseil d'administration, examine la politique RSE de FDJ dans son ensemble, y compris sa politique environnementale, et les actions mises en œuvre au regard des risques et opportunités liés au changement climatique et rend régulièrement compte de ses travaux au conseil d'administration.

Rôles des directions

Plusieurs directions du Groupe sont activement impliquées dans l'identification et la gestion des risques et des opportunités liés au climat notamment, la direction Engagement et Jeu responsable, la direction Audit, Risques, Contrôles, Qualité et Éthique, la direction Technique, la direction des Opérations commerciales, la direction des Achats, le département Immobilier et Environnements de travail, la direction Stratégie et Innovation.

Par ailleurs, la politique RSE du groupe FDJ est prise en compte au plus haut niveau de l'entreprise, puisque le directeur Engagement et Jeu responsable est membre du Comité de direction Groupe.

Stratégie

Compte tenu de son activité, FDJ est exposée à un certain nombre de risques et opportunités liés au changement climatique, qu'il s'agisse de risques de transition ou de risques physiques.

En 2021, une cartographie approfondie des risques et opportunités financiers liés au climat a été réalisée dans le cadre d'un exercice d'alignement avec les recommandations de la TCFD. Cette analyse a été menée en trois étapes : l'identification des risques et opportunités climatiques majeurs avec des experts internes, la priorisation des risques et opportunités climatiques identifiées et la définition des plans d'actions associés aux risques et opportunités prioritaires.

Pour atténuer l'impact potentiel ou éviter la survenance des principaux risques identifiés liés aux changements climatiques, FDJ a mis en place des actions de maîtrise de ses risques, présentées dans ce chapitre et synthétisées dans le tableau ci-dessous. Ce tableau présente également une liste des principales opportunités identifiées liées au changement climatique.

Lutter contre le changement climatique

Typologie des risques et opportunités	Intitulé du risque/ de l'opportunité	Exemples de réalisations du groupe FDJ
Risques de transition	Perte d'attractivité de la marque due aux attentes croissantes des consommateurs en matière d'engagement responsable	<p>Réalisation d'études visant à améliorer la connaissance des attentes clients concernant les enjeux RSE.</p> <p>Mise en place d'actions de communication axées sur l'engagement environnemental de FDJ sur plusieurs chaînes du groupe France TV et réalisation d'enquêtes afin de mesurer l'efficacité de ces campagnes TV vis-à-vis des consommateurs.</p> <p>Mise en place depuis octobre 2022 d'un partenariat avec « Gestes Propres », association pionnière dans la lutte contre les déchets abandonnés. FDJ relaie sa nouvelle campagne « Petits déchets », qui vise à sensibiliser le grand public et ses clients sur la nécessité de jeter les petits déchets à la poubelle et notamment les jeux à gratter usagés. Ce film a été diffusé du 3 au 23 octobre 2022 dans les 23 000 points de vente FDJ équipés d'écrans digitaux, ainsi que sur ses réseaux sociaux.</p> <p>En 2023, l'ensemble des points de vente dispose d'une poubelle de tri pour le papier à disposition des clients. FDJ recycle également tous les supports de jeux non utilisés depuis 2012.</p>
	Taxation des émissions de gaz à effet de serre	FDJ s'est dotée d'un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2030 (voir paragraphe 11.1.2 « Réduire les émissions carbone »).
	Attentes des investisseurs	<p>FDJ met régulièrement en œuvre de nouveaux plans d'actions identifiés dans les notations extra-financières qui couvrent la thématique environnementale (Moody's ESG, S&P Global – SAM, CDP...). FDJ a intégré des objectifs RSE à la rémunération annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Un objectif spécifique à l'environnement a été défini :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 65 % d'émissions carbone directes (scopes 1 et 2) en 2022 par rapport à 2017 (voir paragraphe 1.4 « Les objectifs RSE à horizon 2025 »).
Risques physiques	Perturbation du réseau de distribution due à des événements extrêmes	Mise en place d'un plan de continuité d'activité pouvant couvrir notamment les impacts d'événements climatiques extrêmes (par exemple, mise en place de stock tampon dans le réseau permettant de pallier les interruptions d'activités).
	Interruption de services informatiques due à des événements climatiques extrêmes	<ul style="list-style-type: none"> – Résilience aux événements climatiques extrêmes pris en compte dès la phase de conception des centres de données (data center) FDJ. – Plan de prévention et de continuité d'activité IT pouvant couvrir notamment le risque d'événement climatique extrême.
	Rupture d'approvisionnement due à un événement climatique extrême	<ul style="list-style-type: none"> – Dialogue avec les fournisseurs de supports de jeux sur les questions de risques opérationnels (incluant les risques physiques) et audit de leur plan de continuité d'activité et de leur politique RSE. – Dialogue avec les fournisseurs stratégiques autour de la réduction de l'empreinte carbone : évaluation de leur performance environnementale à travers Ecovadis.
Opportunités climatiques	Réduction des dépenses opérationnelles dues à la mise en place d'une démarche de numérique responsable	<ul style="list-style-type: none"> – Évaluation par FDJ de l'impact de ses équipements informatiques sur l'environnement grâce à l'étude <i>WeGreenIT</i>, en partenariat avec WWF France. Cette étude a mis en exergue qu'un certain nombre d'actions étaient déjà mises en œuvre et a permis de définir d'autres actions à déployer. – 2023, déploiement de la nouvelle feuille de route numérique responsable.
	Réduction des coûts grâce à l'optimisation énergétique	<ul style="list-style-type: none"> – Achat d'électricité avec certificat de garantie d'origine pour tous les sites FDJ et de toutes les agences commerciales de la filiale FDP. – FDJ s'est dotée d'un contrat de performance énergétique (CPE) mis en place au siège du Groupe. – FDJ travaille à son alignement avec le Décret Tertiaire (définition du périmètre et des années de référence à prendre en compte). – En 2022, FDJ a lancé un plan de sobriété énergétique de manière à diminuer les consommations des bâtiments, des déplacements et des usages numériques.
	Dématérialisation des jeux d'argent	FDJ travaille notamment à la digitalisation de son offre de loterie et au développement de son offre de paris sportifs en ligne.

Gestion du risque

La fonction *Risk Management* Groupe (*Enterprise Risk Management* ou « ERM »), hébergée au sein de la direction Audit, Risques, Contrôles, Qualité, Éthique couvre les risques de toutes natures auxquels le Groupe peut être confronté (stratégique, opérationnel, non-conformité, externe). Le dispositif de *Risk Management* contribue à adopter une approche cohérente et structurée pour les différentes étapes d'identification, d'évaluation et de traitement des risques au sein du groupe FDJ, et accompagne les métiers qui souhaitent réaliser une analyse de risques. Ainsi, cette démarche permet une prise en compte globale, au sein du dispositif de *Risk Management*, des différents facteurs de risques (notamment les facteurs de risques climatiques) identifiés dans l'ensemble du groupe FDJ.

Indicateurs et objectifs

FDJ suit et publie annuellement des indicateurs environnementaux liés à la consommation énergétique, à la

consommation d'eau et à la production de déchets liés à ses activités. L'évolution de ces indicateurs et leur périmètre sont mentionnés en annexe de la présente DPEF. Les émissions de gaz à effet de serre pour les scopes 1, 2 et 3 sont évaluées annuellement selon la méthodologie Bilan Carbone™ de l'ADEME, ainsi que la méthodologie établie par le GHG Protocol (voir paragraphe 11.1.2 « Réduire les émissions carbone »).

Perspectives

En 2024, FDJ a prévu de travailler sur l'optimisation de sa cartographie des risques climatiques Groupe, en élargissant son périmètre d'étude de manière à intégrer l'ensemble de sa chaîne de valeur. Il est prévu que ce travail intègre la modélisation des risques physiques et de transition sur la base de différents scénarios climatiques, ainsi que le coût financier de ces différents risques. En parallèle un plan de mitigation et d'adaptation sera construit.

11.2 Agir pour préserver la biodiversité

Deuxième pilier de sa stratégie environnementale, FDJ agit en faveur de la biodiversité pour limiter l'impact des supports de jeux sur la biodiversité forestière.

Le papier, issu du bois, est une ressource prioritaire dans l'activité de FDJ pour la fabrication de ses supports de jeux. FDJ a intégré dans ses actions la nécessité de prendre soin des forêts depuis plus de dix ans et participe activement à la protection des forêts en France et dans le monde.

La stratégie biodiversité du Groupe s'articule autour de 4 axes :

- réduire l'impact du jeu sur la biodiversité, via la mise en place des actions de réduction des déchets en point de vente et des déchets abandonnés ;
- protéger davantage d'hectares que ceux exploités pour l'activité de FDJ via la contribution positive à la protection des forêts ;
- mener des actions phare pour sensibiliser les citoyens et les clients sur les enjeux de la biodiversité ;
- continuer à utiliser 100 % de papier FSC et inspirer le secteur du jeu européen et international via European Lotteries et le World Lottery Association.

11.2.1 RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR LA BIODIVERSITÉ

Depuis 2012, 100 % des supports de jeux sont imprimés sur du papier issu de sources responsables certifiées FSC® (1). La mission de FSC (*Forest Stewardship Council*®) est de préserver les forêts dans le monde. Cette certification

favorise la diversité des essences, la préservation des sols, de la faune, de la flore et permet de lutter contre la destruction d'habitats et de zones humides.

En 2020, FDJ a réalisé une deuxième analyse de cycle de vie (ACV) (2) de ses supports de jeux, avec pour objectif de quantifier l'impact des supports de jeux sur l'environnement et la biodiversité, et d'élaborer une feuille de route d'écoconception avec des solutions pratiques à mettre en place. Cette étude a confirmé que l'impact majeur sur l'environnement se situe au niveau de la fabrication du papier et de l'impression des tickets de grattage. Concernant la biodiversité, 98 % des impacts proviennent de l'exploitation forestière. L'empreinte biodiversité des supports de jeux a été mesurée grâce à l'outil, *Global Biodiversity Score* (GBS) (3), développé par CDC Biodiversité (groupe Caisse des dépôts).

En 2022, FDJ a mis en place un projet, en collaboration avec FSC France, WWF France et CDC Biodiversité, pour intégrer les exigences du label FSC dans l'outil GBS, afin de valoriser les impacts positifs sur la biodiversité du référentiel de gestion forestière FSC. Cela a ensuite permis d'évaluer les impacts de l'exploitation du bois certifié FSC sur la biodiversité des forêts, qui rentre dans la fabrication du papier servant à l'impression des tickets de grattage. L'étude a mis en évidence que l'exploitation de bois certifié FSC favorise une plus grande biodiversité par unité de surface par rapport à des forêts non certifiées. L'une des principales raisons est l'intégration de zones non productives riches en biodiversité au sein des forêts FSC.

(1) Numéro de licence : FSC®-N002595.

(2) La première analyse de cycle de vie des supports de jeux a été réalisée en 2009 et elle tenait compte de l'impact de FDJ sur l'environnement uniquement et non pas sur la biodiversité.

(3) Global Biodiversity Score (GBS) est un outil créé par CDC Biodiversité en mai 2020 pour permettre aux entreprises et institutions financières de mesurer leur empreinte biodiversité.

Agir pour préserver la biodiversité

Suite à cette analyse, FDJ a mené des études pour identifier des pistes pour réduire le grammage des tickets de grattage de manière à réduire leur empreinte biodiversité. Ainsi, fin 2023, le Groupe a lancé le jeu Bingo de Noël, un jeu imprimé sur un papier 15 % plus fin de manière à tester un autre type de papier moins épais et moins lourd.

FDJ est également partenaire de « Gestes Propres », association pionnière dans la lutte contre les déchets abandonnés. En 2023, l'entreprise a tenu à diffuser des messages de sensibilisation à la lutte contre les déchets abandonnés, en relayant à deux reprises :

- dans les 22 700 points de vente FDJ équipés d'écrans, la campagne « Petits déchets » qui vise à sensibiliser le grand public et ses clients sur la nécessité de jeter les petits déchets à la poubelle et notamment les jeux à gratter usagés du 3 au 23 juillet 2023 ;
- en parallèle du lancement du jeu Mission Nature, avec une campagne adaptée avec le visuel du ticket Mission Nature du 23 octobre au 12 novembre.

Une autre façon de limiter l'impact des petits déchets sur l'environnement et sur la biodiversité.

11.2.2 SOUTIEN À DES PROJETS DE PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

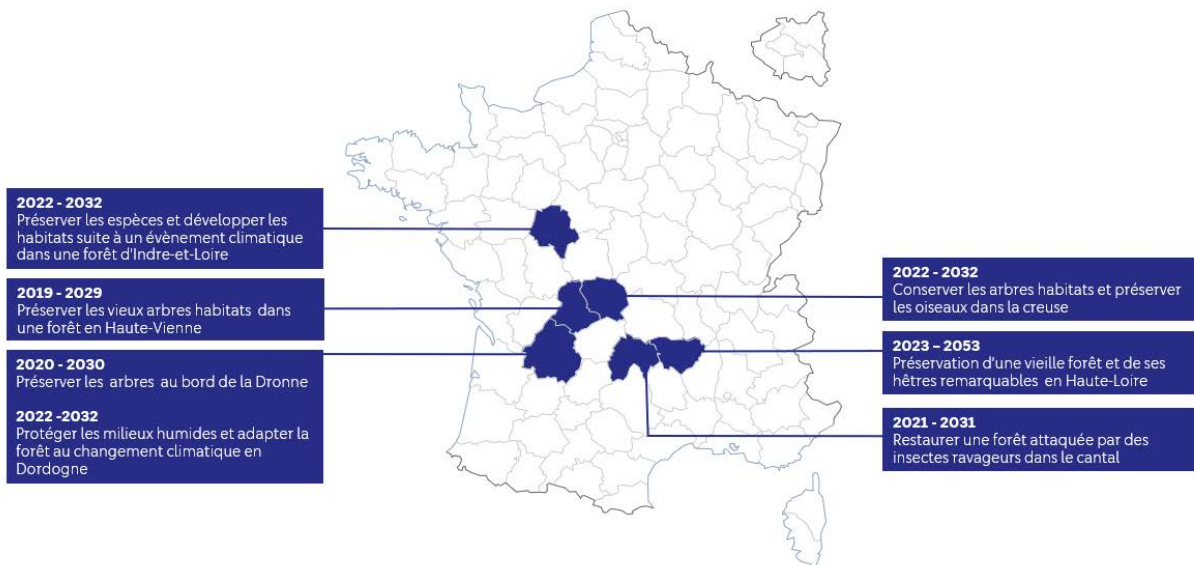
Projets Services Écosystémiques FSC Biodiversité

Depuis 2019, FDJ finance chaque année un projet (pour dix ans) de « Services Écosystémiques FSC Biodiversité ». Pionniers au niveau international, ces projets de préservation de la biodiversité forestière en France sont soutenus par FDJ et développés avec FSC France et Sylvamo Forêts Services. Ces paiements pour services écosystémiques (PSE) offrent la possibilité à FDJ d'accompagner financièrement les propriétaires et gestionnaires forestiers volontaires dans des projets de préservation et restauration de leur forêt. Ces projets permettent de protéger les forêts et les services écosystémiques tout en présentant un bénéfice économique pour les propriétaires de forêts par leurs actions de préservation.

En 2023, FDJ a financé la restauration de plusieurs hectares de forêt ancienne en Auvergne et de ses hêtres remarquables et la conservation des milieux naturels associés (humides, rocheux...).

Grâce à ces différents projets, FDJ a financé la préservation et/ou la restauration de plus de 110 ha de forêt en France.

Année	Région	Projet
2019	Haute-Vienne (87)	Conservation de plusieurs hectares de la forêt de Saint Sylvestre de manière à protéger les vieux arbres, qui servent de refuge à plusieurs espèces menacées et inscrites sur la liste rouge de l'UICN.
2020	Dordogne (24)	À Saint-Pardoux-la-Rivière, préservation d'une forêt où des arbres sont présents au bord de la Dronne et de la diversité des organismes vivants qui dépendent de cette rivière.
2021	Cantal (15)	Projet de restauration forestière au sein de la forêt de Gravière dans le Cantal. L'objectif est de reboiser en essences adaptées au réchauffement climatique plusieurs hectares de forêt détruits par des insectes ravageurs.
2022	Creuse (23)	Maintien sur pied des arbres habitats propices à différentes espèces d'oiseaux et développement de nouveaux habitats dans une forêt, servant d'aire de nidification pour de nombreuses espèces protégées.
2022	Indre-et-Loire (37)	Préservation des habitats déjà présents sur une propriété et développement de nouveaux habitats. Propices à l'accueil des espèces rares et menacées dans une forêt détruite à plus de 60 % par une tornade en 2021.
2022	Dordogne (24)	Mise en place d'un panel de mesures visant à préserver les milieux humides (qualité, prévention des inondations) d'une forêt composée d'une diversité importante de milieux (mares, cours d'eau, forêts feuillues et résineuses, jeunes et matures, amas rocheux...). Les milieux humides sont propices à l'accueil de différentes espèces protégées et/ou menacées telles que l'écrevisse à pattes blanches (présente au sein de cette forêt).
2023	Haute-Loire (43)	Restauration des caractéristiques naturelles de plusieurs hectares de forêt ancienne en Auvergne et de ses hêtres remarquables et conservation des milieux naturels associés (humides, rocheux...).



Lancement du jeu « Mission Nature »

En octobre 2023, en lien avec le troisième axe de la stratégie biodiversité du Groupe « Mener des actions phare pour sensibiliser les citoyens et les clients sur les enjeux de la biodiversité », FDJ a lancé la commercialisation du jeu de grattage à « Mission Nature ». À l'instar de l'offre de jeux « Mission Patrimoine », « Mission Nature » verra le produit du prélèvement sur les mises revenant normalement à l'État affecté à l'Office français de la biodiversité (OFB) pour le financement de projets de restauration de la biodiversité. Ainsi, 0,43 euro par ticket acheté sera reversé par l'État à l'OFB pour le financement des projets sélectionnés. Grâce à un appel à projets lancé en mars dernier, et à la suite d'un examen approfondi des dossiers, vingt projets ont été sélectionnés par un Comité de sélection, présidé par Sarah El Haïry, secrétaire d'État auprès du ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, chargée de la Biodiversité, pour bénéficier d'un soutien financier.

Parmi eux, six sont des projets emblématiques, avec un impact positif à l'échelle nationale, et quatorze sont des projets de maillage, avec un impact régional⁽¹⁾.

Partenariats de mécénat pour la préservation de la biodiversité

En parallèle du lancement du jeu Mission Nature, le groupe FDJ s'est engagé auprès de l'OFB, en tant que grand mécène. Dans ce cadre, FDJ soutient :

- un projet de préservation de la biodiversité forestière qui consiste à restaurer une mosaïque d'habitats dans la forêt de la Petite-Pierre, en Alsace, et favoriser ainsi le retour de certaines espèces protégées ;
- un projet de restauration des écosystèmes marins, qui permettra de soutenir un programme de recherche et de sensibilisation du grand public sur l'ange de mer, une espèce de requin en voie d'extinction dans les fonds marins corses.

Par ailleurs, afin de compléter son action en faveur de la protection des écosystèmes forestiers, FDJ est devenu en 2023 mécène du fonds Nature Impact du WWF France, le premier fonds dédié à la forêt, basé sur la logique des Paiements de pratiques bénéficiant aux Services Écosystémiques d'intérêt général (PSE), qui combine protection de la biodiversité et séquestration additionnelle de CO₂. L'initiative financera dans un premier temps des projets de préservation, restauration et gestion durable des forêts à haute valeur de conservation en France métropolitaine, proposant ainsi une coopération inédite entre les acteurs forestiers et le monde économique. À terme, l'objectif principal de l'initiative est la conservation et la restauration de la biodiversité avec un premier objectif ambitieux de conservation d'environ 15 000 ha de forêts parmi les plus riches et menacées. La protection de ces hectares de forêts permettra de contribuer à l'atténuation du changement climatique et ainsi avoir un impact positif sur le climat, via la séquestration durable de 400 000 tonnes de CO₂ additionnelles sur 30 ans.

En septembre 2023, FDJ est devenue mécène de l'exposition du photographe Nils-Udo mettant en scène la biodiversité. Une exposition gratuite et ouverte à tous à l'Eglise Saint-Eustache dans le cadre de la biennale environnementale de Paris.

Ces actions de mécénat font suite à celle engagée en 2022. Face à l'ampleur des incendies qui avaient touché les forêts françaises durant les mois d'été, le groupe FDJ avait fait un don de 200 000 euros au fonds « ONF – Agir pour la Forêt » géré par l'Office National des Forêts afin de participer à la mobilisation nationale et de contribuer à la reconstitution des forêts détruites.

(1) Site Internet Mission Nature : <https://missionnature.fr/mission-nature>

Agir pour préserver la biodiversité

S'agissant du fléchage des fonds, 80 % du don ont été orienté vers la reconstruction des forêts publiques de Gironde (Lauridas et la Teste de Buch). Les 20 % restants ont contribué à la reconstruction des forêts publiques de Bretagne (Forêts domaniales de Rennes et Villecartier), des Pays de Loire (Baugé) et de Poitou-Charentes (Grolle).

En lien avec le Tour de France, FDJ a financé, avec d'autres entreprises, les vidéos « Tour de France de la Biodiversité » réalisées avec Le Museum National d'Histoire Naturelle. Pour chaque étape du Tour, une vidéo d'environ 1 minute met en avant le patrimoine naturel exceptionnel situé sur le parcours de la « grande boucle » pour sensibiliser les téléspectateurs à sa richesse.

INDICATEUR DE PERFORMANCE : PART DES SUPPORTS DE JEUX IMPRIMÉS SUR DU PAPIER ISSU DE SOURCES RESPONSABLES CERTIFIÉES FSC®

	2021	2022	2023
Groupe FDJ	100 %	100 %	100 %

11.2.3 SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS AUX ENJEUX DE PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Lors des Semaines Européennes du Développement durable 2023, différentes sessions ont été organisées dans le but de sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise aux enjeux de la protection de la biodiversité et à la bonne compréhension des actions menées par l'entreprise :

- deux journées de ramassage des déchets organisées dans le cadre du *World Clean Up Day* (journée mondiale de ramassage des déchets abandonnées) ayant permis de ramasser 881 kg de déchets (en collaboration avec les partenaires des Jeux Olympique Paris 2024) ;
- 240 collaborateurs ont participé aux 3 conférences thématiques :
 - avec l'Office Français de la Biodiversité pour en apprendre davantage sur les espaces protégés, les actions de l'OFB sur la protection et la restauration de la biodiversité en métropole et dans les Outre-mer, et les projets soutenus par FDJ,
 - avec le Muséum National d'Histoire Naturelle pour mieux comprendre les enjeux de la préservation de la biodiversité,
 - avec l'agence territoriale des Bouches du Rhône de l'Office Nationale des Forêts pour un focus sur l'histoire des forêts de Provence et l'avenir de ces forêts face au changement climatique.

12. Application de la Taxonomie verte : approche méthodologique et indicateurs de performance

Le pacte vert pour l'Europe inclut parmi ses objectifs la réorientation des flux de capitaux au service d'une croissance durable et exclusive, ainsi que la réduction des émissions des gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici 2030 par rapport à 1990 et, au-delà de la fin des émissions nettes des gaz à effet de serre d'ici 2050.

Conformément au Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables au sein de l'Union européenne (UE), le groupe FDJ est soumis au titre de l'exercice 2023 à l'obligation de publier la part de son chiffre d'affaires, de ses dépenses d'investissement (CAPEX) et de ses charges d'exploitation (OPEX) associés à des activités économiques considérées comme éligibles et alignées sur le plan environnemental, selon la classification et les critères définis dans la Taxonomie européenne.

Ce système de classification, pilier du pacte vert pour l'Europe, appelé Taxonomie européenne des activités durables, établit une liste d'activités économiques considérées comme étant durables sur le plan environnemental sur la base de critères scientifiques, ambitieux et transparents, en ligne avec les objectifs environnementaux de l'UE, incluant l'objectif de neutralité carbone et les Accords de Paris.

Une activité est considérée comme durable au regard d'un des six objectifs environnementaux suivants : atténuation du changement climatique, adaptation au changement climatique, utilisation durable de l'eau et des ressources marines, économie circulaire, prévention et réduction de la

pollution, prévention de la restauration et de la biodiversité des systèmes. Cette activité doit alors répondre aux trois critères suivants :

- être définie par les actes délégués et respecter des critères techniques ;
- ne pas porter un préjudice important à aucun des cinq autres objectifs ;
- respecter des garanties minimales.

Afin d'identifier ses activités couvertes par la nomenclature de la Taxonomie européenne, le Groupe s'est appuyé sur les Actes délégués⁽¹⁾. À ce jour, ces textes ont défini les activités éligibles au regard des six objectifs environnementaux et par secteur, et alignées au regard des deux objectifs climatiques (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique) ; ils ont également précisé les critères techniques permettant de définir la contribution substantielle à l'un des objectifs climatiques et l'absence de préjudice porté aux cinq autres objectifs environnementaux.

Cette évaluation de l'éligibilité et de l'alignement des activités de FDJ a été menée par la direction RSE et la direction Financière, par une approche méthodologique comprenant une analyse des activités et des dépenses d'investissement et d'exploitation du Groupe.

Le groupe FDJ respecte les garanties minimales attendues dans le cadre de la Taxonomie verte. Le Groupe est pleinement engagé dans le respect des Droits de l'Homme et des principes et droits fondamentaux au travail tels qu'édictés dans les principes directeurs de l'OCDE, l'ONU et de l'OIT.

(1) Acte délégué Climat (EU) 2021/2139 du 4 juin 2021 et ses Annexes I&II, Acte délégué Art.8 (EU) 2021/2178 du 6 juillet 2021, règlement délégué du 27 juin 2023 et ses annexes I, II, III, IV et V.

Part du chiffre d'affaires aligné à la taxonomie verte

12.1 Part du chiffre d'affaires aligné à la taxonomie verte

Les activités alignées à l'atténuation et l'adaptation du changement climatique sont définies dans les Actes Délégués et leurs annexes ⁽¹⁾ et sont identifiées comme contribuant substantiellement à l'atténuation du changement climatique lorsqu'elles permettent de stabiliser les concentrations de gaz à effet de serre dans l'atmosphère, d'éviter ou de réduire les émissions de gaz à effet de serre ou en améliorant leur absorption.

Une activité est dite éligible à la Taxonomie européenne, si elle répond à la description d'une des activités des annexes des Actes Délégués.

Les activités du groupe FDJ sont réparties en trois secteurs d'activité :

- Loterie ;
- Paris sportifs et jeux en ligne en concurrence ;
- Activités de diversification (services à l'international, paiement et services et divertissement).

Les activités de Loterie et de Paris sportifs de FDJ ne sont pas éligibles car exclues des activités créatives, artistiques et de spectacle éligible à la Taxonomie verte, listées en section 13.1 de l'annexe II. Les activités de diversification sont potentiellement éligibles, puisqu'elles sont incluses dans la section « 8.2 activités de programmation, conseil et autres activités informatiques ». Cependant, les activités de cette section n'étant pas considérées comme des activités habilitantes ⁽²⁾ au regard des critères techniques de la Taxonomie, les activités de diversification ne sont pas éligibles non plus.

Les activités du groupe FDJ n'étant pas éligibles à la Taxonomie européenne, la part du chiffre d'affaires éligible est nulle. La notion de chiffre d'affaires correspond à la définition retenue dans les comptes consolidés du Groupe, selon les normes IFRS.

Exercice 2023	2023		Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires aligné sur la taxonomie (A.1) ou éligibles (A.2) à la taxonomie, année 2022 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)	
	Codes	Chiffre d'affaires	Partu du chiffre d'affaires 2023	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)					Biodiversité (16)
Activités économiques (1)	M€	%	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	H	T

A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)

Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)	0,0	0,0 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,0 %		
dont habilitantes	0,0	0,0 %	%	%	%	%	%	%	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,0 %		
dont transitoires	0,0	0,0 %							NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,0 %		

A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)

			O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL											
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)	0,0	0,0 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON									0,0 %		
A. Chiffre d'affaire des activités éligibles à la taxonomie (A1+A2)	0,0	0,0 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON									0,0 %		

B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

Chiffre des activités non éligibles à la taxonomie (B)	2 621,4	100,0 %
TOTAL (A + B)	2 621,4	100,0 %

	Part du chiffre d'affaires/Total du chiffre d'affaires	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0,0 %	0,0 %
CCA	0,0 %	0,0 %
WTR	0,0 %	0,0 %
CE	0,0 %	0,0 %
PPC	0,0 %	0,0 %
BIO	0,0 %	0,0 %

(1) Acte délégué Climat (EU) 2021/2139 du 4 juin 2021.

(2) Activité habilitante : activité qui contribue à l'adaptation d'autres activités en proposant des produits ou solutions permettant de prévenir et/ou de limiter les effets négatifs du changement climatique sur le climat actuel et futur.

12.2 Part des investissements éligibles à la taxonomie verte (CAPEX)

Selon le référentiel Taxonomie, les CAPEX⁽¹⁾ correspondent à l'augmentation de la valeur brute des actifs corporels et incorporels au cours de l'exercice présentés dans les comptes consolidés. En 2023, les principaux CAPEX du Groupe portaient sur les développements des systèmes d'information de production et de back office, les terminaux de prises de jeux, ainsi que les mobiliers en point de vente.

Les CAPEX éligibles couvrent les dépenses d'investissement, telles que celles :

- liées à des actifs ou à des processus associés à des activités éligibles pour lesquelles du chiffre d'affaires éligible est identifié ;
- incluses dans un plan visant à étendre des activités éligibles ou permettre à des activités éligibles de devenir durables ;
- liées à des « mesures individuelles », correspondant à des activités listées dans les actes délégués mais ne produisant pas de chiffre d'affaires.

Les CAPEX alignés correspondent aux CAPEX éligibles, qui répondent aux critères suivants :

- respect des critères techniques définis dans les Actes délégués ;
- aucun préjudice important à l'ensemble des cinq autres objectifs ;
- respect des garanties minimales.

Les CAPEX du Groupe sur 2023 pour les besoins de la Taxonomie européenne s'élèvent à 127 millions d'euros, dont 69 millions d'euros portent sur des investissements dans des actifs incorporels, principalement dans le développement de systèmes d'information liés à la production et au back office, et 47 millions d'euros sur des investissements dans des actifs corporels, principalement des terminaux de prises de jeu et des mobiliers en point de vente. Ils incluent également les contrats de location immobilière pour 11 millions d'euros.

Compte tenu de leur nature, la grande majorité des CAPEX ne constitue pas des CAPEX éligibles à la Taxonomie verte. Ces derniers représentent 9 % des CAPEX du Groupe et correspondent aux CAPEX liés à des mesures individuelles. Ils portent quasi-exclusivement sur les contrats de location immobilière, dont 9 millions d'euros sont relatifs à PLI, acquise et consolidée sur 2023. Aucun CAPEX n'est aligné sur 2023. Compte tenu de la complexité des informations nécessaires afin de démontrer la conformité aux critères de contribution substantielle et d'absence de préjudice important, le Groupe n'est pas en mesure de qualifier l'alignement pour l'ensemble des bâtiments éligibles et poursuivra la mise en place de procédures de remontée de l'information pour pouvoir vérifier la conformité des nouveaux actifs.

Exercice 2023	2023		Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garanties minimales (17)	Part des CapEx alignés sur la taxonomie (A.1) ou éligibles (A.2) à la taxonomie, année 2022 (18)	Catégorie activité habitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
	Codes (*) (2)	CapEx	Part des CapEx 2023 (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)				
Activités économiques (1)		M€	%	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	H	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Installation de stations de recharge pour véhicules électriques	CCM 7.4	0,0	0,0 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,2 %		
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	0,0	0,0 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,1 %		
Capex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		0,0	0,0 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,3 %		
dont habitantes		0,0	0,0 %	%	%	%	%	%	%	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,0 %		
dont transitoires		0,0	0,0 %							NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,0 %		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
				O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL										
Acquisition et propriété de bâtiments	CCA 7.7	10,7	8,5 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON								8,0 %		
Rénovation bâtiment	CCM 7.2	0,3	0,2 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON								0,0 %		
Capex des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		10,9	8,8 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON								8,0 %		
A. CapEx des activités éligibles à la taxonomie (A1+A2)		10,9	8,8 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON								8,3 %		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
		113,8	91,2 %																
Capex des activités non éligibles à la taxonomie (B)		113,8	91,2 %																
TOTAL (A + B)		124,7	100,0 %																

(1) Les CAPEX couvrent les actifs corporels (IAS 16), les actifs incorporels (IAS 38) et les contrats de location (IFRS 16).

Part des charges opérationnelles éligibles et aligne à la taxonomie verte (OPEX)

	Part des CapEx/Total des CapEx	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0,0 %	8,8 %
CCA	0,0 %	13,5 %
WTR	0,0 %	0,0 %
CE	0,0 %	0,2 %
PPC	0,0 %	0,0 %
BIO	0,0 %	0,0 %

12.3 Part des charges opérationnelles éligibles et aligne à la taxonomie verte (OPEX)

Selon le référentiel Taxonomie, les charges d'exploitations (OPEX) correspondent aux coûts directs non capitalisés liés à la recherche et au développement, la rénovation de bâtiments, la location courte durée, les coûts d'entretien et réparation, ainsi que les dépenses directes liées à l'entretien courant d'actifs corporels par l'entreprise ou par le tiers auprès de qui ces activités sont externalisées. Ces charges,

telles que définies dans le règlement Taxonomie, s'élèvent à 132 millions d'euros en 2023, soit 6 % de l'ensemble des charges opérationnelles du Groupe, qui s'élèvent à 2 090 millions d'euros. Par conséquent, le Groupe conclut à la non-matérialité des ratios d'éligibilité et d'alignement des OPEX lié à la Taxonomie européenne.

Exercice 2023	2023		Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignées sur la taxonomie (A.1) ou éligibles (A.2) à la taxonomie, année 2022 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
	Opex	Part des CapEx 2023 (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)				
Activités économiques (1)	M€	%	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	H	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																		
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																		
Opex des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)	0,0	0,0 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,0 %		
dont habilitantes	0,0	0,0 %	%	%	%	%	%	%	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,0 %		
dont transitoires	0,0	0,0 %							NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,0 %		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																		
			O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL	O/N/ N-EL										
Opex des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)	0,0	0,0 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON								0,0 %		
A. OpEx des activités éligibles à la taxonomie (A1+A2)	0,0	0,0 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON								0,0 %		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																		
Opex des activités non éligibles à la taxonomie (B)	131,7	100,0 %																
TOTAL (A + B)	131,7	100,0 %																

	Part des OpEx/Total des OpEx	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0,0 %	0,0 %
CCA	0,0 %	0,0 %
WTR	0,0 %	0,0 %
CE	0,0 %	0,0 %
PPC	0,0 %	0,0 %
BIO	0,0 %	0,0 %

13. Annexe : indicateurs de suivi complémentaires

Indicateurs	Périmètre	2021	2022	2023
Consommation de fioul au cours de l'exercice	Sites de Boulogne-Billancourt (Delta, Aguesseau), Saint-Mard, Saint-Witz, Villepinte et Vitrolles	0 litre	0 litre	0 litre
La consommation de fioul est liée aux groupes électrogènes.				
Consommation de gaz au cours de l'exercice	Agences FDP et site de Saint-Mard	2 155 085 kWh	1 216 157 kWh	1 117 574 kWh
Consommation d'électricité au cours de l'exercice	Agences FDP, sites de Boulogne-Billancourt (Delta, Aguesseau), Saint-Mard, Saint-Witz, Villepinte et Vitrolles	18 904 467 kWh	19 324 046 kWh	18 524 536 kWh
Consommation d'eau au cours de l'exercice	Sites de Vitrolles, Villepinte, Saint-Witz, Saint-Mard, Boulogne-Billancourt (Delta et Aguesseau)	14 965 m ³	14 627 m ³	13 673 m ³
Part d'électricité renouvelable	Agences FDP, sites de Vitrolles, Villepinte, Saint-Witz, Saint-Mard, Boulogne-Billancourt (Delta et Aguesseau)	100 %	100 %	100 %
Part de déchets recyclés	Sites de Vitrolles, Villepinte, Saint-Witz, Saint-Mard, Boulogne-Billancourt (Delta et Aguesseau)	74 %	83 %	86 %
Le taux de déchets recyclés se décompose de la manière suivante : réemploi/réutilisation : 8 %, recyclage : 76 %, compostage : 2 %.				
Part du chiffre d'affaires éligible (2021) et alignée (2022 et 2023) à la Taxonomie verte	Groupe FDJ	0 % (éligible)	0 % (alignée)	0 % (alignée)
Part des CAPEX éligibles (2021) et alignés (2022 et 2023) à la Taxonomie verte	Groupe FDJ	≈ 10 % (éligible)	0,3 % (alignée)	0 % (alignée)
Part des OPEX éligibles (2021) et alignés (2022 et 2023) à la Taxonomie verte	Groupe FDJ	1,3 (éligible)	n/a	0 % (alignée)
Nombre d'accidents mortels	FDJ	0	0	0
Part du chiffre d'affaires des commandes pour fabrication d'objets promotionnels passés dans des usines situées pays à risque et certifiées SA 8000 ou couvertes par un audit social	FDJ	86 %	100 %	98 %
Part des placements en OPCVM dans des fonds d'investissement socialement responsables	FDJ	23,4 %	36,7 %	73,6 %
La forte hausse du ratio s'explique par une réallocation du portefeuille sur des fonds monétaires catégorisés « ISR ».				

Indicateurs	Périmètre	2021	2022	2023
Part des femmes au conseil d'administration au 31 décembre	Groupe FDJ	50 %	50 %	50 %
Au 31 décembre 2023, FDJ compte 50 % de femmes au sein du conseil d'administration (hors administrateurs représentant les salariés et les salariés actionnaires) soit 6 administratrices sur un total de 12 administrateurs.				
Taux de féminisation du Comité de direction Groupe au 31 décembre	Groupe FDJ	38 %	39 %	35 %
8 femmes sont membres du Comité de direction Groupe sur 23 membres au 31 décembre 2023.				
Part d'administrateurs indépendants au 31 décembre	Groupe FDJ	50 %	50 %	50 %
Les administrateurs indépendants sont : Mme Dulac, M. Girre, M. Lazare, Mme Lejbowicz, Predica (représentée par Mme Barjou) et Mme Gri. Ce taux ne prend pas en compte les administrateurs représentant les salariés et les salariés actionnaires.				
Taux d'assiduité au conseil d'administration	Groupe FDJ	92 %	92 %	93 %
Le taux d'assiduité a été calculé en faisant la moyenne du taux d'assiduité de chaque membre du conseil d'administration sur l'année.				
Actionnariat salarié	Groupe FDJ	3,8 %	3,8 %	3,8 %
Part des collaborateurs couverts par une convention collective	FDJ	100 %	100 %	100 %
Organisation du temps de travail	Groupe FDJ			

En 2023, au sein de du groupe FDJ, la majorité des collaborateurs étaient au forfait jours. La majorité des sociétés du Groupe sont couvertes en France par une convention collective portant notamment sur le temps de travail, et souvent également par un accord d'entreprise portant sur le même thème (FDJ, FDP, FDJ Gaming Solutions France, FDI).

Les stipulations conventionnelles portant sur le temps de travail prévoient soit le décompte du temps de travail sur 35 heures, soit la mise en place de conventions de forfait annuel en jours. Les collaborateurs disposent également d'un certain nombre de jours RTT, au-delà des jours de

congés payés légaux et conventionnels et, le cas échéant, d'autres jours de congé d'ancienneté.

À cela s'ajoute le développement du télétravail. Ainsi, dans la quasi-totalité des sociétés du Groupe, des accords ou chartes portant sur le télétravail prévoient des modalités de télétravail selon différentes modalités : plafonds entre 100 et 120 jours de télétravail par an, et/ou 2 à 3 jours de télétravail par semaine. Ces accords ou chartes s'inscrivent dans la politique de ressources humaines Groupe visant à développer l'engagement et la responsabilisation des collaborateurs et constituent un levier supplémentaire de développement de l'attractivité du groupe FDJ.

Politique de rémunération

Groupe FDJ

La politique de rémunération s'inscrit dans la politique globale de la direction de l'Expérience collaborateurs et de la transformation de FDJ, elle-même au service de la stratégie de l'entreprise. Elle a vocation à inciter les collaborateurs à atteindre les objectifs de performance de l'entreprise :

- en valorisant la contribution ;
- en reconnaissant la performance ;
- en incitant à la démarche de progrès ;
- en mettant en place des dispositifs de rétention pour fidéliser les talents.

Les politiques de rémunération et des avantages sociaux s'inspirent des pratiques de référence des marchés sur lesquels opère le Groupe, avec un souci constant d'équité interne et de compétitivité externe. Ces politiques s'appuient sur une cartographie des fonctions qui permet de définir les principes de rémunération par filière métier, niveau de responsabilité et importance du rôle. Elle permet

également de réaliser des diagnostics internes et de comparer chaque année les pratiques du Groupe avec celles du secteur à travers la réalisation d'enquêtes de rémunérations d'actualisation.

Les salaires d'embauche des collaborateurs font l'objet d'une comparaison entre un référentiel secteur et le référentiel interne de rémunération. Les salaires des collaborateurs sont ensuite revus sur une base annuelle lors de la politique salariale et lors des revues de personnel.

Les règles et principes de la politique de rémunération sont partagés à minima une fois par an lors de la phase de politique salariale avec une communication spécifique pour les managers, une communication diffusée à l'ensemble des collaborateurs et des mises à jour régulières sur l'espace Ressources humaines du réseau social interne accessible à tous. Ces communications sont complétées de réunions sur site ou à distance à destination des managers et des collaborateurs.

Masse salariale brute chargée

En milliers d'euros	2021			2022			2023		
	Fixe	Variable	Total	Fixe	Variable	Total	Fixe	Variable	Total
FDJ	145 391	32 849	178 240	158 820	36 947	195 766	173 095	42 853	215 948
Groupe FDJ ⁽¹⁾	219 090	45 714	264 804	233 593	49 220	282 813	258 899	57 848	316 748

(1) Données présentées pour le Groupe hors nouvelles entités acquises en 2023 (PLI et ZEBet ZEturf). La masse salariale inclut la participation des salariés et est hors avantages long terme et charges de personnel autres figurant dans les notes aux comptes consolidés.

L'évaluation globale de la performance de chaque collaborateur est rappelée dans les tableaux de décisions de politique salariale de chaque manager, afin que ces décisions soient cohérentes avec l'évaluation de la

performance. Le positionnement de la rémunération du collaborateur par rapport aux benchmarks de l'entreprise est également pris en compte.

L'évolution de la rémunération mensuelle moyenne et médiane de base

En milliers d'euros	2021		2022		2023	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
FDJ	4,46	4,06	4,53	4,11	4,75	4,31
Groupe FDJ	4,29	3,78	3,43	3,89	4,49	4,00

En outre, depuis six ans, un système de part variable liée à la performance a été progressivement mis en place et revalorisé au sein de FDJ pour tous les cadres en CDI, soit 80 % de l'effectif. Eu égard à l'activité de FDP et FDJ Gaming Solutions France, 100 % des collaborateurs disposent déjà d'un système de parts variables.

Depuis 2021, le système de rémunération a été complété d'un système de plan d'intéressement à long terme (LTI - *long-term incentive*), pratiqué dans près de 90 % des sociétés du SBF 120, afin :

- d'inciter à la performance pluriannuelle, à la création de valeur et à la réalisation de la stratégie par l'atteinte d'objectifs de performance incontestables et définis ;

- de fidéliser les collaborateurs y contribuant particulièrement, par leur fonction, leurs qualités professionnelles et personnelles et leur engagement au service du Groupe et de sa raison d'être ;
- d'attirer les meilleurs talents dont le Groupe a besoin pour mettre en œuvre ses ambitions.

Ce plan d'intéressement à long terme consiste en une attribution d'actions de performance, dont l'acquisition sera conditionnée à l'atteinte d'objectifs à trois ans, ambitieux et équilibrés, entre les domaines financiers, opérationnels et RSE.

Les bénéficiaires de ce plan ont été identifiés via des revues de personnel dédiée, intégrée au dispositif de management des talents au sein du Groupe. Ce nouveau dispositif s'inscrit dans la politique de performance mise en œuvre par FDJ.

En 2023, 133 collaborateurs soit environ 5 % des effectifs du Groupe ont bénéficié de ce dispositif (environ 1,8 % en médiane dans les autres sociétés du SBF 80).

La rémunération inclut également intéressement et participation, qui visent à partager les fruits de la performance et à maintenir l'engagement des

collaborateurs. En 2021, des nouveaux accords de participation et d'intéressement ont été conclus au niveau du Groupe (voir paragraphe 7.1.7.1 du Document d'Enregistrement Universel 2023 du groupe FDJ). L'intéressement peut faire, dans ce cadre, l'objet d'abondement de la part de l'entreprise, selon les termes des différents accords signés dans les entités du Groupe (voir paragraphe 7.1.7.2 du Document d'Enregistrement Universel 2023 du groupe FDJ « Plans d'épargne d'entreprise et politique d'actionnariat salarié »).

Nombre de recrutements en CDI et CDD

	2021	2022				2023			
	CDI	CDI		CDD		CDI		CDD	
		H	F	H	F	H	F	H	F
FDJ	157	144	72	42	42	143	78	30	36
Groupe FDJ	301	274	122	62	70	255	147	48	66
		396		132		402		114	

Nombre de départs au cours de l'exercice

		Démissions	Licenciements cause économique	Licenciements autres causes	Départ pendant la période d'essai	Mise en retraite/ Départ en retraite	Décès	Rupture conventionnelle	Mutations filiales	Contrats suspendus	Fins de contrat (y compris tempo. été)	Total hors fin de contrat
2021	FDJ	14	-	25	9	12	1	7	6	4	47	78
	Groupe FDJ	101	9	52	16	12	1	11	13	6	59	221
2022	FDJ	25	0	27	4	11	1	7	0	7	43	82
	Groupe FDJ	103	0	50	11	12	2	11	77	7	66	339
2023	FDJ	25	0	18	8	15	1	7	4	9	47	87
	Groupe FDJ	100	33	54	23	18	1	24	13	9	77	275

Représentativité des organisations syndicales

FDJ	FO	44,57 %
	CFE-CGC	55,43 %
Groupe FDJ	FO	39,34 %
	CFE-CGC	49,10 %
	CFDT	11,56 %

14. Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière du Groupe

Exercice clos le 31 décembre 2023

À l'Assemblée,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société La Française des Jeux (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant, « tierce partie » accrédité par le Cofrac (Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1862, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, (ci-après respectivement les « informations » et la « Déclaration ») présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce.

CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont disponibles sur le site internet.

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;

- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extrafinanciers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance- et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant, ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'administration.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées), fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et d'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.2251 et suivants du code de commerce-, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes - *Intervention de l'OTI* -

Déclaration de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.822-11 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre octobre 2023 et février 2024 sur une durée totale d'intervention de 5 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 25 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions RSE, Administration et finances, Gestion des risques, Conformité, Ressources humaines, Santé et sécurité, Environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225-102-1 en matière sociale et environnementale, - ainsi qu'en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R.225-105

lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ; nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en annexe. Nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, FDJ SA.
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 le cas échéant avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices, à savoir FDJ SA et FGS France, et couvrent entre 40 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests.
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation ;

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 22 février 2024

L'un des commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Jean-Paul Collignon

Associé

Aurélien Castellino-Cornetto

Associée Développement Durable

ANNEXE : LISTE DES INFORMATIONS QUE NOUS AVONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs :

- Taux de conformité global aux critères jeu responsable et sécurité ;
- Nombre de contrôles réalisés en matière de respect de l'interdiction du jeu des mineurs ;
- Nombre commerçants partenaires ayant fait l'objet d'une décision de suspension d'agrément pour non-conformité ;
- Nombre et part de nouveaux jeux ou relancements de jeux soumis à une des matrices Serinigame ;
- Part du budget publicitaire tous médias confondus consacrée aux communications sur le jeu responsable ;
- Répartition des joueurs de loterie en ligne, de paris sportifs en ligne et de poker en ligne selon l'outil Playscan ;
- Sommes reversées dans le cadre des partenariats jeu responsable ;
- Nombre de signalements de situations de vulnérabilité traités ;
- Nombre de situations de vulnérabilité gérées ;
- Taux de fraude (impayés) sur les paiements CB à distance ;
- Nombre de déclarations de soupçons à TRACFIN ;
- Nombre et part de collaborateurs FDJ sensibilisés au RGPD ;
- Nombre d'alertes transmises à la Plateforme Nationale ;
- Nombre d'acteurs du sport sensibilisés à la montée des risques de manipulation des compétitions sportives et aux bons réflexes à avoir ;
- Nombre et part de collaborateurs formés à l'éthique et l'anticorruption ;
- Taux effectif d'impôt du groupe ;
- Charge d'impôt du groupe ;
- Délai de paiement moyen (en nombre de jours) ;
- Montant des achats du Groupe France auprès d'ESAT et EA ;
- Part des fournisseurs à risques RSE très élevé et élevé couverts par une évaluation de leur performance RSE ;
- Nombre d'heures de formation pour FDJ SA et FDJ Groupe ;
- Part de la masse salariale dédiée à la formation pour FDJ SA, FGS France et FDJ Groupe ;
- Nombre de collaborateurs ayant reçu une formation au cours de l'année pour FDJ SA et FDJ Groupe ;
- Pourcentage de collaborateurs couverts par un accord collectif pour FDJ SA et FDJ Groupe ;
- Pourcentage de collaborateurs couverts par une instance représentative du personnel pour FDJ SA et FDJ Groupe ;
- Nombre d'accords sociaux signés pendant l'année
- Part des femmes dans le Groupe et dans le Groupe Executive Management ;
- Part des femmes managers dans FDJ SA, FGS France et FDJ Groupe ;
- Taux de promotion CDI ;
- Taux d'emploi direct de collaborateurs en situation de handicap pour FDJ SA et FDJ Groupe ;
- Nombre et part d'alternants au sein de FDJ SA et FDJ Groupe ;
- Niveau de bien-être au travail moyen des collaborateurs ;
- Taux d'absentéisme au sein de FDJ SA, FGS France et FDJ Groupe ;
- Taux de fréquence au sein de FDJ SA, FGS France et FDJ Groupe ;
- Taux de gravité au sein de FDJ SA, FGS France et FDJ Groupe ;
- Taux d'engagement des collaborateurs pour FDJ Groupe ;
- Taux de réponse des collaborateurs interrogés via le FDJScope ;
- Montant des contributions aux causes d'intérêt général pour FDJ Groupe ;
- Nombre de personnes ayant bénéficié du soutien de la Fondation FDJ au cours des cinq dernières années ;
- Nombre d'association soutenues par la Fondation FDJ au cours des cinq dernières années ;
- Montant des soutiens financiers accordés par la Fondation d'entreprise FDJ ;
- Nombre d'organisations de la société civile (OSC) membres du Laboratoire Sociétal ;
- Taux de présence des membres des OCS lors des sessions du Laboratoire Sociétal ;
- Nombre de membres du comité des parties prenantes ;
- Taux de présence des membres lors des sessions du comité des parties prenantes ;
- Contribution de FDJ à la richesse nationale (PIB) ;
- Nombre d'emplois créés ou pérennisés ;
- Contribution de FDJ en termes d'emplois au sein de la filière Bar-Tabac-Presse ;
- Part des achats en valeur réalisés auprès de fournisseurs implantés en France pour FDJ SA et FDJ Groupe France ;
- Part des achats en valeur réalisés auprès des PME et ETI (parmi les achats en France) pour FDJ SA et FDJ Groupe France ;
- Émissions carbone 2022 selon la méthodologie GHG Protocol : scope 1, scope 2, scope 3 et total ;
- Évolutions des émissions des scopes 1 et 2 entre 2017 et 2022 ;
- Part des supports de jeux imprimés sur du papier issu de sources responsables certifiées FSC.

Informations qualitatives (actions et résultats) :

- Déploiement de nouveaux supports de communication préventive auprès des commerçants partenaires ;
- Renforcement de son engagement en matière de communication préventive, via de nombreuses campagnes à la télévision dédiées au jeu responsable ;
- Diffusion d'une nouvelle brochure jeu responsable chez les commerçants partenaires, à destination des joueurs ;
- Optimisation de la visibilité des dispositifs jeu responsable sur le site Internet « fdj.fr », par la mise en avant des conseils et services proposés aux joueurs ;
- Déploiement d'un plan d'actions jeu responsable spécifique à la coupe du monde de rugby 2023 ;
- Adaptation du dispositif des risques fraude aux nouvelles offres et produits ;
- Déploiement du plan de formation sur trois ans de l'ensemble des commerçants partenaires aux risques et enjeux de la lutte anti-blanchiment ;
- Nombre de partenaires formés en 2023 et part des commerçants formés entre 2021 et 2023 ;
- Activation de l'authentification à double facteur sur la page d'authentification du compte joueur ;
- Contribution financière et humaine à la suite du projet KCOOS+ (Keep crime out of sport +) du Conseil de l'Europe, en soutenant le nouveau projet dénommé ACT (Addressing Competition manipulation Together) ;
- Mise en place d'un programme de décarbonation des achats #BuyForGood ;
- Note de la certification Happy Trainees de Choose My Company ;
- Renouvellement des instances représentatives du personnel ;
- Déploiement d'une campagne de sensibilisation interne à l'inclusion et la diversité avec des sessions dédiées pour le Comité de direction Groupe, les représentants des instances représentatives du personnel et les équipes RH ;
- Proposition aux collaborateurs du site de Boulogne de bénéficier de séances de massage assis pendant quatre semaines, dispensées par un praticien non-voyant en stage dans le cadre de sa formation en établissement de réadaptation professionnelle, permettant d'associer QVT et sensibilisation au handicap ;
- Nombre de femmes bénéficiaires du programme de prise en charge partielle des frais liés à la pratique sportive ;
- Organisation en juin 2023 d'une réunion « Labo Info » qui a permis de partager l'étude sur le coût social du jeu d'argent et de hasard réalisée par des chercheurs ;
- Acquisition en 2023 d'une plateforme digitalisée pour le calcul du bilan carbone et le pilotage des plans d'actions de réduction du Groupe ;
- Participation à deux sessions WorldCleanUpDay et masse de déchets collectés par l'ensemble des participants ;
- Organisation de sessions de fresque du climat pour les collaborateurs
- Licence promotionnelle en cours de validité FSC de FDJ SA ;
- Installation de bornes de recharge électriques aux abords des sites FDJ et des agences commerciales ;
- Financement partiel, en lien avec Tour de France, des vidéos « Tour de France de la Biodiversité » réalisées avec le Museum National d'Histoire Naturelle.

◆
POUR SUIVRE L'ACTUALITÉ DU GROUPE

Consultez le site institutionnel de FDJ :
www.groupefdj.com



FACEBOOK
[facebook.com/
FDJ](https://facebook.com/FDJ)



INSTAGRAM
[instagram.com/
fdj_officiel](https://instagram.com/fdj_officiel)



X
x.com/FDJ



LINKEDIN
[linkedin.com/company/
la-francaise-des-jeux](https://linkedin.com/company/la-francaise-des-jeux)



YOUTUBE
[youtube.com/user/
FDJofficiel](https://youtube.com/user/FDJofficiel)



La Française des Jeux
Siège social

3-7, quai du Point-du-Jour
92100 Boulogne-Billancourt
www.groupefdj.com