



BIG BEN

2023/24

DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA- FINANCIERE

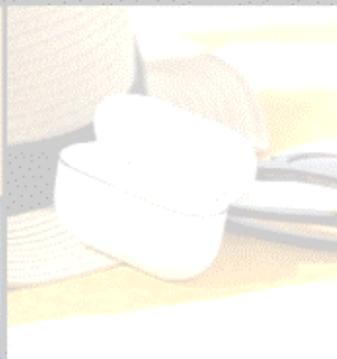
BIG BEN INTERACTIVE

Société anonyme à Conseil d'administration au capital de 37.059.920 €
Siège social : 396/466, Rue de la Voyette – CRT 2 – 59273 Fretin
320 992 977 RCS Lille Métropole
(la « Société »)



Table des matières

Table des matières	2
1.1 INTRODUCTION	3
1.2 MODELE D'AFFAIRES	5
1.3 PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS LIES A L'ACTIVITE DU GROUPE OU A L'UTILISATION DE SES PRODUITS ET SERVICES	7
1.4 RISQUES SOCIAUX, POLITIQUES MENEES ET LEURS RESULTATS	10
1.5 RISQUES ENVIRONNEMENTAUX, POLITIQUES MENEES ET LEURS RESULTATS	23
1.6 RISQUES SOCIETAUX, POLITIQUES MENEES ET LEURS RESULTATS	42
1.7 ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME	47
1.8 LIEN NATION-ARMEE	48
1.9 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET L'EVASION FISCALE	49
1.10 ANNEXE – NOTE METHODOLOGIQUE DU REPORTING SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET SOCIETAL	50
1.11 LIMITATION DE PERIMETRE ET PRECISIONS METHODOLOGIQUES	51
1.12 RAPPORT D'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES	54



1.1 INTRODUCTION

L'ordonnance 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret 2017-1265 du 9 août 2017 ont transposé la directive européenne 2014/95/UE modifiant l'article 225 du Code de Commerce qui impose aux entreprises relevant de son champ d'application de reporter sur les informations sociales, environnementales et sociétales dans leur rapport de gestion. Le groupe BIGBEN INTERACTIVE entre dans le champ d'application de cette réglementation visant à établir, pour l'année 2022/23, une déclaration de performance extra-financière (DPEF).

Cette déclaration de performance extra-financière se structure en 4 étapes qui seront couvertes par les chapitres suivants :

- La description du modèle d'affaires du Groupe
- La description des principaux risques extra-financiers liés à l'activité du Groupe ou à l'utilisation de ses produits et services, issue de l'analyse de matérialité effectuée par le Groupe,
- Les politiques mises en œuvre pour gérer ces risques
- Le résultat de ces politiques menées

Bigben interactive SA en tant que société mère du groupe BIGBEN a adhéré au Global Compact des Nations Unies depuis 2016. Toutes les filiales du groupe sont au bénéfice de cette adhésion.

La filiale Bigben Connected fait figure de laboratoire RSE grâce à de nombreuses initiatives mises en place depuis 2012 tel qu'illustré sur le graphe suivant. Ses efforts continus ont été récompensés par Ecovadis avec une distinction « Gold » sur les deux derniers exercices (score global respectif de 70 et 72/100).



Fortes de ce partage d'expérience, les autres filiales du Groupe ont également intensifié leurs efforts depuis l'exercice 2022/23 en la matière :

- Prise en compte accentuée des aspects RSE lors de la création d'un produit et de l'établissement des diverses stratégies produits associées dûment mise en exergue lors des échanges avec les partenaires commerciaux (présentations RSE aux partenaires, etc.) ;
- Dans la continuation du travail effectué par Bigben Connected en matière de recyclage sur le packaging « Zéro plastique » des accessoires mobiles, la « business unit » Audio de Bigben Interactive a poursuivi ses efforts et peut se targuer au 31 mars 2024 d'avoir quasiment tous ses produits Audio en marque propre en « Zéro plastique » tandis que le passage des autres produits Audio et des accessoires Gaming est bien avancé et devrait s'accomplir sur l'exercice en cours ;
- La conception des nouveaux produits de Métronic, société nouvellement acquise, suit également la directive européenne ERP (Energy-Related Product) réduisant l'impact sur l'environnement. Les nouveaux produits Métronic sont ainsi conditionnés sans plastique ; le carton recyclable et la photo du produit remplace les blisters ou la fenêtre plastique.
- La majorité des produits groupe ont vu leur notice papier remplacée par des notices digitalisées téléchargeables par les consommateurs ;
- L'encre végétale est désormais couramment utilisée sur les emballages ;
- Sensibilisation des salariés aux aspects RSE (poursuite des pratiques de recyclage, distribution de gourdes réutilisables aux salariés, préconisation de l'usage des DocuSign, formation aux achats et au design responsables et à l'éthique des affaires...)
- Les nouvelles sociétés ayant rejoint le Groupe se sont également montrées vertueuses notamment pour Metronic qui poursuit son engagement éco-responsable et citoyen en termes de conception, fabrication et recyclabilité de ses produits.

Le partage d'expérience et l'émulation apportée par les filiales plus avancées dans le processus ont ainsi permis de développer au fil des années une véritable conscience « RSE » du Groupe BIGBEN.

Le groupe BIGBEN a également nommé des référents RSE au sein de ses activités afin de développer et de mettre en œuvre la culture de l'éco conception qui sera un des piliers central du plan de décarbonation d'ici 2050. Certaines de ses filiales françaises, plus en avance dans leurs travaux relatifs à la décarbonation affiche une volonté d'y parvenir dès 2040.

Ce plan s'axe sur la stratégie suivante :

STRATÉGIE

Les 4 piliers de la stratégie bas carbone



59

Un comité RSE a été nommé au cours de l'exercice 2022/2023 au sein de BIGBEN Interactive et de NACON, afin de promouvoir et renforcer la responsabilité sociale des entreprises au sein de Bigben Interactive et NACON. Ce comité est chargé de superviser et de coordonner les initiatives et les actions visant à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans les activités de ces entreprises. En nommant un comité RSE, Bigben Interactive et NACON démontrent leur engagement et leur volonté de jouer un rôle actif dans la promotion d'une entreprise responsable.

Les différents engagements et mesures prises par les filiales du Groupe seront explicités plus en détail dans le rapport suivant.

1.2 MODELE D'AFFAIRES

Les éléments majeurs du modèle d'affaires du Groupe sont déjà amplement décrits au chapitre 5 de ce Document universel d'enregistrement. Néanmoins, afin de faciliter la lecture de sa performance extra-financière et d'éviter de multiples renvois ou tables de concordance, le Groupe a fait le choix de le décrire sommairement par les tableaux suivants.

1.2.1 Les marchés du Groupe BIGBEN



Le Groupe BIGBEN, c'est :

- Un marché « Gaming » regroupant l'édition et les Accessoires de jeux vidéo
- Un marché « AudioVidéo/Telco » auquel il s'adresse par le biais de ses Accessoires Mobiles et produits AudioVidéo.

1.2.2 Modèle de création de valeur du Groupe Bigben

MODELE DE CREATION DE VALEUR DE BIGBEN		
LES RESSOURCES	STRATEGIE DE CROISSANCE	CREATION DE VALEUR
<p>Capital humain</p> <p>Plus de 1400 collaborateurs répartis dans > 11 pays 0,6% ; budget de formation par rapport à la masse salariale</p>	<p>STRATEGIE DE CROISSANCE</p> <p>nacon Conduire un catalogue de qualité</p> <p>Accroissement de la rentabilité Développer un catalogue de qualité pour générer des ventes supplémentaires pendant de nombreuses années</p> <p>Investissements sur TIP Création de contenu propriétaire Acquisition de nouveaux médias Accroissement des budgets médias pour certains pays</p> <p>Spécialisation et diversification editoriale Recherche de nouveaux genres porteurs Développement de nouvelles niches</p> <p>nacon Poursuivre les innovations et l'internationalisation</p> <p>Partenariats technologiques Renforcement des partenariats avec Sony et Nintendo Développement de nouveaux accords avec d'autres labels technologiques (gameformes, consoles)</p> <p>Expansion internationale Poursuite des parts de marché et conquête de nouveaux territoires (Asie)</p> <p>Evolucivité et élargissement de la gamme Reconnaissance de la marque BIGBEN en Europe et dans le monde</p>	<p>Capital humain</p> <p>341 : Nombre d'embauches entre mars 2023 et mars 2024</p> <p>Capital intellectuel</p> <p>Des produits innovants générateurs de marge De nombreux brevets déposés</p>
<p>Capital "manufacturier"</p> <p>Capacité de production de 16 Studios intégrés et de nombreux studios partenaires capables de développer une cinquantaine de jeux en développement continu.</p>	<p>STRATEGIE MOBILE : stratégie de "montée en gamme" et de conquêtes de nouveaux canaux</p> <p>1 Copier les clients sur tous leurs parcours d'achat grâce à la multi-plateforme et la diversification des canaux</p> <p>2 Adresser de nouveaux voeux sur des marchés adjacents ou smartphone</p> <p>FORCE O'CLASSE FORCE B'WAVE FORCE B'CASE FORCE 000 FOUDES</p> <p>... dans le respect du développement durable</p> <p>FORCE B'CASE</p> <p>Empreinte carbone accessible de 0 à 100 euros sur le packaging produit permettant de le personnaliser</p> <p>Calcul de l'empreinte carbone conforme à la méthode ACV (norme ISO 14040) et norme ISO 14067</p> <p>ecovadis Sustainability Index Top 5%</p> <p>0,87 kg CO2e / produit</p> <p>BIGBEN</p>	<p>Capital "manufacturier"</p> <p>"Category management" (gestion de réassort) pour nos clients grâce à un outil In-house D'excellentes notes (Metacritic, etc.) pour nos jeux vidéo sortis récemment</p> <p>Capital sociétal</p> <p>De nombreux emplois indirects créés en amont de la "filière" (fournisseurs et prestataires) Un code de conduite anti-corruption implémenté auprès de tous les salariés du groupe.</p>
<p>Capital sociétal</p> <p>Recours à de nombreux stagiaires et alternants De nombreux partenariats avec des acteurs locaux (écoles, associations, etc.) Un réseau de fournisseurs mondial Un code de conduite anti-corruption implémenté dans toutes les filiales</p>	<p>STRATEGIE AUDIO VIDEO : Tournée vers les nouveaux réseaux</p> <p>8 STRATEGIE AUDIOVIDEO</p> <p>Une stratégie AudioVidéo tournée vers un élargissement des réseaux de distribution</p> <p>Simplification de la segmentation Clients</p> <p>THOMSON METRONIC PARTY KIDS LUMINES MOOVO</p> <p>Stratégie marché par univers</p> <p>BRICOLAGE INTERNET</p> <p>Piliers du développement</p> <p>SIMPLICITE ESTHETISME LUDIQUE ACCESSIBLE</p>	<p>Capital environnemental</p> <p>Note Ecovadis Bigben Connected : Médaille d'or avec 72/100 en 2023</p>
<p>Capital environnemental</p> <p>Achats de produits aux normes ROHS et REACH 27% de voitures hybrides dans la Flotte du groupe en 2023/24</p>		

1.3 PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS LIES A L'ACTIVITE DU GROUPE OU A L'UTILISATION DE SES PRODUITS ET SERVICES

Les principaux risques auxquels est confronté le groupe Bigben Interactive sont présentés dans son Document d'enregistrement universel au Chapitre 3. Une emphase particulière est placée sur les risques prioritaires extra-financiers couvrant les domaines suivants :

- Social
- Environnemental,
- Sociétal,
- Droits de l'homme
- Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.

Dans les paragraphes 3 à 8 suivants de ce chapitre 6 « Déclaration de Performance Extra-Financière », le Groupe décrit pour chacun des domaines précités la manière dont ses risques extra-financiers sont couverts par des politiques et des procédures de diligence raisonnables et mentionne les indicateurs clé de performance dès que cela est pertinent. L'annexe 9 méthodologique donne des indications quant au calcul de ces mêmes indicateurs clé de performance.

Le lien entre les Risques extra-financiers, les politiques menées pour les pallier ainsi que les indicateurs mis en place pour le suivi de cette politique sont explicités dans le tableau synthétique suivant :

Lien entre Risques extra-financiers, politiques, mise en place des indicateurs et résultats

Intitulé du risque	Description du risque	Politiques menées pour gérer ces risques	Résultat des politiques menées Indicateurs prioritaires	Unités
SOCIAL				
Développement du capital humain	Départ des talents, gestion des compétences et ressources humaines inadaptées	Processus de recrutement équitable, transparent et efficace qui repose sur des pratiques et des principes garantissant un traitement juste et objectif des candidats, une communication claire et ouverte, ainsi qu'une sélection basée sur les compétences et les qualifications requises. Les collaborateurs de tous les métiers au centre des politiques de ressources humaines des sociétés du Groupe.	Effectif total en fin d'exercice et répartition par genre	Nb
			Nombre d'embauches	Nb
			Nombre de départs	Nb
			Rotation des effectifs genré et non genré	%
			Rémunération moyenne par employé	€
			Nombre d'heures de formation moyen par salarié	Heures
			Nombre de formations moyen par salarié	Nb
% de l'effectif moyen ayant été formés	%			
Qualité de vie au travail et diversité	Discrimination, dégradation des droits, des conditions de travail des collaborateurs	Une volonté d'éviter toute discrimination au sein du Groupe. Des mesures mises en œuvre pour encore plus améliorer le cadre de vie des salariés du Groupe.	Effectifs par sexe, catégorie, zone géo, tranche d'âge	Nb
			Nombre de jours d'absence / Taux d'absentéisme	Nb / %
			% de femmes par responsabilité - Part des femmes par responsabilité	%
			% de collaborateurs handicapés	%
			Index Egalité Hommes-Femmes	%
Santé / Sécurité au Travail des collaborateurs et tiers	Dégradation du bien-être au travail, ainsi que des conditions de santé et de sécurité pouvant entraîner des accidents ou des maladies chez les collaborateurs ou des tiers	Vigilance constante sur les normes de sécurité tant dans l'entrepôt que dans les locaux administratifs	Nombre d'accidents du travail avec arrêt	Nb
			Taux de fréquence d'accidents du travail	%
			Taux de gravité des accidents du travail	%

Intitulé du risque	Description du risque	Politiques menées pour gérer ces risques	Résultat des politiques menées Indicateurs prioritaires	Unités
ENVIRONNEMENTAL				
Impacts environnementaux - Emissions de gaz à effet de serre élevées	Contribution au changement climatique par l'émission de gaz à effet de serre dans l'ensemble du cycle d'approvisionnement des produits : de l'usine jusqu'au client final	Développer et de mettre en oeuvre la culture de l'éco conception. Transport maritime privilégié. Passage progressif des Flottes de voitures du groupe en voitures hybrides/électriques. Politique de déplacement. Gestion des transporteurs de marchandises.	Emissions de CO2 liées aux consommations énergétiques des bâtiments	TCO2eq
			Emissions de CO2 liées aux data centers hébergés en externe	TCO2eq
			Emissions de CO2 liées aux flottes de voitures	TCO2eq
			Emissions de CO2 liées au transport de marchandises	TCO2eq
Gestion de l'énergie : surconsommation	Mauvais rendement énergétique entraînant des consommations intenses pour les bâtiments. Absence d'énergie renouvelable dans les consommations d'énergie conduisant à un impact environnemental négatif.	Pas d'usine de production. Juste un entrepôt logistique au sein de Bigben Interactive. Utilisation durable des ressources Dépenses d'énergie limitées.	Consommation d'électricité	kWh
			Consommation de gaz naturel	m3
			Consommation d'eau	m3
Gestion des ressources et des déchets	Production élevée de déchets, gaspillage, non prise en compte du cycle de vie des ressources et matières premières utilisées.	Principal déchet constitué par les matériaux de packaging (cartons, etc.) qui sont déjà recyclés. Economie circulaire	Consommation de papier et carton	Kg
			Quantité de déchets papier et carton recyclés	Kg
SOCIETAL / ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME				
Gestion des fournisseurs et prestataires	Non-respect des politiques d'achats responsables, risques sociaux, environnementaux et éthiques associés à l'activité des fournisseurs et sous-traitants, dangers pour les prestataires	Fournisseurs rigoureusement sélectionnés (audits d'usine et sélection de transporteurs privilégiant des notes RSE excellentes) Adhésion du groupe au Global Compact des Nations Unies Guide anticorruption diffusé dans le cadre de la loi anticorruption SAPIN II	Part des usines ayant fait l'objet d'un audit social	%
			Part des usines ayant signé la chartre d'achat responsable	%
			Suivi des politiques RSE des transporteurs	N/A
			Suivi des principes du Global Compact des Nations Unies	N/A
Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale	Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale	Actions engagées pour la prévention de la corruption	Nombre d'alerte reçue	Nb

1.4 RISQUES SOCIAUX, POLITIQUES MENEES ET LEURS RESULTATS

Le Groupe a mis en place des mesures vouées à modérer les trois risques sociaux mentionnés en section 3.

1.4.1 Développement du capital humain

Le groupe Bigben Interactive réunit des profils créatifs afin d'éditer des jeux vidéo originaux, de développer des produits Audio et accessoires Gaming et Mobile innovants. Ces profils étant très recherchés, il est donc exposé au risque de départ de ses collaborateurs si sa gestion des compétences et des ressources humaines s'avère inadaptée.

1.4.1.1 Evolution générale des effectifs du Groupe

Attirer, développer et fidéliser des talents est une des clés de la réussite du Groupe. Le Groupe a à cœur de donner aux équipes les moyens de progresser, d'apprendre et de développer leurs compétences et expertises.

Fin mars 2024, Bigben Interactive regroupe 1 410 collaborateurs contre 1 324 fin mars 2023. L'effectif est en augmentation du fait de l'acquisition du studio DAEDELIC ainsi que le recrutement de nouveaux salariés au sein d'autres studios.

EFFECTIF TOTAL	31/03/2024	31/03/2023
Total	1 410	1 324

1.4.1.2 Embauches et licenciements

Une attention particulière est portée aux recrutements des nouveaux collaborateurs car ils représentent un atout pour l'entreprise dans un contexte de forte mutation de nos métiers.

L'exercice clos au 31 mars 2024 a vu l'embauche de 341 collaborateurs (dont 257 en CDI et 99 femmes) et le départ de 255 collaborateurs, dont 75 licenciements. Les licenciements sont essentiellement liés à la fermeture du département développement du studio Daedalic.

TYPE DE CONTRAT	2023/2024			2022/2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Mouvements de personnel du 1er avril au 31 mars						
Nombre d'embauches de CDI	71	186	257	55	186	241
Nombre d'embauches de CDD	18	35	53	25	42	67
Nombre d'embauches d'Apprentis/ Alternants	10	21	31	5	15	20
Nombre total d'embauches	99	242	341	85	243	328
Nombre de départs sans licenciement de CDI	36	91	127	44	131	175
Nombre de départs sans licenciement de CDD	8	24	32	18	22	40
Nombre de départs sans licenciement d'Apprentis/ Alternants	3	18	21	5	7	12
Nombre total de départs sans licenciement	47	133	180	67	160	227
Nombre de licenciements de CDI	16	59	75	7	6	13
Nombre de licenciements de CDD	0	0	0	0	0	0
Nombre de licenciements d'Apprentis/ Alternants	0	0	0	0	0	0
Nombre total de licenciements	16	59	75	7	6	13

Pour recruter les candidats, outre les sites internet de recrutement, le Groupe peut consulter les médias sociaux pour trouver des profils ou faire appel à des agences de recrutement pour sourcer des candidats.

L'indicateur de rotation des effectifs globaux démontre un taux de "turnover" groupe s'élève à 12,8 % contre 17.1 % au 31 mars 2023.

L'indicateur de rotation des effectifs genré démontre un taux de "turnover" des femmes aligné avec le taux non genré, de 12,1 % contre 19.1 % au 31 mars 2023.

1.4.1.3 Rémunérations et évolutions

La politique de rémunération du Groupe vise à reconnaître les compétences, stimuler la créativité, encourager la performance des collaborateurs et fidéliser les talents.

Les évolutions de salaire se font principalement sur la base de négociations individuelles, en fonction de la progression des compétences et/ou des responsabilités des collaborateurs ou de leur implication dans des projets (notamment pour les studios de développement).

- En France, chez Bigben Interactive et Nacon, les évolutions de salaire sont validées lors des réunions NAO (négociation annuelle obligatoire). Des ajustements peuvent également être réalisés une fois par an selon les minimums conventionnels. De plus, chez Bigben Connected, 70 % des postes de manager sont issus de la promotion interne. Enfin, dans ces sociétés, les dispositions du code du travail relatives à la participation sont applicables et des accords d'intéressement / plans d'épargne salariale ont été mis en place. Ainsi, les salariés de ces filiales françaises sont associés de manière pérenne au développement de leur société et à ses fruits tout en constituant un patrimoine à des conditions fiscales privilégiées, par le placement des sommes qui leur sont distribuées sur un Plan d'Epargne d'Entreprise. Enfin, le personnel de Bigben Interactive SA, de Bigben Connected ou de Nacon SA ont pu bénéficier des « primes Macron ». Une revalorisation des autres accessoires de rémunération, à savoir, chèques déjeuners, régime de prévoyance et de santé a pu également être faite sur 2022/2023.
- Au Bénélux, l'évolution salariale se base sur un index donné par l'Etat et des négociations individuelles ; la société appartient également à la commission paritaire N° 200 et applique les accords négociés au sein de cette commission paritaire.
- En Allemagne, dans le secteur de l'industrie, des négociations ont lieu entre l'organisation patronale WIGADI et le syndicat VERDI. Bigben GmbH a également mis en place un entretien individuel par an et organise deux réunions d'information et de consultation de son personnel par an ;
- En Italie, les évolutions de salaire se font sur la base de négociations individuelles (évaluations annuelles basées sur les responsabilités et la progression des compétences) auxquelles peuvent être rajoutées des primes individuelles en fonction du résultat obtenu par la filiale. L'entreprise suit également les réglementations du CCNL (contrat collectif national du travail) inhérentes au secteur Commerce.
- En Espagne, la filiale s'appuie sur la Convention collective et les négociations individuelles.
- En Asie, les évolutions de salaire sont basées sur l'inflation des pays concernés et sur la performance individuelle

L'ensemble des entités du Groupe respectent leurs obligations sociales et fiscales sur les rémunérations versées et les avantages au personnel.

Rémunérations	2023/2024	2022/2023
Du 1^{er} avril au 31 mars	Total	Total
Rémunérations de l'exercice (en euros)	58 626 274 €	54 586 257 €
Charges sociales de l'exercice (en euros)	18 960 787 €	17 912 349 €
Nombre de mois de la période	12	12
Rémunération Moyenne annuelle par employé (en euros)	41 579 €	41 228 €

La rémunération moyenne brute d'un salarié du Groupe BIGBEN s'affiche à 41,6 k€ en 2023/24 (contre 41,2 k€ en 2022/23).

Les employés des filiales françaises de Bigben Interactive SA, Bigben Connected, Nacon SA et de Bigben Belgium bénéficient également d'autres avantages sociaux. Par exemple, ils reçoivent des "tickets restaurants" et les employés français bénéficient d'une participation financière de l'employeur à un régime de santé couvrant un large éventail de garanties.

Par ailleurs, l'actionariat salarié est un excellent moyen pour le Groupe d'intéresser l'ensemble de ses collaborateurs à la réussite de l'entreprise. Ainsi, une rémunération moyen-terme peut également être attribuée aux collaborateurs les plus performants ou à tous les collaborateurs dans un objectif de fidélisation active. Elle s'est traduite ces dernières années par l'attribution d'actions gratuites ou de BSAs sous condition de présence et performance. Le Groupe se réserve la possibilité d'avoir à nouveau recours à de tels plans dans l'avenir.

1.4.1.4 Formation

- **Les politiques mises en œuvre en matière de formation**

Dans des métiers et secteurs où l'innovation permanente, l'avancée technologique et l'expertise sont clés, la formation, sous toutes ses formes, est naturellement au cœur des priorités.

La valeur d'une société réside en effet dans son capital humain et intellectuel. Le secteur d'activité sur lequel opère le Groupe est marqué par des mutations technologiques rapides et à ce titre, la formation constitue un enjeu important. Elle a pour objectif principal de garantir l'employabilité de tous les salariés et le développement de leur savoir-faire. Dans un tel secteur, il est essentiel que les collaborateurs maintiennent leurs connaissances à jour sur un marché en constante évolution. La politique de formation vise à concilier les besoins de l'entreprise avec les aspirations professionnelles du salarié, il s'agit d'un équilibre entre les besoins individuels exprimés à l'occasion des entretiens individuels annuels et les enjeux économiques de rentabilité.

Sa mise en œuvre se réalise au moyen d'actions individuelles mais également par des plans de formation collectifs. Les expressions des besoins de formation sont validées par le management en fonction de leur importance pour le développement de la société.

De plus, les collaborateurs français bénéficient depuis 2020 chez Bigben Connected, Nacon et Bigben Interactive ou au sein des studios, d'une évaluation de leurs besoins de formation lors des Entretiens Professionnels. Ces entretiens sont un temps fort pour chaque collaborateur : chaque manager fait le point sur la performance de ses équipes et contribue au développement de leurs compétences. Cette évaluation permet aussi de préparer les deux années à venir en termes d'objectifs et de plan individuel de développement.

Le Groupe a respecté le cadre défini par la réglementation en la matière, et mène une politique visant à favoriser l'adaptation des compétences des salariés aux perspectives d'évolution des métiers du Groupe.

Ainsi, les thèmes majeurs récurrents de la formation des salariés du Groupe sont des formations techniques en lien avec les domaines d'expertise des collaborateurs ou liées à la sécurité (notamment pour Bigben Logistics) ou des formations bureautiques et de développement personnel.

A noter le cas spécifique des studios de développement de jeux vidéo pour lesquels il existe très peu de formations adéquates spécialisées à leur industrie en France. Ces studios doivent souvent élaborer eux-mêmes leurs formations et, pour se faire, favorisent grandement les formations internes et les transferts de compétences intra entreprise.

Les collaborateurs sont par ailleurs conviés tout au long de l'année à participer à des formations, séminaires ou conférences dans leurs domaines de compétences par des partenaires (avocats, syndicat professionnel, CCI, banques, prestataires externes, conférence dans les écoles etc.).

- **Nombre total d'heures de formation**

En 2023/24, les dépenses consacrées à la formation ont représenté 0,58 % de la masse salariale. Ainsi, 472 collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation (contre 256 en 2022/2023), soit près de 33 % de l'effectif moyen du Groupe. Le nombre d'heures de formation moyen par salarié est de 6 heures tandis que le nombre de formations moyen par salarié est de 1.62.

Formation - Du 1er avril au 31 mars	2023/2024	2022/2023
Dépenses de formations (en euros)	340 910 €	253 959 €
Nombre total de formations	2 290	344
Nombre total d'heures de formations	8 678	7 077
Nombre total de salariés formés	472	256

% de la masse salariale consacrée à la formation	0.60%	0.50%
Nombre de formations moyen par salarié	1.62	0.26
Nombre d'heures de formation moyen par salarié	6.15	5.35
% de l'effectif ayant été formé	33%	19%

Entretien annuel - Du 1er avril au 31 mars	2023/2024	2022/2023
Nombre de salarié ayant bénéficié d'un entretien annuel	1 049	945
% des salariés ayant bénéficié d'un entretien annuel	74.40%	71.40%

Il est à noter que, comme précédemment cité, du fait de l'absence de formations spécialisées liées aux métiers des jeux vidéo sur le plan mondial, celles-ci ont souvent lieu « en interne », la baisse de certains indicateurs de formation dans les dernières années qui ont été le témoin de l'arrivée de nombreux collaborateurs des studios de développement nouvellement acquis.

les entretiens individuels offrent une opportunité sérieuse pour les employés ainsi que pour la direction de définir des objectifs clairs, de discuter des compétences et des formations nécessaires, et d'élaborer des plans de développement professionnels.

Sur 2023/2024, le groupe a sensibilisé les chefs de services sur l'importance de ce formalisme, action qui s'est traduite par une augmentation de l'indicateur de plus de 11 %.

1.4.2 Qualité de vie au travail et diversité

Le groupe réunit des profils créatifs afin d'éditer des jeux vidéo originaux, de développer des produits Audio, Vidéo, Mobiles et des accessoires Gaming innovants. Chaque collaborateur a la possibilité de se développer et d'entreprendre, entouré de personnes passionnées par leur métier. Cette créativité permanente des équipes s'exprime non seulement dans le développement de nouveaux produits, mais aussi dans l'environnement de travail au quotidien.

Le bien-être des équipes est donc un des piliers de la stratégie globale du groupe. L'environnement de travail et l'organisation du temps de travail jouent un rôle fondamental sur ce bien-être.

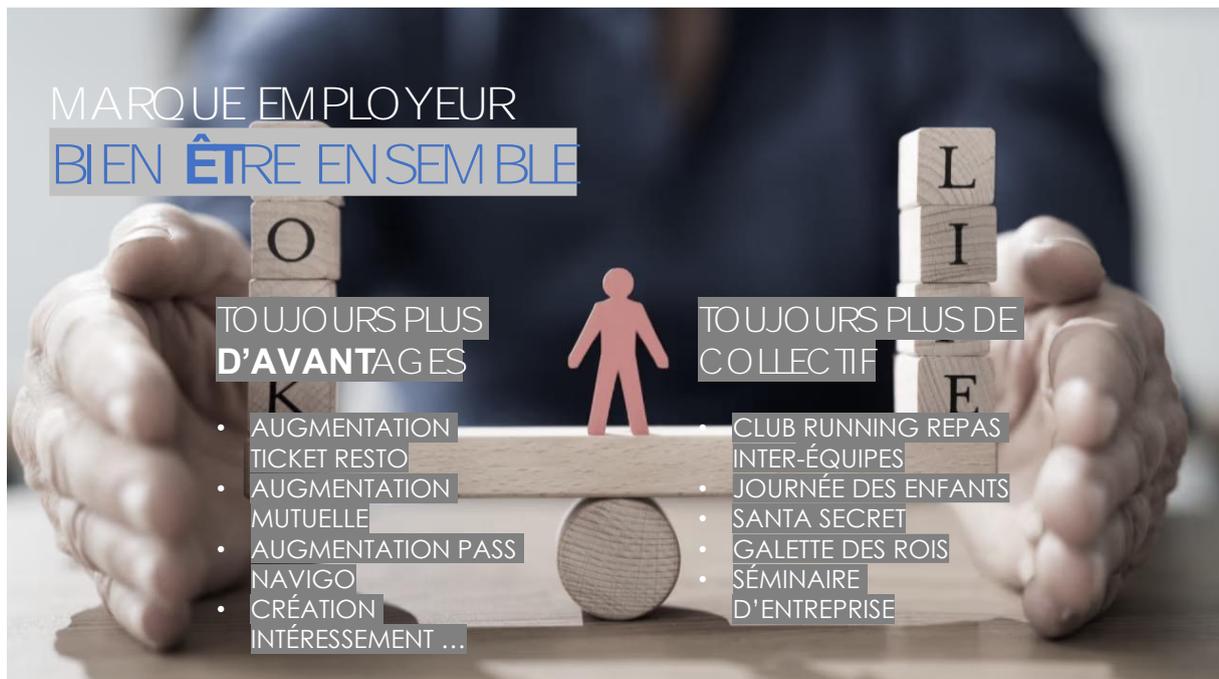
1.4.2.1 Politiques menées

- **Un environnement de travail adapté**

Le Groupe s'efforce de développer un environnement adapté dans l'ensemble de ses filiales avec une multiplicité d'espaces de travail adaptés aux besoins de chacun (salles de réunions, salles de détente, espaces cafétéria/réfectoire) mais également d'un cadre de vie agréable. Ainsi, le siège du groupe, situé à Lesquin par ailleurs, dès juillet 2024, pouvoir proposer à ses salariés des espaces « bien-être » afin de s'adapter aux nouvelles générations de collaborateurs en recherche de réels moments de détente dans la journée de travail. Activités sportives et vidéoludique, repos et restauration y seront proposés.

Le Groupe veille aussi à privilégier autant que possible l'aménagement de sites disposant d'open-spaces incitant au travail collaboratif et facilitant la communication, avec des managers disponibles pour leurs équipes.

Le Groupe cherche à favoriser le bien-être de ses salariés en organisant et finançant au cours de l'année quelques événements à caractère social afin de créer du « lien » avec ses salariés (barbecues, petits déjeuners, séminaires organisés par certains services ou certaines entreprises, invitations au restaurant, etc.).



- **Organisation du temps de travail**

La politique du Groupe est de permettre aux collaborateurs une certaine souplesse dans l'organisation de leur temps de travail tout en respectant chaque législation locale en vigueur :

- En France, les employés de la Société sont soumis au cadre légal des 35 heures de travail hebdomadaires. L'organisation du temps de travail est définie par un accord 35 heures, qui peut varier en fonction des départements et services de l'entreprise. Après la crise sanitaire, le Groupe a repensé son organisation du travail. Les habitudes de travail ont été complètement transformées, en particulier avec l'accélération du déploiement du télétravail pour tous les métiers sédentaires. En septembre 2020, les trois principales sociétés françaises du groupe, Nacon SA, Bigben Connected SAS et Bigben Interactive SA, ont mis en place une charte de télétravail (pour Bigben Interactive et Nacon) et un accord de télétravail (pour Bigben Connected). Ces initiatives permettent aux collaborateurs de choisir de travailler à distance un ou plusieurs jours par semaine. Le télétravail est également largement répandu dans toutes les autres sociétés du groupe.
- Au sein de Bigben Logistique, une modulation du temps de travail est mise en place conformément à l'accord susmentionné. Cette modulation comprend une période haute et une période basse, qui sont ajustées en fonction de l'activité de l'entreprise. Sur le site de Lauwin Planque, cette modulation se traduit par l'attribution de 9 jours de repos pendant la période basse, tandis que les heures de travail sont récupérées par l'augmentation de l'horaire de travail et le travail le samedi pendant la période haute. Pour les autres services au sein de Bigben Interactive et Bigben Connected, une durée hebdomadaire de travail basée sur l'horaire légal permet également l'attribution de jours de RTT.
- En Asie, aucune régulation n'existe mais le groupe Bigben accorde entre 12 et 15 jours de vacances à ses salariés asiatiques, ainsi que des jours supplémentaires selon l'ancienneté.

- **Relations sociales**

- **Information et consultation du personnel, procédures de négociation**

Le dialogue social est animé par les représentants du personnel dans les pays où cela est prévu par la législation.

En France, les ordonnances Macron ont introduit une nouvelle entité représentative du personnel appelée Comité social et économique (CSE). Le CSE regroupe les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui étaient auparavant des instances distinctes. Son rôle est de permettre aux salariés de faire valoir leurs intérêts dans les décisions concernant la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production.

Les employés des sociétés Bigben Interactive, Bigben Logistics, Bigben Connected représentés par leurs propres CSE. Ces comités sont informés et consultés conformément à la réglementation en vigueur. Chaque mois, les membres du CSE échangent avec les ressources humaines sur le fonctionnement, les évolutions et les orientations de leur entreprise. Des accords collectifs peuvent être négociés en collaboration avec le CSE et le délégué syndical dans le cas de Bigben Logistics.

Suite à l'apport partiel d'actifs, le personnel de BBI (Bigben Interactive) ne disposait plus de représentation. Afin de maintenir la qualité du dialogue social, l'entreprise a organisé des élections professionnelles, dont le premier tour a eu lieu le 3 mars 2023. Un collège unique de représentants a été élu pour représenter les 19 employés de BBI.

Chez Bigben Interactive, depuis 2021, deux Référents Sécurité ont également été nommés pour remonter les informations liées à l'hygiène, à la sécurité et à l'environnement (HSE) et être consultés dans le cadre des mesures HSE. Le CSE de BBI tient onze réunions chaque année, dont quatre sont dédiées aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Chez Metronic France, en raison de l'absence de représentation du personnel depuis plusieurs années (carence de candidats lors des dernières élections), la direction avait décidé de relancer spontanément la représentation des salariés en organisant de nouvelles élections professionnelles. Ces élections se sont tenues en mai 2023 et ont permis l'instauration d'un CSE, composé de 6 élus. Cette mise en place permet donc une négociation sociale absente jusqu'alors. Le CSE de Metronic est également informé et consulté selon les réglementations en vigueur. Les échanges mensuels avec la Direction portent sur le fonctionnement, les évolutions et les orientations stratégiques de l'entreprise.

En Allemagne, la coopération entre partenaires sociaux tels les employeurs et les syndicats est d'une importance primordiale. Ces derniers sont libres de négocier et de trouver les alliances qui leur conviennent. La société est incluse dans la structure relative au secteur tertiaire. Les négociations ont lieu entre l'organisation patronale WIGADI et le syndicat VERDI. Bigben GmbH organise deux réunions d'information et de consultation de son personnel par an. Des Conventions collectives sont signées avec le syndicat VERDI.

A noter que les filiales du Bénélux, d'Espagne, d'Italie, d'Asie et des Etats-Unis n'ont pas de représentation syndicale du fait de leurs effectifs réduits. Néanmoins, elles suivent scrupuleusement la législation de leurs pays respectifs en la matière :

- Bigben Benelux appartient à la commission paritaire N° 200 et applique les accords négociés au sein de cette commission.
- Bigben Italie suit les réglementations du CCNL (contrat collectif national du travail) inhérentes au secteur Commerce. La loi italienne leur permet également d'établir des accords internes différents de ceux imposés par le CCNL : Il s'agit des contrats « intégratives ».

o Bilan des accords collectifs

Le Groupe applique la réglementation collective inhérente à son activité, au-delà du droit du travail local, des accords nationaux et des accords de branches. En France, les sociétés Bigben Interactive, Bigben Connected et Nacon SA relèvent de la convention collective du Commerce de gros n° 0573. Les studios de développement relèvent quant à eux de la convention collective SYNTEC (bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils) n° 3018.

1.4.2.2 RESULTATS OBSERVES

• Absentéisme

Le nombre d'absences en valeur absolue augmente légèrement par rapport à l'exercice précédent.

Cette hausse s'explique en partie par la croissance des effectifs du Groupe. Le taux d'absentéisme annuel reste néanmoins à un niveau extrêmement bas de 2,86 %.

Les congés sans solde comprennent les congés planifiés par de jeunes collaborateurs, ayant rejoint le Groupe au cours de l'exercice, et n'ayant pas acquis suffisamment de droits au moment où ils souhaitent prendre leurs congés.

Absentéisme – Du 1er avril au 31 mars	2023/2024	2022/2023
Nombre de congés maladie	6 989	6 488
Nombre de jours d'arrêt pour accidents du travail et de trajet	151	89
Nombre de congés sans solde	2 351	2099
Nombre total de jour d'absentéisme	9 491	8 676
Taux d'absentéisme	2.86%	2.79%
Nombre de jour de congé maternité	1 055	1420
Nombre de jour de congé paternité/ parental	782	932

Les journées d'absence sont définies en jours ouvrés.

Accident du travail = Accident mortel ou non survenant au cours ou à cause du travail selon les pratiques locales. Les accidents de travail pris en compte sont ceux ayant été déclarés aux autorités compétentes et en cours de traitement par ces dernières.

Taux d'absentéisme basé sur l'effectif en fin de période et un nombre de jours ouvrés de 235 jours.

- **Egalité de traitement**

La diversité des profils au sein du Groupe est inhérente à la créativité et l'innovation dont l'entreprise a besoin afin de rester à la pointe de l'innovation et de la technologie. Le processus d'Édition d'un jeu vidéo, ou de développement d'Accessoires de jeux vidéo, de téléphonie ou de produits AudioVidéo innovants demande à des équipes venant d'horizons et de formations très diverses de collaborer ensemble. La diversité culturelle, la mixité des genres, la diversité des âges est source de créativité et aide les équipes à mieux comprendre les attentes des consommateurs et à répondre à leurs besoins partout dans le monde.

- **La politique de lutte contre les discriminations**

TYPE D'EMPLOI	2023/2024		2022/2023	
Temps Plein	1 340	95%	1 250	94%
Temps Partiel	70	5%	74	6%
Total	1 410	100%	1 324	100%

ZONES GEOGRAPHIQUES	2023/2024		2022/2023	
France	950	67%	883	67%
Reste de l'Europe	212	15%	247	19%
Amérique	80	6%	76	6%
Océanie	132	9%	84	6%
Asie	36	3%	34	3%
Total	1 410	100%	1 324	100%

TYPE DE CONTRAT	2023/2024		2022/2023	
CDI	1 322	94%	1 229	93%
CDD	52	4%	60	5%
Apprentis/ Alternants	36	3%	35	3%
Total	1 410	100%	1 324	100%

GENRE	2023/2024		2022/2023	
	Femmes	389	28%	351
Hommes	1021	72%	973	73%
Total	1 410	100%	1 324	100%

STATUT	2023/2024		2022/2023	
	Cadres	570	40%	534
Autres statut	840	60%	790	60%
Total	1 410	100%	1 324	100%

Au 31 mars 2024 les filiales implantées hors du territoire français représentent environ 33 % de l'effectif total Groupe.

Le taux de féminisation progresse légèrement (28% au 31/03/24) du fait de la proportion importante des effectifs des studios de développement dans l'effectif total, structures dans lesquelles les métiers sont plus traditionnellement masculins, et ce malgré les efforts engagés par le Groupe pour favoriser le recrutement des femmes.

Le Groupe a essentiellement recours à l'intérim au sein de son site de Lauwin-Planque pour les besoins saisonniers en renfort logistique ainsi que le recrutement de collaborateurs par l'intermédiaire de notre partenaire Loginov (CCI de l'Artois) qui leur permet d'obtenir une formation certifiée de préparateur de commandes dans le cadre de 2 sessions de POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective). Ces collaborateurs sont ensuite intégrés en tant qu'intérimaires sur plusieurs mois. Le CDD peut être utilisé comme un outil de recrutement en vue de l'embauche ultérieure sous forme de CDI. L'apprentissage a également été valorisé sur 2023 et 2024 avec l'embauche de jeunes en alternance.

Ainsi le Groupe est présent dans plus de 11 pays répartis sur plusieurs continents et cultive cette diversité culturelle nécessaire à la bonne compréhension des besoins de ses consommateurs et à une meilleure adaptation des produits aux différences culturelles.

- **Une pyramide des âges équilibrée**

La répartition s'établit comme indiqué ci-dessous :

PYRAMIDE DES AGES	2023/2024		2022/2023		Dont salariés français	
					2023/2024	2022/2023
<=25 ans	199	14%	188	14%	22	18
de 26 to 35 ans	644	46%	613	46%	449	348
de 36 to 45 ans	312	22%	295	22%	202	165
de 46 to 55 ans	192	14%	179	14%	117	94
> 56 ans	63	4%	49	4%	34	26
	1 410	100%	1 324	100%	824	651

Nombre de seniors (>45 ans)	255	18%	228	17%
dont salariés français	151	16%	120	14%

Tous les âges sont représentés dans l'effectif du Groupe. Néanmoins, avec 82% de la population dans la tranche d'âge 20-45 ans, la pyramide des âges reflète une jeunesse de ses collaborateurs en ligne avec la jeunesse de l'industrie des jeux vidéo et de la téléphonie mobile.

Son profil reste globalement stable en raison des effets conjugués liés à une ancienneté des effectifs en hausse et au nombre important de salariés rattachés sur l'exercice par le biais de recrutements ayant eu lieu et concernant majoritairement les tranches d'âge les plus jeunes.

○ Mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

En termes de formation et de développement des compétences, les hommes et les femmes bénéficient du même niveau d'accessibilité.

Le Groupe veille par ailleurs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Aucune différenciation n'est effectuée ni à l'embauche ni à la promotion professionnelle.

Le groupe essaie au contraire de promouvoir les métiers du jeu vidéo auprès des étudiantes : la directrice artistique du studio Spiders effectue ainsi de nombreuses actions de sensibilisation dans les écoles, elle fait également partie des speakers pour l'association « Women in games ».

En termes de lutte contre les comportements sexistes, les salariés sont régulièrement sensibilisés sur ce sujet et le groupe sponsorise certains événements caritatifs en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Index égalité Hommes/Femmes

Les entreprises françaises d'au moins 50 salariés doivent depuis le 1er mars 2020 mesurer l'index d'égalité femmes-hommes défini par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

Cet index a pour but de mesurer le positionnement de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les 4 indicateurs (pour les entreprises de moins de 250 salariés) définis par le gouvernement :

- L'écart de rémunération femmes hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Ce score s'il est en dessous de 75 % doit donner lieu à la mise en place d'actions correctives.

La moyenne obtenue par les entités du groupe est de 90% en 2024, résultat qui vient confirmer les engagements du Groupe en matière d'égalité professionnelle.

L'accessibilité aux postes clé est également très prégnante pour les sociétés d'AudioVidéo/Telco dans lesquelles 40 % des collaborateurs « cadres + » sont des femmes. (Et notamment pour la société Bigben Connected où ce pourcentage atteint 47,6 %).

Répartition hommes/femmes par statut	2023/2024	2022/2023
% de femmes top managers	11.76%	12.50%
% de femmes managers	23.24%	22.10%
% de femmes cadres	21.69%	22.40%
% de femmes agents de maîtrise	32.91%	28.60%
% de femmes employées	31.23%	30.20%

Les Top Managers se définissent comme les membres du Comité de Direction du Groupe incluant les directeurs des filiales.

Un manager se définit comme une personne ayant des responsabilités importantes dans l'entreprise et étant responsable hiérarchiquement d'au moins une personne (incluant également les stagiaires non pris en compte dans les effectifs)

Un cadre se définit comme un salarié ayant des responsabilités importantes dans l'entreprise qu'il n'ait ou qu'il n'ait pas de collaborateurs sous sa hiérarchie.

Un agent de maîtrise se définit comme un salarié doté de responsabilités en termes d'encadrement d'une équipe, avec un niveau de responsabilité moindre que celui d'un cadre.

Le pourcentage de femmes à des fonctions de « Manager » se calcule en prenant en compte le prorata des femmes répertoriées en tant que « Top Manager » et « Manager » par rapport à la population totale de « Top Managers » et « Managers ».

Conscient de l'importance que représente la mixité professionnelle, facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique, le Groupe s'engage à garantir une égalité des chances et de traitement des salariés quel que soit leur sexe et envisage de poursuivre ses efforts en la matière dans les années à venir.

Le Conseil d'Administration du 25 Avril 2022 de Nacon a décidé d'intégrer un critère visant à la lutte contre les discriminations dans le déclenchement de la rémunération variable du Directeur général délégué. Ce critère est basé sur l'index d'égalité Hommes/Femmes défini par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

Ce nouveau critère comptera à hauteur de 30 % pour le calcul de la rémunération variable.

NACON est également signataire de la Charte de promotion de la diversité corédigée par le SNJV, la DGE, le CNC et le SELL, visant à encourager la diversité au sein des équipes et à porter les valeurs de mixité et d'égalité dans l'entreprise. NACON s'est ainsi notamment engagé à :

- Contribuer à mesurer les efforts de diversité
- Garantir une égalité de traitement dans l'entreprise
- Agir en matière de prévention des comportements discriminatoires, du harcèlement et de toute forme de violence
- Œuvrer à une meilleure promotion des métiers du jeu vidéo auprès du jeune public.

o Mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Le groupe Bigben emploie 20 salariés en situation de handicap.

Emploi de personnes en situation de handicap	2023/2024	2022/2023
Nombre de personnes	20	18
Taux d'emploi	1.4%	1.40%

Plus particulièrement, les sociétés françaises majeures Bigben Interactive, Bigben Logistique, Nacon et Bigben Connected emploient, au 31 mars 2024, 9 salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

La société Bigben Interactive a mis en place il y a de nombreuses années le recyclage de ses déchets avec pour partenaire la société Elise qui emploie du personnel en réinsertion et/ou handicapé.

A noter également la démarche de Bigben Interactive SA qui avait initié dès 2017 un partenariat avec *Game Lover*, une association sous l'égide des *Papillons Blancs* de la Région Hauts de France qui regroupe des personnes en situation de handicap éditant un blog d'information sur le jeu vidéo. L'objectif de la collaboration était de prendre en considération une série de déficiences (visuelles, psychomotrices, cognitives, psychiques, mauvaise perception de la 3D, autisme, etc.) auxquelles pouvaient être confrontés certains joueurs de jeux vidéo souffrant de handicaps afin de trouver des

moyens pour leur faciliter l'accessibilité aux jeux vidéo. Ce partenariat a permis d'initier la sensibilisation aux problématiques d'accessibilité des personnes déficientes motrices et cérébrales aux jeux-vidéo et de mettre en place une démarche, désormais intégrée dans le cahier des charges Nacon, afin que les développeurs puissent autant que possible prendre en compte ces contraintes lors des phases de développement.

Les problématiques d'accessibilité sont également au cœur des priorités des nouveaux studios acquis par le Groupe et sont, en tant que telles, régulièrement à l'agenda de leurs réunions.

A noter la nomination dans la catégorie "Meilleure accessibilité" de la cérémonie des Pégases 2023 (événement organisé par l'Académie des arts et techniques du jeu vidéo qui décore les meilleurs jeux vidéo de l'année) du jeu "Steelrising" développé par le studio Spiders. Cette catégorie récompense un jeu vidéo qui se distingue dans sa conception de manière à ce que toute personne qui souhaite jouer puisse le faire.

Enfin, la filiale Bigben Connected a lancé en mars 2021 son projet « d'accord Handicap », dûment approuvé à l'unanimité par son CSE qui vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Une formation sera dispensée à l'avenir aux managers afin de les sensibiliser et de les aider dans le recrutement de personnes en situation de handicap notamment sur des postes administratifs. L'objectif étant de mettre en avant les critères de compétences et l'expertise métier comme critère premier de sélection afin d'éviter toute focalisation sur le handicap.

1.4.3 Santé et sécurité au travail des collaborateurs et tiers

1.4.3.1 Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail

Les représentants du personnel et les comités d'entreprise sont de réels partenaires avec lesquels les directions des ressources humaines ont un dialogue constant.

Les accords collectifs signés dans les différentes sociétés du groupe couvrent des domaines tels que la rémunération et les avantages sociaux, le temps de travail, l'organisation du travail et le travail à distance.

Une charte (pour Bigben Interactive et Nacon) et un accord de mise en place du Télétravail (pour Bigben Connected) ont ainsi été rédigés afin d'instaurer et de cadrer cette pratique ouverte en 2020. L'ensemble de ces éléments ayant donné lieu à consultation et échange avec les Instances Représentatives du Personnel.

Chez Bigben Interactive, deux Référents Sécurité ont été nommés début 2021 pour intervenir et animer la démarche sécurité des sites. Les membres du CSE ont été formés à la santé et à la sécurité. De nouveaux processus ont été écrits et diffusés sur la prise en charge des blessés, l'utilisation de certains outils/machines de l'entrepôt afin de redonner les consignes sécurité adéquates.

1.4.3.2 Conditions de santé et de sécurité au travail

Il est à noter que les activités du Groupe génèrent un risque professionnel limité.

En France, les ordonnances Macron ont instauré une nouvelle instance représentative du personnel : le Comité Social et Économique (CSE). Ce dernier a été mis en place dans toutes les entreprises françaises depuis 2020.

En France, les Sociétés Bigben Interactive et Bigben Connected continuent leur démarche de prévention des risques, passant notamment pour Bigben Interactive par la mise à jour d'un document unique d'évaluation des risques (DUERP) validé par le Comité social et économique (CSE), qui permet de définir, d'évaluer et d'analyser les risques auxquels les salariés pourraient être exposés. Par ailleurs,

il est à noter que les activités des Sociétés génèrent des risques ne rentrant pas dans le cadre des critères de pénibilité, tels que définis par la loi.

NACON, créée au 2ème semestre 2020, a adopté dans la continuité de la politique menée par le groupe BIGBEN une démarche de prévention des risques, passant notamment par la mise à jour d'un document unique validé par le CSE. En tant qu'éditeur de jeux et d'accessoires gaming, les risques pouvant être identifiés en matière de risques physiques sont liés à la nature de l'activité (activité sédentaire tertiaire) et liés aux déplacements professionnels (accidents de trajet). Ses studios français ont fait de même en mettant à jour chaque année, au besoin avec leur CSE, leur Document unique.

Le Groupe recherche également continuellement des innovations sur les équipements de son site logistique de Lauwin Planque afin d'améliorer les conditions de travail, et réduire les risques de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS). En 2019/20, le réseau de chauffage sur Lauwin Planque a ainsi été intégralement modifié pour augmenter le niveau de température ambiante et améliorer les conditions de travail pour le personnel travaillant dans l'entrepôt.

Une nouvelle chaîne de préparation logistique a été mise en place sur l'exercice 2023/2024. Elle permet de se focaliser sur le geste efficace, proposer des opérations simples, minimiser la marge d'erreur, et de créer un environnement de travail adapté. Cette solution logistique allie confort de travail et qualité des opérations de préparation des commandes.

Les salariés français des Sociétés Bigben Interactive, Bigben Connected et Nacon bénéficient régulièrement de formation en matière de sécurité, aussi bien afin de pouvoir faire face à un danger au travail (dans le cadre de la réglementation applicable), mais aussi afin de permettre aux volontaires d'être formés aux premiers secours et à la manipulation du matériel de lutte contre l'incendie. A ce titre, des formations aux premiers gestes de secours sont régulièrement organisées.

De nombreuses autres initiatives et obligations existent en local pour prévenir les risques de santé qui peuvent survenir :

- La filiale allemande Bigben GmbH est membre de l'association BAD qui est en charge de contrôler que toutes les conditions sont mises en place pour éviter les accidents du travail.
- En Belgique, la filiale est affiliée à CESI (Service externe de prévention et de protection au travail).
- En Italie, le document d'évaluation des risques a été établi et est régulièrement mis à jour.
- En Espagne, dans le domaine des risques professionnels la filiale suit la norme de la Loi 311995 du 8 novembre 1995 qui régule les risques professionnels sur le poste de travail et la surveillance de la santé des travailleurs. La compagnie a confié ce service à FREMAP.
- En Asie, la société respecte les règles du Occupational Safety and Health Council.
- En Australie, la société suit les principes du Australian Institute of Health & Safety.
- Aux USA, la société respecte les National and State Safety and Occupational Health regulations.

Le Groupe est attentif à la santé de ses collaborateurs. Grâce à la prévention menée par l'entreprise et son activité, l'entreprise ne constate généralement qu'un nombre limité, en fréquence et en gravité, d'accidents du travail.

Accidents du travail (fréquence et importance) ainsi que les maladies professionnelles

Accidents - Du 1er avril au 31 mars	2023/2024	2022/2023
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	4	2
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	1	1
Nombre d'accidents de trajet	7	5
Taux de fréquence d'accidents du travail	1.7	1
Taux de gravité des accidents du travail	0.1	0

1.5 RISQUES ENVIRONNEMENTAUX, POLITIQUES MENEES ET LEURS RESULTATS

Le Groupe a mis en place des mesures vouées à modérer les trois risques environnementaux mentionnés en section 3.

Le Groupe n'a pas de site de fabrication, la fabrication des produits étant réalisée par des sous-traitants. Il n'existe pas au sein du Groupe de services internes de gestion de l'environnement.

L'organisation du Groupe pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement consiste en une gestion de projet menée par les équipes existantes concernées. Les questions environnementales sont en effet suivies par différentes directions (administrative, logistique, R&D, marketing). Le développement durable est aujourd'hui une réalité dans le développement des produits, éco-conçus dans leur grande majorité et impliquant toutes les parties prenantes de l'entreprise à savoir le marketing produit, la logistique, les achats et les ventes.

La « politique environnementale » de Bigben Connected SAS met en avant une approche « cycle de vie » pour aborder les impacts environnementaux potentiels de ses activités et a défini les objectifs prioritaires suivants :

- Limiter la consommation de ressources naturelles non renouvelables
- Limiter la consommation d'énergie et particulièrement d'énergies fossiles
- Limiter la consommation d'eau
- Réduire les émissions de GES
- Réduire les émissions de polluants dans l'air
- Réduire les émissions de polluants dans l'eau
- Réduire la production de déchets et améliorer leur valorisation/traitement
- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux climatiques et aux politiques environnementales portées par le groupe

Pour chacun d'entre-eux, Bigben Connected SAS a mis en place des bonnes pratiques et les a communiqués à tous ses salariés sous forme de newsletters ou communication régulière.

1.5.1 IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX - EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE ELEVEES

1.5.1.1 Politiques menées

Durant l'exercice 2022-23, le groupe a mené des groupes de travail sur ses impacts environnementaux compte tenu de son empreinte carbone dans les différents écosystèmes auxquels il appartient. Il en est ressorti une décision forte d'engagements, qui consiste à atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050.

Certaines de ses filiales françaises, plus en avance dans leurs travaux relatifs à la décarbonation affiche une volonté d'y parvenir dès 2040.

Le groupe a également nommé des référents et experts RSE au sein de ses activités afin de développer et de mettre en œuvre la culture de l'éco conception qui sera le pilier central de ce plan.

Afin d'établir le bilan carbone et la trajectoire de décarbonation des entités du groupe, l'entreprise s'est dotée de trois outils :

- Un logiciel de consolidation des données ESG.
- Un logiciel de calcul du bilan carbone conforme à la méthodologie établie par l'ADEME et régulièrement mise à jour par l'Association pour la transition Bas Carbone « ABC ». Cette méthodologie et le guide des facteurs d'émission sont téléchargeables sur le site de l'Association pour la transition Bas Carbone et sont compatibles avec les normes déjà en vigueur (ISO 14064 notamment).
- Un logiciel d'analyse de cycle de vie des produits normalisé ISO 14040-44

Sur l'exercice 2023/24 le groupe a complété le calcul du scope 3 en travaillant sur l'ACV produit et en incluant les émissions liées à l'utilisation de nos produits par les consommateurs, afin d'obtenir une évaluation exhaustive des émissions amont et aval.

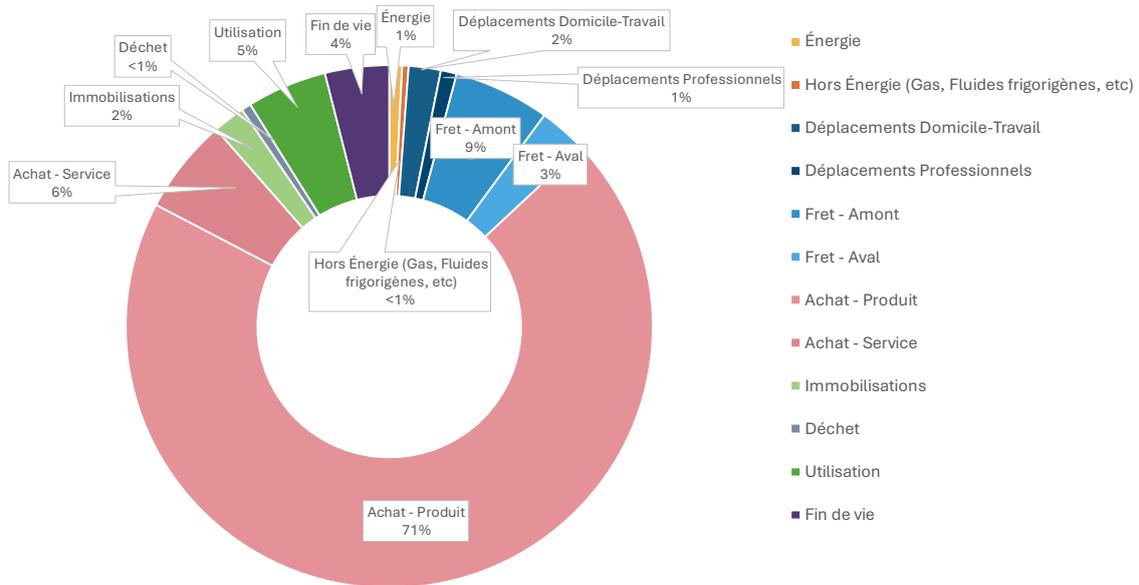
Les calculs ont été réalisés en suivant la méthodologie établie par l'ADEME et régulièrement mise à jour par l'Association pour la transition Bas Carbone « ABC ». Cette méthodologie et le guide des facteurs d'émission sont téléchargeables sur le site de l'Association pour la transition Bas Carbone et sont compatibles avec les normes déjà en vigueur (ISO 14064 notamment).

Les indicateurs clefs de l'année de référence (2022/23) sur laquelle les objectifs de réduction des émissions ont été établis sont les suivants :

Indicateurs clés



Répartition des émissions :



Conformément aux chiffres du secteur, les émissions du scope 3 amont et aval sont prédominantes. Ainsi, outre une démarche pour réduire significativement les émissions des scopes 1 et 2, l'effort majeur porte sur la décarbonation de la chaîne de valeur amont, en lien avec les fournisseurs, et aval, en lien avec les consommateurs de nos produits.

L'utilisation des produits intègre le périmètre indirect d'étude, notamment sur la consommation des produits (manettes gaming, produits audio, power bank...) ainsi que la consommation des data centers liés à la consommation des jeux en ligne.

- **Ecoconception et affichage environnemental**

L'outil ACV (analyse du cycle de vie) permet de calculer précisément et sur plusieurs critères environnementaux, l'empreinte carbone des produits pour chaque étape de leur vie depuis les matériaux utilisés jusqu'au recyclage en fin de vie.

A chaque phase du cycle, correspondent des leviers de décarbonation permettant d'atteindre la neutralité en 2050.

L'ACV au cœur de la stratégie d'écoconception



- **Gestion des opérations de transport de marchandises**

L'objectif du Groupe en matière de gestion des transports est d'une part d'assurer la disponibilité des produits à tous les clients dans le monde dans les meilleurs délais et d'autre part de réduire les impacts environnementaux liés à ses activités de transport tout en assurant les coûts les plus justes possibles.

Ses sous-traitants industriels étant basés en Asie ou en Europe, cela nécessite en conséquence

- un acheminement maritime, aérien ou par train entre la Chine et principalement l'Europe ou les USA
- et un acheminement par la route en Europe.

Le Groupe a fait le choix d'externaliser l'exécution de ses transports, tout en gardant une expertise interne forte relative à la gestion des prestataires. Finalement ce sont les transporteurs choisis qui, par leurs équipements (modernité de la flotte, formation à l'éco conduite, bridage des moteurs, technologie de pneus, capacité de mesure des émissions etc.) déterminent en grande partie le niveau d'émissions de Gaz à Effet de Serre (GES).

En transport, les leviers principaux de réduction des émissions sont la réduction du recours à l'aérien en cas de rupture de stock. Une attention quotidienne est demandée aux services approvisionnement du site de Lauwin Planque pour une prise en compte des délais d'acheminement afin de maximiser le chargement maritime.

Par ailleurs, le Groupe est également attentif aux actions mises en œuvre par ses partenaires et s'est donc entouré d'acteurs dont la diminution des émissions CO₂ constitue une priorité.

A titre d'exemple, dans le plan RSE de Bigben Connected décidé en 2015, la société a pris l'engagement en 2022, concernant ses transports sur vente, de travailler à plus de 50% des véhicules, avec des transporteurs LABEL CO₂ par contrat.

C'est le cas également des filiales ayant recours à des prestations logistiques locales afin de servir certains clients aux exigences spécifiques. Ainsi l'Allemagne a recours aux prestations du transporteur DPD qui certifie « Zéro émission » lors de la distribution de ses colis.

- **Politique des déplacements internes**

En raison de leur activité, les collaborateurs du Groupe sont fréquemment présents lors de nombreux salons en France et à travers le monde. Lors de ces déplacements, le Groupe privilégie l'utilisation du train comme moyen de transport principal en France, tandis que les vols directs sont favorisés pour les déplacements internationaux. De plus, le Groupe encourage activement l'utilisation de solutions de communication audio et vidéo, telles que Skype et Teams, afin de réduire les déplacements vers les filiales lorsque cela est possible.

Les filiales, en collaboration avec leurs partenaires loueurs, déploient des efforts pour réduire l'empreinte carbone de leur flotte automobile. Leur politique vise à limiter les impacts environnementaux liés aux véhicules en optant pour des modèles moins émetteurs. Ainsi, les filiales du Groupe possèdent un nombre significatif de véhicules hybrides dans leur flotte automobile : 33 véhicules sur les 122 du parc sont classés "hybrides", représentant ainsi 27 % en 2023/24 par rapport à 25 % en 2022/23.

Plus particulièrement :

- Bigben Connected possède 10 véhicules hybrides parmi son parc de 33 véhicules ;
- Bigben Interactive possède 4 véhicules hybrides dont un rechargeable sur son parc de 9 véhicules ;

A l'étranger, d'autres filiales ont également fait preuve d'initiatives en la matière :

- Bigben Benelux a déterminé des limites d'émission de CO₂ dans sa « car policy »

- **Recours à des usines respectueuses de l'environnement**

Lors de la sélection des usines partenaires, l'aspect « respect de l'environnement » est dûment pris en compte (Cf section 6.1).

- **Mise en place d'une charte d'achats responsables fournisseur**

Le groupe a également mis en place au cours de l'exercice 2022/23 une charte d'achats responsables qui engage les partenaires du groupe à mettre en place des actions visant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale et à se rapprocher des meilleures pratiques de la profession, notamment en termes de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Cette charte d'achats responsables a été signée par l'ensemble des usines partenaires du groupe.

- **Recours à des data centers externes**

A noter que le Groupe a décidé de suivre depuis l'exercice 2020/2021 un nouvel indicateur ci-dessous qui permet notamment d'évaluer non seulement les consommations d'électricité générées par l'hébergement de serveurs extérieurs (cf. section 5.1.2) en sus de ses consommations électriques internes mais également d'en évaluer l'empreinte carbone induite.

- **Suivi des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des voitures de société**

A noter que le Groupe a décidé de suivre, depuis 2021, un nouvel indicateur ci-dessous qui permet notamment d'évaluer l'empreinte carbone induite par l'usage des véhicules de société. Les données 2021/2022 ont été ajoutées afin de rendre pertinent le suivi.

- **Programme de sensibilisation aux enjeux climatiques « The Week »**

Le programme The Week informe et d'implique tous les personnels volontaires afin de leur permettre de jouer un rôle moteur dans la décarbonation des activités de leur entreprise.

The Week, c'est une expérience à vivre en groupe et en visio sur 3 sessions de moins de 2 heures réparties sur une semaine.

1.5.1.2 Résultats observés

Dans chaque tableau présentant le nombre d'émissions par scope, les données dites « publiées » sont les données qui avaient été communiquées dans le rapport annuel de l'année 2022/2023. En effet, certaines mises à jour méthodologiques ayant impacté l'empreinte carbone sur l'exercice 2023/24, les recalculs ont été effectués pour obtenir des données comparables.

Emissions de CO2 (en kg CO2e)	2023/2024	2022/2023
Déplacements - Données publiées	474 215	526 737
Déplacements - Retraitement des données		-16 402
TOTAL Emissions SCOPE 1	474 215	510 335

La baisse des émissions Scope 1 est due à la hausse du nombre de voitures hybrides dans le parc automobile de la société. Depuis 2020 le déploiement de solutions informatiques (type Microsoft Teams) permet également aux salariés de remplacer certains déplacements professionnels par des réunions en visioconférence.

Emissions de CO2 (en kg CO2e)	2023/2024	2022/2023
Déplacements - Données publiées	618 433	349 207
Déplacements - Retraitement des données		310 138
TOTAL Emissions SCOPE 2	618 433	659 345

La baisse des émissions Scope 2 est principalement due à la baisse de la consommation de gaz sur le site logistique résultante d'une meilleure efficacité de la nouvelle installation.

Emissions de CO2 (en kg CO2e)	2023/2024	2022/2023 Données comparables	2022/2023 données publiées
Energie	42 558	41 017	0
Intrants - biens et matières	48 134 904	49 341 908	26 003 650
Intrants - services	4 377 790	3 918 957	0
Futurs emballages	1 057 243	1 194 104	0
Fret entrant	2 853 112	3 924 648	2 742 277
Fret sortant	1 913 548	2 095 813	2 219 865
Déplacements	1 607 374	1 637 132	828 649
Déchets directs	315 647	333 287	0
Immobilisations	1 632 122	1 504 157	19 139
Utilisation	3 964 803	3 644 783	0
Fin de vie	1 665 523	1 985 544	0
TOTAL Emissions SCOPE 3	67 564 624	69 621 350	31 813 580

Emissions de CO2 (en kg CO2e)	2023/2024	2022/2023 Données comparables	2022/2023 Données publiées
TOTAL Emissions SCOPE 1 + SCOPE 2 + SCOPE 3	68 657 272	70 791 031	32 689 524

Les principales émissions de CO₂ du Groupe concernent les émissions associées aux produits et aux transports externalisés de marchandises.

La méthodologie ACV normalisée ISO 14040-44 a permis de redresser les données 2022/2023 dans la catégorie achats, en se basant exclusivement sur les flux physiques et en respectant les émissions Co2 à chaque étape de la vie du produit du berceau à la tombe.

L'objectif du Groupe est de réduire à l'avenir les émissions de CO₂ des transporteurs en réduisant sa part de transport aérien.

La consommation énergétique liée au transport des produits du Groupe s'élève à 4 767 Tonnes CO₂ sur l'exercice 2023/24 (contre 6 020 Tonnes CO₂ sur exercice 2022/23) selon les informations fournies par les transporteurs circularisés et extrapolée sur l'ensemble du Groupe. Elle est en forte baisse du fait notamment des événements suivants :

- Importations significatives de produits volumineux sur l'exercice précédent non reconduites cette année.
- Recours moindre à l'aérien, uniquement en cas de dépannage et uniquement via charter.
- Politique "slow moving" adoptée par les transporteurs maritimes couplée avec un passage aux hydrocarbures moins sulfurés pour économiser le gazole des bateaux.

1.5.2 GESTION DE L'ENERGIE

1.5.2.1 Politiques menées

- **Utilisation durable des ressources**

Le Groupe sensibilise les salariés aux économies d'électricité et de chauffage et de nombreux sites ont déjà mis en place des actions visant à limiter leurs consommations énergétiques et leurs dispositifs de climatisation et d'éclairage :

- Les dispositifs de climatisation et d'éclairage du siège et de toutes les filiales sont coupés les soirs et durant le week-end.
- Plusieurs sites, notamment Bigben Interactive SA, Nacon et Bigben Connected disposent également de détecteurs de mouvements ou encore de systèmes d'extinction automatique des lumières afin d'ajuster au mieux l'éclairage aux besoins des collaborateurs
- Certains studios tels Cyanide et Kylotonn ont signé des contrats "énergie verte" avec ERDF ou Enercoop.
- L'achat de matériel à l'efficacité énergétique accrue est une initiative de plus en plus répandue au sein des filiales. Certains sites privilégient l'éclairage LED pour ses propriétés moins consommatrices d'énergie ou pour un éclairage plus efficient.

La Société Bigben Interactive SA a investi dans une installation photovoltaïque montée sur la 1ère tranche de son site logistique de Lauwin-Planque, pouvant produire 1,2 MWh en année pleine. Cette installation est opérationnelle et a été raccordée en production au réseau ERDF en mai 2017. Les ventes d'électricité à ERDF ont débuté dès novembre 2017. L'entreprise a pris la décision pour l'avenir d'utiliser la production correspondante à son auto-consommation et de revendre à terme le reliquat de production à ERDF au tarif plancher de 0.0619 € / kWh.

Enfin le Groupe veille à ce que ses fournisseurs se placent également dans une démarche d'utilisation durable des ressources (cf. section 6.5) et a mis en place de nouveaux indicateurs (cf. section 6.10) afin de pouvoir continuer à affiner l'évaluation de sa propre empreinte carbone sur l'exercice 2023/24.

1.5.2.2 Résultats observés sur l'utilisation durable des ressources

- **Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales**

Les sites occupés par les sociétés du Groupe sont constitués exclusivement de locaux à usage de bureaux ou d'entrepôts de stockage.

La consommation de ressources en eau du Groupe se limite par conséquent à une consommation courante pour ce type de locaux.

Eau (en m3) – Du 1 ^{er} avril au 31 mars	2023/2024	2022/2023
Siège	550	583
Filiales	2 974	2337
Logistique	440	749
Total	3 964	3 669

L'approvisionnement en eau étant effectué directement auprès de réseaux locaux de distribution d'eau, le Groupe respecte de fait la réglementation en vigueur des pays en termes d'approvisionnement.

Le Groupe sensibilise également les salariés aux économies d'eau.

- **Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies durables**

Les sites occupés par les sociétés du Groupe sont constitués exclusivement de locaux à usage de bureaux ou d'entrepôts de stockage. La consommation de ressources en énergie du Groupe se limite par conséquent à une consommation courante pour ce type de locaux.

Il est important de noter que :

- Bigben Connected est situé dans un bâtiment classé "basse consommation".
- L'entrepôt de Lauwin Planque couvre une superficie de 29 000 m² et bénéficie d'une isolation renforcée conforme aux normes RT 2012, ce qui permet de réduire les coûts de chauffage liés à la consommation de gaz.
- En 2019/20, le système de chauffage de Lauwin Planque a été entièrement rénové afin d'améliorer les conditions de travail du personnel. L'installation d'une chaudière hautement performante devrait notamment augmenter l'efficacité énergétique à l'avenir.

Electricité (en kWh) – Du 1 ^{er} avril au 31 mars	2023/2024	2022/2023
Siège	330 459	293 058
Filiales	1 342 926	1 283 758
Logistique	612 629	587 055
Total	2 286 014	2 163 871

Gaz (en m ³) – Du 1 ^{er} avril au 31 mars	2023/2024	2022/2023
Siège	0	0
Filiales	9 059	32 710
Logistique	66 748	101 898
Total	75 807	134 608

Les hausses de consommation d'électricité et de gaz sont principalement due à la croissance du groupe. La baisse de la consommation de gaz sur le site logistique provient d'une meilleure efficacité de la nouvelle installation et de la mise en route plus tardive du système de chauffage.

1.5.3 GESTION DES RESSOURCES ET DES DECHETS

1.5.3.1 Politiques menées

- **Formation et information des salariés en matière de gestion des déchets**

Le Groupe sensibilise les salariés sur les impacts environnementaux en communiquant sur les problématiques liées aux impressions, tri sélectif (piles, plastique, matériel informatique et électronique, etc.), éclairage, et en les sensibilisant aux économies d'eau, d'électricité et de papier.

La sensibilisation et la formation des salariés sont organisées localement par chaque filiale.

Bigben Interactive SA et Nacon SA, sur leur site commun de Lesquin, ont

- mis en place depuis 2018, en partenariat avec le prestataire ELISE, de poubelles de tri sélectif. Cette mise en place a été accompagnée d'une campagne de communication et de sensibilisation auprès de leurs salariés.
- mis en place en mars 2019 une climatisation dans les parties communes avec système d'optimisation « air frais / air chaud » permettant de pallier les pertitions d'énergie liées à la

présence d'une verrière et de réguler la température du patio, des couloirs et du hall d'accueil, afin d'assurer le confort des salariés tout en baissant les consommations de chauffage ou de climatisation dans les bureaux.

Il convient également de noter les initiatives de Bigben Connected SAS :

- Depuis juin 2018, au siège de Bigben Connected SAS à Paris, un système de tri sélectif des déchets au bureau a été mis en place en collaboration avec la société "les joyeux recycleurs". Les détails de ce système sont expliqués plus en détail ci-dessous. Le Directeur Général de Bigben Connected SAS communique régulièrement les statistiques de recyclage à tous les employés, les félicitant et les encourageant à poursuivre leurs efforts.
- Au cours des dernières années, Bigben Connected SAS a créé une véritable "culture d'entreprise" axée sur la responsabilité sociale et environnementale. Cela a commencé par la création d'une "équipe direction RSE" chargée de mettre en place une stratégie décarbonation dans un premier temps et de proposer des moyens d'améliorer la conscience "RSE" de tous les employés.

En outre, les filiales françaises sensibilisent continuellement les salariés à la réduction de leur consommation de papier de bureau, préconisant les impressions papier recto-verso (configuration des imprimantes par défaut en recto verso). Les trois filiales majeures Bigben Interactive SA, Nacon SA et Bigben Connected SAS ont ainsi décidé sur l'exercice 2021/22 de supprimer toute impression de documents corporate.

- **Mesures de prévention des pollutions**

- **Mesures de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau ou le sol, affectant gravement l'environnement.**

Le Groupe ne possède pas de site de fabrication, il n'est pas exposé à des rejets nocifs dans l'air, l'eau et le sol qui pourraient avoir un impact grave sur l'environnement. Par conséquent, aucune mesure spécifique n'a été mise en place à cet égard.

Le Groupe n'est pas exposé à des déversements accidentels en raison de la nature de ses activités. En outre, sa consommation d'eau se limite à un usage domestique.

- **Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifiques à une activité**

Il n'existe pas de nuisances sonores spécifiques à l'activité du Groupe.

- **Utilisation des sols**

Aucune mesure spécifique n'a été prise par la Société, hormis les mesures d'usage sur son site logistique de Lauwin-Planque classé ICPE, comme cela était précédemment le cas sur son ancien site logistique de Libercourt, opérationnel jusqu'à l'automne 2011.

- **Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions**

Le Groupe n'ayant pas de site de fabrication, il n'est pas concerné par des risques environnementaux et des pollutions liés à des activités industrielles et n'a pas mis en place de moyens spécifiques. Il a néanmoins mis en œuvre toutes les mesures nécessaires à la prévention de risques de pollution accidentelle sur son site logistique de Lauwin-Planque et a par ailleurs souscrit une police d'assurance spécifique.

Le Groupe reste toutefois attentif à l'évolution des réglementations dans les pays où il est implanté.

- **Montant des provisions et garanties pour risques environnementaux**

Aucune provision et garantie pour risques en matière d'environnement n'a été comptabilisée

- **Mise en place d'une économie circulaire**
 - **Prévention et gestion des déchets**
- **Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets**

Grâce au partage d'expérience et à l'inspiration provenant de filiales en avance dans leur processus de recyclage, le Groupe Bigben a pu acquérir une véritable conscience RSE. Désormais, sont intégrés les aspects RSE et les défis liés au recyclage dès la conception d'un produit, et cela est dûment mis en évidence lors des échanges avec les différents partenaires commerciaux.

Des produits éco-conçus en amont

Le Groupe travaille en permanence pour optimiser la forme et la taille de ses emballages afin de réduire les déchets et cherche également à récupérer et réutiliser des cartons autant que possible.

Notamment, la gestion des déchets est une préoccupation forte pour Bigben Connected, se traduisant par des actions concrètes. En septembre 2019, l'entreprise a lancé Justgreen®, une marque d'accessoires mobiles qui utilise exclusivement des matériaux recyclables, notamment pour les coques de protection.

Dans la continuité de ces efforts, initiés par cette filiale, toutes les marques internes d'accessoires mobiles du Groupe ont adopté des emballages éco-conçus présentant des indicateurs favorables à l'environnement, tels que :

- Absence de plastique
- Réduction de 20 % de la masse
- 100 % recyclables

Depuis 2019, les gammes de protections et de chargeurs sont éco-conçus du berceau jusqu'à la tombe avec des matériaux recyclés.



De plus, la Business Unit audio de Bigben Interactive s'engage pleinement dans le recyclage des emballages. Depuis le 31 mars 2021, tous les produits audio de marque propre sont conditionnés sans plastique, utilisent des emballages certifiés 100% FSC et de l'encre à base de soja. De plus, pour les

produits audio conditionnés sous blister, le plastique utilisé est désormais du PET, ce qui le rend recyclé et recyclable.

En ce qui concerne les accessoires de jeux vidéo au sein de la filiale NACON, les aspects RSE et les enjeux liés au recyclage sont également pris en compte :

- Pour l'exercice 2022/23, création d'un groupe de travail afin de mettre en place un processus de développement de produits basé sur trois principes fondamentaux. L'objectif est de maximiser l'utilisation de matériaux recyclés et de réduire l'utilisation de minéraux naturels ;
- Travail continu sur l'optimisation de la forme et de la taille des emballages pour correspondre aux produits, afin de limiter les déchets d'emballage. Des efforts sont faits pour récupérer et réutiliser les cartons ;
- Mise en place depuis plusieurs années d'un emballage "Zéro plastique" en utilisant des cartons certifiés FSC et des encres d'origine végétale pour l'impression.

Par ailleurs, les nouvelles sociétés confirment également leur engagement citoyen. Notamment, METRONIC participe à l'économie circulaire en réparant ses produits, en reprenant ses invendus auprès des distributeurs pour les proposer en produits de seconde-main.

Les filiales françaises sensibilisent continuellement les salariés à la réduction de leur consommation de papier de bureau et sont investies dans la dématérialisation des documents générés.

Notamment, Bigben Connected a débuté sa mise en place progressive de la dématérialisation des factures clients et fournisseurs ainsi que la prise de commande par EDI. En outre, début 2017 est mis en place l'envoi de factures clients par PDF permettant de réduire le volume d'envoi et d'impression (80% des factures sont aujourd'hui dématérialisées). In fine, cela permet de diminuer l'empreinte carbone de la société. Cette même dématérialisation a été mise en place en septembre 2020 au sein de Bigben Interactive et Nacon.

Ces trois sociétés ont également mis en place dès mars 2020 un logiciel de notes de frais qui permet aux utilisateurs de scanner leurs reçus et de faire valider leur note de frais directement sous format numérique.

En 2020/21, est développé l'usage du logiciel de signature DocuSign permettant d'éviter d'imprimer des documents juridiques tels les contrats pour les signer de manière électronique.

Les efforts se sont poursuivis en 2021/22 : les supports marketing sont désormais tous digitalisés depuis le salon Maison & Objet de mars 2022 avec affichage d'un QR Code à télécharger par les visiteurs de nos stands. Les traditionnels catalogues des produits du groupe ou plaquettes corporate ont été remplacés par des supports digitaux.

Vers une recyclabilité en aval

Politiques menées :

Le Groupe s'engage résolument à optimiser le recyclage de ses déchets afin de réduire son impact environnemental.

En matière de recyclage, les filiales françaises confient la collecte, le traitement et la valorisation des déchets :

- A Citeo pour les déchets d'emballages des produits mis sur le marché français ;
- A Eco-Systèmes pour BBI SA et Eco-Logic pour BBC pour les déchets électriques et électroniques des produits mis sur le marché français ;
- A divers prestataires de services tels que ELISE et Les Joyeux Recycleurs pour les déchets papier, cartons, plastiques et les piles usagées générés par l'activité, en vue de leur revalorisation ;

- Depuis de nombreuses années, l'entrepôt de Lauwin Planque s'efforce de trier les produits et séparer les pièces métalliques et plastiques du corps de ces produits ainsi que les cartons, susceptibles d'être soit réutilisés soit recyclés, des parties non recyclables destinées à être détruites.

Par ailleurs, Bigben Connected a créé La Recyclerie qui propose un circuit de recyclage des produits en fin de vie, de leur collecte à leur réutilisation totale ou partielle, dans le reconditionnement ou la fabrication de nouveaux objets du quotidien :



Pour poursuivre son engagement sur la gestion des déchets, Bigben Connected reverse auprès de l'association The SeaCleaners (gestion des déchets en mer) ainsi qu'auprès d'organismes engagés dans des projets climatiques certifiés, 5 % de son chiffre d'affaires.

Résultats :

Au siège, à Lesquin, BBI SA et Nacon SA ont recyclé en 2022/2023 :

- o 2050,5 kg de papier carton (2101.5 kg en 2022/23) ;
- o 68 kg de plastique (95 kg en 2022/23) ;
- o 34 kg de métaux divers (38.5 kg en 2022/23).

Grâce à la mise en place du tri sélectif et des box de recyclage installés dans les locaux, Bigben Connected a pu recycler cette année 331 kg de déchets divers (197 kg en 2022/23), ce qui équivaut à :

- o 1 arbre sauvé
- o 256 cintres
- o 28 polaires
- o 2 trottinettes
- o 1 201 canettes
- o 12 téléphones fabriqués

La filiale s'est fixée comme objectif pour les années à venir de dépasser ce score.

Ces initiatives mettent en exergue la volonté du Groupe de recycler autant que possible ses déchets afin de minimiser son empreinte environnementale et permet également la création d'emplois locaux de personnes souvent atteintes d'un handicap ou en réinsertion professionnelle, en charge du recyclage de ces déchets.

Quant aux filiales étrangères et aux studios de développement, la plupart des sites déclarent recycler ou procéder au tri sélectif de leur papier, gobelets, piles ou cartouches d'encre une fois utilisés. Sensibilisés à l'impact écologique de la consommation de leurs déchets, les sites profitent des programmes municipaux ou gouvernementaux pour recycler leurs déchets via le tri sélectif dans les locaux ou zones de collecte ou en faisant appel à des sociétés externes spécialisées :

- En Allemagne, la société suit les règles en vigueur de traitement des déchets ménagers et de bureau avec un tri des déchets organisé par nature. Par ailleurs, la société a donné mandat à un entrepreneur spécialisé pour traiter tous les déchets d'emballages résultant de la distribution de ses produits aux détaillants et respecte la réglementation de conditionnement "VerpackV" ;
- En Belgique : L'entreprise bénéficie des mesures d'optimisation quant à la limitation des déchets d'emballage. En matière de recyclage, elle adhère également aux organisations suivantes : Valipac (gestion des emballages secondaires et tertiaires), Fost-Plus (gestion des emballages primaires), Bebat (recyclage des piles et batteries) et Recupel (gestion des appareils électriques et électroniques) ;
- En Espagne, la Société a confié la collecte, le traitement et la valorisation des déchets électriques et électroniques à Reinicia pour les produits mis sur le marché espagnol et la gestion des conteneurs et emballages à Ecoembes ;
- En Italie, la société est associée au CONAI (Consortium pour la récupération et le recyclage des emballages) et au Consortium ECOEM pour la gestion des déchets électroniques (RAEE). A partir de septembre 2020, la société a également procédé à l'élimination des produits défectueux incluant des batteries via le CONSORZIO ECOEM.

○ **Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire**

Le groupe, du fait de ses activités, n'est pas concerné par les problématiques de gaspillage alimentaire. Le groupe ne dispose pas de restaurant d'entreprise. Cependant, la plupart des sites du groupe mettent à disposition soit des réfectoires soit des salles de pause afin de permettre aux employés de se restaurer. La consommation des produits alimentaires n'est donc que limitée aux besoins individuels de chaque employé ou invité de l'entreprise. Le groupe n'est pas non plus concerné par la lutte contre la précarité alimentaire ou le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable, et durable.

○ **Protection de la biodiversité**

Du fait de son implantation en zones urbaines, aucun site de BIGBEN n'est implanté en proximité de zones riches en biodiversité. L'activité du groupe n'a pas d'impact direct sur la biodiversité mais peut avoir un impact indirect à travers l'utilisation des ressources naturelles. Les travaux en cours du groupe de travail en charge de l'éco conception et la réparabilité des produits visent à réduire cet impact

1.5.3.2 Résultats observés

- **Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation**

Consommation de Papier / Carton (en kg) Du 1 ^{er} avril au 31 mars	2023/2024	2022/2023
Siège	3 838	654
Filiales	3 071	8 933
Logistique	165 489	204 684
Total	172 398	214 271

L'année 2023/24 est marquée par une baisse de la consommation de papier et carton. Les filiales et la logistique affichent une réduction des impressions, résultat du succès des travaux entrepris sur la dématérialisation.

Recyclage du Papier / Carton (en kg) Du 1 ^{er} avril au 31 mars	2023/2024	2022/2023
Siège	2 051	2 113
Filiales	11 393	5 175
Logistique	191 450	208 100
Total	204 894	215 388

1.5.4 TAXONOMIE

1.5.4.1 Nouvelle réglementation

Le règlement 2020/852 du parlement européen et du conseil du 18 juin 2020 établit un cadre visant à favoriser les investissements durables au sein de l'Union européenne (UE) et modifie le règlement 2019/2088. Cette Taxonomie européenne des activités durables ou « Taxonomie verte » établit les critères permettant de déterminer si une activité économique est considérée comme durable sur le plan environnemental, aux fins de la détermination du degré de durabilité environnementale d'un investissement.

Une activité économique est considérée comme durable sur le plan environnemental si cette activité économique :

- contribue substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux énoncés ci-dessous :
 1. l'atténuation du changement climatique,
 2. l'adaptation au changement climatique,
 3. l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines,
 4. la transition vers une économie circulaire,
 5. la prévention et la réduction de la pollution,
 6. la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes ;
- ne cause de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux ;
- est exercée dans le respect des garanties minimales prévues par :
 - o les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
 - o les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, et
 - o les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et par la Charte internationale des droits de l'homme ;
- est conforme aux critères d'examen technique établis par la Commission.

Conformément à ce règlement, le Groupe Bigben a procédé à une analyse de ses activités pouvant répondre aux critères d'éligibilité attendus ainsi qu'aux critères d'alignement.

Les trois indicateurs requis sur la désignation des activités éligibles et pour celles non-éligibles : chiffre d'affaires, Capex (capital expenditure) et Opex (operational expenditure), ont été calculés.

1.5.4.2 Résultats observés

Les informations financières considérées pour cette analyse sont issues des systèmes d'information de Bigben à la clôture de l'exercice à partir des comptes consolidés en IFRS au 31 mars 2024 et conformément à la réglementation dans le but de définir les composantes du chiffre d'affaires, des CapEx et des OpEx « vert ». Le résultat de cette analyse est détaillé ci-dessous.

Chiffre d'affaires

Après analyse et au vu du cadre réglementaire présenté ci-dessus, il apparaît que les activités du Groupe n'appartiennent pas à des activités éligibles aux deux objectifs climatiques définis par la Taxinomie verte.

En conséquence, la part des activités économiques éligibles à la taxonomie dans le chiffre d'affaires total de BIGBEN s'élève à 0,0 %.

En 2023/24, le chiffre d'affaires du Groupe s'élève à 292,0 millions d'euros et correspond au montant figurant dans le compte de résultat consolidé du Groupe.

Capex

En 2023/24, les dépenses d'investissement liées aux immobilisations corporelles et incorporelles du Groupe s'élèvent à 85,6 millions d'euros et correspondent au montant figurant dans le tableau des flux de trésorerie du Groupe.

Les capex éligibles correspondent aux droits d'utilisation liés aux contrats de location immobiliers. Ont été considérés l'ensemble des bâtiments nouvellement loués, y compris le renouvellement des contrats de location. La part des dépenses d'investissement éligible à la Taxonomie s'élève à 4 millions d'euros, soit 4,9% des dépenses totales d'investissement.

La part des investissements éligibles respectant les critères d'alignement s'élève à 1,1 million d'euros, soit 1,4 % des Capex du Groupe.

Opex

Les dépenses d'exploitation éligibles tel que défini par la Taxonomie, comprennent les charges appartenant aux catégories suivantes :

- ▶ dépenses de R&D liées au développement durable
- ▶ entretiens et réparations des bâtiments
- ▶ entretiens et réparations des véhicules
- ▶ autres entretiens et réparations
- ▶ mesures de rénovation des bâtiments (non capitalisés)
- ▶ location de biens immobiliers
- ▶ location de véhicules
- ▶ autres locations à court terme
- ▶ coûts des services généraux (entretien des actifs).

Notre évaluation de la part d'Opex éligible nous conduisant à la conclusion que ces dépenses ne sont pas significatives, la part des OpEx éligibles ou alignées est par conséquent considérée comme nulle.

1.6 RISQUES SOCIETAUX, POLITIQUES MENEES ET LEURS RESULTATS

Le Groupe a mis en place des mesures vouées à modérer le risque sociétal mentionné en section 3.

Sur une démarche volontaire, le Groupe a également documenté les autres mesures sociétales auxquelles elle s'astreint tant en termes d'intégration territoriale qu'en matière de sécurité de ses consommateurs.

1.6.1 Gestion des fournisseurs et prestataires

1.6.1.1 Politiques menées

- **Politique d'achat et prise en compte des aspects « RSE » lors des négociations avec les fournisseurs et sous-traitants**

La politique RSE du groupe BIGBEN répond à une ambition claire : « faire du groupe un créateur de valeurs pour chacune de ses parties prenantes ». Cette vision s'articule autour de deux grands engagements :

- Exercer nos activités de façon toujours plus responsable en intégrant la RSE.
- Être un acteur investi en faveur d'une performance durable partagée.

La démarche d'achats responsables du groupe BIGBEN contribue fortement à l'atteinte de son ambition : intégrer les enjeux de la RSE dans les produits achetés, conçus et commercialisés par le groupe. En respectant les principes d'équité de traitement des prestataires, de transparence et d'indépendance vis-à-vis des prestataires, et les orientations définies par le groupe dans le domaine de la RSE.

- **Choix des sous-traitants usines**

Le Groupe a recours à la sous-traitance dans le cadre de la production de tous ses produits.

Le groupe BIGBEN souhaite associer ses partenaires à une démarche de progrès commune, afin d'identifier les points faibles de la chaîne de production et les évolutions souhaitables en matière de protection de l'environnement, des Droits de l'Homme et des conditions de travail.

C'est pourquoi, dans le prolongement de la politique d'achat responsable initiée par sa filiale Bigben Connected, le groupe a mis en place une chartre d'achats responsables qui engage ses partenaires à mettre en place des actions visant à promouvoir une plus grande responsabilité sociale et environnementale.

A travers cette Chartre, les usines signataires se sont engagées à dresser chaque année un bilan des actions de progrès qu'elle aura entreprises.

Cette chartre d'achat fournisseur a été signée par 100% des usines partenaires du groupe.

En outre, Bigben Hong Kong et Nacon Hong Kong réalisent des audits dans toutes leurs usines partenaires en Asie pour garantir le respect de leur responsabilité sociétale. Depuis le 1er avril 2017, un audit social a été ajouté à l'audit qualité. Cela permet de prendre en compte les aspects sociaux lors de l'évaluation des usines partenaires.

Les usines font également l'objet de certifications externes sociales et environnementales, dont le détail est présenté en section 6.1.2.

- **Choix des prestataires de transport**

Le Groupe est attentif aux actions mises en œuvre par ses partenaires transporteurs et s'entoure d'acteurs dont la diminution des émissions CO₂ et leur contribution au développement durable tout comme leur responsabilité sociale constituent une priorité.

Le Groupe n'avait jusqu'ici pas pour habitude de sélectionner ses transporteurs sur des critères basés sur les gaz à effet de serre (GES) de scope 3 (« émissions de GES qui ne sont pas liées directement à la fabrication du produit, mais à d'autres étapes du cycle de vie du produit - approvisionnement, transport, etc. »). Il a entrepris d'évaluer la consommation énergétique liée au transport des produits du Groupe à compter de l'exercice 2020/21 selon des informations fournies par les principaux transporteurs et extrapolées sur l'ensemble du Groupe (cf sections 5.3.1 et 5.3.2).

- **Choix des sous-traitants hors transport et hors usines**

Le Groupe fait également appel à la sous-traitance pour des études, des services de promotion, de marketing et de développement de jeux vidéo.

Jusqu'à présent, le Groupe n'avait pas non plus l'habitude de sélectionner ses partenaires informatiques hébergeurs en fonction des critères liés aux émissions de gaz à effet de serre de scope 2. Cependant, à partir de l'exercice 2020/21, le Groupe a entrepris d'évaluer la consommation énergétique liée à l'hébergement des bases de données de ses principales entités opérationnelles. Cette évaluation est basée sur le nombre de serveurs concernés et leur temps annuel d'utilisation (cf. section 6.5.1).

- **Un suivi des principes de Global Compact des Nations Unies**

Comme indiqué en section 7, le Groupe respecte et promeut les conventions fondamentales de l'OIT suivantes :

- ✓ Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective
- ✓ Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession
- ✓ Elimination du travail forcé ou obligatoire
- ✓ Abolition effective du travail des enfants

De plus, depuis octobre 2016 le groupe a adhéré au Global Compact des Nations Unies, soutenant ainsi les dix principes concernant les droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

1.6.1.2 Résultats observés

- **Usines**

La plupart des usines de fabrication des produits Bigben sont certifiées ISO 9001 garant du processus «Système de management de la qualité», d'autres sont certifiées SA8000, standard de responsabilité sociétale qui défend des conditions de travail décentes, ou d'autres encore, à défaut du SA8000, possède le BSCI (« Business Social Compliance Initiative »/« initiative de conformité sociale en entreprise ») : il s'agit d'une initiative menée par des entreprises qui se sont engagées à améliorer les conditions de travail dans leurs chaînes d'approvisionnement internationales). D'autres usines sont accréditées SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit), l'un des formats d'audit éthique. A noter que toutes les usines partenaires de Bigben Connected sont certifiées SA8000, ou à défaut du SA8000, possède le BSCI. Le BSCI semble devenir depuis 2017-18 plus courant que le SA8000.

Au 31 mars 2024, 15 des 45 premières usines de production partenaires sont certifiées ISO 14001 et la totalité est signataire de la charte. Par ailleurs, des audits internes sont réalisés de manière régulière pour chacune de ces usines de production.

Ainsi, au 31 Mars 2023, sur les 30 usines majeures avec lesquelles les filiales de sourcing de Hong-Kong du Groupe font plus de 81% de leur chiffre d'affaires :

- 83 % ont au moins un rapport d'audit sociétal SA8000, SMETA, BSCI ou RBA (76 % au 31 mars 2023) ;
- 40 % ont au moins le rapport d'audit environnemental ISO14001 (33 % au 31 mars 2023) ;

Ces nombres reflètent l'investissement de BIGBEN sur ce sujet, car le nombre des usines partenaires avec ces certificats grandit.

L'usine asiatique qui fabrique la majorité des manettes de jeux vidéo est également dotée de panneaux solaires qui ne génèrent aucune émission carbone.

Par ailleurs, le Groupe BIGBEN n'a jamais utilisé les « minerais de conflits » (les 3 T : étain, tungstène et tantale) mais aussi d'or provenant de la République Démocratique du Congo pour la fabrication de ses produits et dans sa chaîne d'approvisionnement.

- **Prestataires de transport**

Le Groupe s'entoure d'acteurs dont la diminution des émissions CO2 et leur contribution au développement durable constituent une priorité.

Les 2 premiers transporteurs du Groupe, que sont respectivement Chronopost et Sogetra (filiale du groupe Bolloré Logistics) ont obtenu respectivement en 2023 les notes EcoVadis de 81/100 et de 8/100, et font ainsi partie des 1% des entreprises les mieux notées de leur secteur.

Avec une note de 78/100, en progression de 7 points par rapport à 2021

1.6.2 Intégration territoriale

1.6.2.1 Politiques menées et résultats observés

- **En matière d'emploi et de développement régional**

Le Groupe contribue au développement de l'emploi local principalement par la création d'emplois du fait du faible recours à la sous-traitance et au choix de l'implantation de son siège et de son entrepôt logistique dans la Région « Hauts de France » (Nord-Pas-de-Calais-Picardie).

Le Groupe a également à cœur de « faire vivre le tissu local » par l'intermédiaire des prestations de services auxquelles il a recours.

- ✓ Ainsi Bigben Interactive SA, Bigben Connected et Nacon SA privilégient des fournisseurs locaux pour
 - Leurs prestations marketing d'impression, de photographie, de booking de lieux pour les prises de vues, de booking de models, de commandes de polos flockés
 - les prestations fournies par les laboratoires de tests agréés : l'un des laboratoires utilisés pour l'assistance à l'émission des certificats de conformité de ses produits avec les normes européennes et les tests « d'autocontrôle » (suite aux tests effectués en Asie) est originaire de la métropole lilloise et plus particulièrement de Lesquin (Iryos anciennement By Expert)
 - Les prestations événementielles, ainsi que les fournitures de stands, mobiliers (ex : meuble *Force Glass™*), PSVs de comptoirs, ou l'animation du blog des tendances mobiles « SmartAddict ».
 - Le sourcing de certains de ses produits (sprays antibactériens...)
 - Leurs fournitures et matériels informatiques auprès du fournisseur local parisien « La Maison de la Micro »
 - Leurs prestations d'hébergement de serveurs qui sont procurées par la société OVH, qui, basée à Roubaix, est également un acteur réputé pour son engagement éco-responsable et écologique.
 - et toute autre prestation effectuée dans le cadre d'une relation qualité/prix compétitive

Les efforts se sont poursuivis sur l'exercice 2022/23 avec en particulier, l'obtention en septembre 2021 reconduite jusqu'en 2024 par Bigben Connected de la certification officielle "Origine France Garantie" pour la gamme FORCE CASE, ainsi que la commercialisation fin 2022 du premier chargeur de téléphone Force Power « Made In France ».

Le Groupe est engagé depuis plusieurs années dans une démarche volontariste en matière d'insertion professionnelle des jeunes.

- ✓ A ce titre, une politique de recours à l'apprentissage, aux contrats de professionnalisation et aux stages a été développée depuis plusieurs années par les filiales françaises.
- ✓ Au 31 mars 2024, le Groupe Bigben comptabilise ainsi à son actif 36 apprentis/alternants et 37 stagiaires (dont 22 apprentis/alternants et 25 stagiaires pour le Groupe Nacon) contre 35 apprentis/alternants et 47 stagiaires au 31 mars 2023 (dont 18 apprentis et 33 stagiaires pour le Groupe Nacon).

En outre, ces filiales françaises ont renouvelé en 2022/2023 leur engagement dans plusieurs actions menées spécifiquement en direction des étudiants et jeunes diplômés, notamment :

Pour Nacon SA

- De nombreux partenariats existent entre les équipes « Edition Gaming » du siège de Lesquin, le studios et l'établissement Rubika (SupInfoGame et ISD), école dépendante de la Chambre de Commerce de Valenciennes ou avec d'autres écoles telles le CNAM – ENJMIN, l'ECV Bordeaux, Pole III D, IEM (en partenariat avec les studios Cyanide), l'IIM, l'ICAN, Isart digital :
 - Les patrons et cadres des studios du groupe Nacon interviennent régulièrement dans ces écoles
 - De nombreux projets d'étude en design et développement ont également été menés avec les étudiants de l'ISD lors des 10 dernières années (projets de simulateurs, projet « made for Iphone controllers », etc.)
 - Le siège de Lesquin a recruté de nombreux étudiants de ces écoles au cours des dernières années qui ont rejoint les départements Edition et Design d'accessoires de jeux vidéo et en accueille d'autres en stage.
- De nombreux partenariats existent également entre et le département PAO et diverses écoles : Ecole de communication Esupcom de Lille, ISCOM, Aston Lille ou l'IAE

Ces opérations illustrent la volonté du Groupe d'attirer et de recruter les talents en les sensibilisant dès aux enjeux et responsabilités du secteur professionnel de nos filiales et à la réalité de ses métiers.

- **Sur les populations riveraines ou locales**

Du fait de son activité de distribution, BIGBEN n'est pas directement concerné par les incidences sur la population riveraine et locales.

- **Conditions du dialogue avec les parties prenantes (communauté, associations, institutions sociales)**

Le Groupe n'a pas mis en place de politique particulière.

Néanmoins, les initiatives engagées dès 2018/19 par le Groupe reflètent l'engagement pris par celui-ci. En effet, les actions de partenariat qu'elles soient réalisées de concert avec les établissements scolaires locaux, les associations ou les institutions gouvernementales, ont en commun leur investissement dans l'apprentissage des compétences liées aux nouvelles technologies et à l'univers du jeu vidéo, de l'AudioVidéo ou de la Téléphonie.

En particulier, les partenariats dans notre métier d'Edition sont nombreux :

Au niveau National :

- Nacon est membre de divers syndicats du jeu vidéo et peut ainsi représenter ponctuellement l'industrie du jeu vidéo, notamment lors de conférences, en expliquant les mécanismes concourant à la création, au développement et à l'édition des jeux vidéo :
 - Nacon est membre du syndicat professionnel de l'industrie du jeu vidéo SELL.

- La Directrice générale du studio Spiders est présidente au Conseil d'Administration du SNJV (Syndicat National du Jeu vidéo)

Au niveau Régional :

- Notre Directeur de l'Édition a été le président fondateur de l'association « Game Industry North » (GAME IN) pendant quatre ans et reste toujours un membre actif pour cette association qui regroupe aujourd'hui une trentaine d'entreprises régionales de la filière de jeux vidéo et qui organise de nombreuses conférences sur des thèmes divers et variés.

Il est devenu également en 2021 membre du Comité Métropolitain du Numérique sous le patronage d'Akim Oural (Conseiller Métropolitain Délégué à l'Innovation et au Numérique)

En 2021, il s'est également engagé avec *Capital Games*, une association professionnelle régionale de la filière Jeux-vidéo en Ile de France qui compte en son sein 150 à 160 entreprises partenaires qui interviennent dans le cadre d'un dispositif de mentorat

- Nacon accueille des délégations de start-ups afin qu'elles puissent présenter leurs produits voire se créer un réseau d'affaires.

Les filiales étrangères sont également investies dans leurs communautés :

- Bigben Benelux adhère à l'organisation L'Union Belge des Annonceurs (UBA)
- Bigben Italia fait partie d'IDEA (Italian Interactive Digital Entertainment Association) ex-AESVI (association des éditeurs et développeurs italiens de jeux vidéo) et s'est associé en 2021 à CONFINDUSTRIA (Confédération générale de l'industrie italienne), qui est la principale organisation représentative des entreprises italiennes de fabrication et de services
- Le studio Raceward est associé à IIDEA, Assolombarda et Confcommercio pour soutenir le jeu vidéo en Lombardia.
- Nacon est également membre du syndicat américain ESA ainsi que du syndicat anglais UKIE et du syndicat australien (par le biais du studio nouvellement acquis Big Ant) ainsi que d'associations au Québec (dont la Guilde du jeu vidéo du Québec).

- **Partenariats ou mécénats**

La plupart des actions de mécénat menées par les filiales sont décentralisées. Elles visent principalement au développement du bien-être de populations défavorisées ou des communautés locales :

- En soutien d'une cause d'intérêt général, la société française Bigben Connected a fait le don en nature de produits au bénéfice des Compagnons de l'espoir (Emmaüs) et a reversé un pourcentage de son chiffre d'affaires « produits *Just Green*® » à l'association « The Sea Cleaners ». Et a financé des projets climatiques certifiés en partenariat avec Climate Partners.
- Le studio Spiders a monté au printemps 2020 avec différents acteurs du jeu vidéo et l'association « Loisirs Numériques », le dispositif « la Bourse Jeux Vidéo » qui a pour vocation d'accompagner financièrement et de mentorer des étudiants qui n'ont pas les moyens socio-économiques d'effectuer des études (très coûteuses) de jeu vidéo. La « Bourse Jeux Vidéo » propose ainsi un financement total des frais d'inscriptions, des frais scolaires et du matériel informatique des étudiant(e)s sélectionné(e)s, ainsi qu'une aide au logement et aux transports et un accompagnement par des mentors professionnels. Spiders fait depuis un don annuel à l'association par an pour soutenir dans la durée cette initiative. D'autres studios du Groupe ont rejoint cette bourse et 5 étudiants sélectionnés ont pu en profiter en 2021/22.
- *Le studio Ishtar est sponsor d'un événement caritatif en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles*

1.6.3 Santé et sécurité des consommateurs

Pour assurer la sécurité de ses produits, BIGBEN dispose dans les usines sous-traitantes d'une organisation et de processus exigeants. Le groupe mobilise des équipes dédiées au suivi et à la mise en œuvre des normes, des réglementations et des règles internes.

La sécurité est prise en compte dès la conception des produits : un produit doit répondre aux exigences nationales sur la sécurité du marché auquel il est destiné et également à des exigences internationales. De ce fait, les produits excèdent souvent les exigences locales sur la sécurité.

Avant la mise sur le marché, tous les produits doivent réussir un programme complet de qualification sur la sécurité des produits. Ces tests permettent d'évaluer les risques potentiels : physiques, chimiques et d'inflammabilité. Tous nos produits sont ainsi conformes aux exigences de la Communauté Européenne, tout comme aux dispositions légales et réglementaires, et sont vérifiés par des laboratoires d'essais indépendants, à dimension internationale et dont la notoriété en termes de sérieux et de compétence n'est plus à démontrer.

BIGBEN respecte scrupuleusement les normes en vigueur qui couvrent la sécurité électrique et d'utilisation de ses produits, et se conforme aux directives ROHS (Restriction sur l'usage de certaines substances dangereuses), DEEE (Déchets d'équipement électriques et électroniques) et au règlement REACH (Système d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation des substances chimiques) pour les produits concernés.

En ce qui concerne son métier Gaming, le Groupe s'engage dans la santé et la sécurité de ses consommateurs par l'intermédiaire des syndicats professionnels de l'industrie du jeu vidéo tel que le SELL en France.

Les équipes « software » travaillent en étroite relation avec les organismes de notation et de protection des consommateurs, dont les plus importants sont :

- PEGI (Pan European Game Information) pour l'Europe ;
- ESRB (Entertainment Software Rating Board) pour les États-Unis ;
- OFLC (Office of Film and Literature Classification) ou COB pour l'Australie ;
- USK (Unterhaltungssoftware Selbstkontrolle – en français, Auto-contrôle des logiciels de divertissement) pour l'Allemagne ;
- CERO (Computer Entertainment Rating Organization) pour le Japon.

Ces organismes permettent d'informer les consommateurs de la nature des produits et de l'âge recommandé pour les utiliser en établissant des systèmes de classification par âge destinés à garantir un étiquetage clair des contenus des jeux vidéo par classe d'âge en fonction du contenu.

Chaque organisme est indépendant et fonctionne de façon différente.

D'autre part, en France les produits contiennent, conformément au décret du 23 avril 1996, un avertissement sur les risques d'épilepsie.

Certains fournisseurs « first party » demandent également à ce que des informations sur les risques similaires soient relayées sur leurs packagings ou dans les notices jointes aux produits. C'est le cas pour Sony, Microsoft et Nintendo.

1.7 ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME

A noter le travail important effectué par une filiale majeure Bigben Connected SAS sur le sujet :

- Depuis octobre 2016, Bigben Connected SAS ainsi que toutes les autres filiales du Groupe Bigben est au bénéfice de l'adhésion du groupe au Global Compact des Nations Unies, soutenant ainsi les dix principes concernant les droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Bigben Connected SAS a fait part de son engagement auprès des parties prenantes par le biais de sa « Charte d'achats responsables ». L'adhésion au Global Compact a été renouvelée en 2021 et 2022.
- Bigben Connected SAS a ainsi obtenu une Notation Ecovadis DE 70/100 pour son volet « Social et Droits Humains et une médaille d'or en 2023.

D'autres filiales majeures promeuvent également des valeurs d'éthique :

Dans sa démarche RSE, METRONIC est ainsi associé au programme international **AMFORI BSCI** et s'assure que ses partenaires suivent un code de conduite éthique, dans le respect des Droits de l'Homme, des Droits du Travail et de l'environnement.

Pour plus d'information sur AMFORI BSCI : se référer au site www.amfori.org.

- **Promotion et respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT**

Le Groupe respecte les dispositions

- ✓ **Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective**

Le Groupe respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective (Cf. § 4.3).

- ✓ **Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession**

Le Groupe réunit des collaborateurs talentueux venant d'horizons et de profils différents (Cf. § 4.6.3). Par ses recrutements de profils variés, le Groupe s'efforce ainsi de lutter contre la discrimination sous toutes ses formes.

- ✓ **Elimination du travail forcé ou obligatoire**

Le Groupe s'engage à respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail et notamment à ne pas recourir à de la main d'œuvre forcée et est attentive à ce que ses sous-traitants en Asie du Sud Est respectent eux-mêmes ces obligations.

- ✓ **Abolition effective du travail des enfants**

Le Groupe s'engage à respecter la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant et les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail et notamment à ne pas recourir à de la main d'œuvre infantile et est attentif à ce que ses sous-traitants en Asie du Sud Est respectent eux-mêmes ces obligations. De ce fait, le Groupe respecte pleinement les règles du « HK Labour Law » et les « Employment of Children Regulations ».

Il est intéressant de noter qu'en sus des audits sociaux menés par Bigben Hong Kong (Cf. § 6.2.2), nos inspecteurs qualité, qui sont présents tous les jours dans les usines, doivent reporter immédiatement auprès du responsable du département qualité de Bigben Hong Kong et Nacon Hong Kong s'ils suspectent que des enfants travaillent dans une usine. Le Groupe est très vigilant sur ce point et n'a eu aucun cas de travail forcé ou obligé d'enfants répertorié au cours de l'année écoulée.

- **Choix des partenaires**

Puis, comme déjà indiqué précédemment, certaines actions menées par le groupe auprès des sous-traitants et partenaires notamment (par exemple l'audit social des usines asiatiques rajouté depuis le 1^{er} avril 2017 à l'audit qualité et appuyé par un formulaire d'audit social) s'assurent de la prise en compte de la responsabilité sociale par ces derniers.

A ce jour, hormis le cas des actions sociales mentionnées, le Groupe n'est pas engagé dans d'autres actions en faveur des droits de l'homme.

1.8 LIEN NATION-ARMEE

Le groupe n'a pas mené d'action particulière visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves.

1.9 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET L'EVASION FISCALE

1.9.1 Les actions engagées pour la prévention de la corruption et leurs résultats

BIGBEN rappelle l'obligation de loyauté dans les contrats de travail et souligne l'importance de ce principe au moment de l'embauche des nouveaux salariés.

Les procédures anti-corruption mises en place par le Groupe prennent plusieurs formes :

- Le Groupe a communiqué en 2016 une procédure « anti-Fraude » à toutes ses filiales et les a formées aux moyens de contrer toute tentative de fraude externe ; une mise à jour annuelle de cette procédure est renvoyée à toutes ses filiales.
- La Trésorière Groupe a également accès aux positions bancaires journalières des filiales
- Bigben considère également que la sécurisation des paiements et le contrôle strict des inventaires des produits permettent de prévenir les tentatives de corruption en interne.

Concernant les sous-traitants :

- Lors de la sélection d'un nouveau sous-traitant important, l'usage est de mettre en place soit des procédures d'appels d'offres nécessitant plusieurs niveaux d'approbation pour leur validation soit d'obtenir a minima trois offres fournisseurs
- Il est également intéressant de noter que les filiales d'Asie font signer un formulaire « Gift and Gratuities » à leurs fournisseurs (y compris leurs usines partenaires) stipulant le fait que Bigben n'acceptera aucun cadeau ou aucune gratuité.

A noter que le Groupe BIGBEN, ayant franchi le seuil des 500 salariés lors de l'acquisition du studio Kylotonn en octobre 2018, est depuis soumis à la loi française SAPIN II – volet anti-corruption. En accord avec les 8 mesures préconisées par l'Agence française Anti-corruption (AFA), les mesures suivantes ont ainsi été décidées et déployées courant 2020/21 et 2021/22 au sein du Groupe et de ses filiales françaises et étrangères dans le respect imposé par la réglementation française et continueront à être déployées au sein des nouvelles filiales à l'avenir :

- Cartographie des risques anti-corruption
- Adoption d'un code de conduite anti-corruption intégré au Règlement intérieur
- Mise en place d'un dispositif d'alerte type « lanceur d'alerte/whistleblower »

ALERTE(S) RECUE(S)	31/03/2024	31/03/2023
Nombre d'alerte(s) reçue(s)	0	0

- Mise en place de procédures d'évaluation des partenaires
- Mise en place de procédures de contrôles comptables et d'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne anti-corruption
- Déploiement d'un module de formations « anti-corruption » appuyées sur des diapositives compréhensibles à destination des salariés concernés de toutes les filiales du Groupe.

1.9.2 Les actions engagées pour la prévention de l'évasion fiscale et leurs résultats

L'évasion fiscale n'a pas été identifiée par le Groupe BIGBEN comme un risque significatif.

Chacune des filiales du Groupe BIGBEN respecte ainsi les réglementations fiscales de son pays.

Le Groupe, en matière de prix de transfert, s'assure d'être en conformité avec les principes BEPS de l'OCDE, et dispose ainsi d'une documentation complète (« master file » et « local files ») lui permettant de justifier du caractère de pleine concurrence de ses transactions intra-groupe et de leur régularité fiscale.

1.10 ANNEXE – NOTE METHODOLOGIQUE DU REPORTING SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET SOCIETAL

La démarche de reporting RSE de BIGBEN INTERACTIVE se base sur les articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce français.

1.10.1 Période et calendrier de reporting

Les informations collectées couvrent la période du 1er avril de l'année N-1 au 31 mars de l'année N, à l'exception des informations relatives à la formation et aux entretiens de performance ainsi que des bilans carbone de certains transporteurs qui sont collectées sur la période du 1er janvier N-1 au 31 décembre N-1. Le 1er trimestre janvier-mars étant ainsi considéré identique à celui de l'année précédente pour les émissions transporteurs. La remontée de ces informations s'effectue à une fréquence annuelle à l'exception des informations relatives aux rémunérations et aux charges sociales qui sont remontées à une fréquence mensuelle.

Le reporting RSE suit le calendrier suivant :

Période	Activité
Début mars N	Instructions envoyées aux entités contributrices un mois avant la clôture annuelle (fichier Excel de reporting, explications, instructions, etc.)
Au cours du mois d'avril N	Remontée des informations qualitatives et quantitatives
Fin avril N	Consolidation des informations et rédaction du projet de rapport RSE
Fin mai N	Conseil d'administration approuvant les résultats

1.10.2 Périmètre

Le périmètre de reporting des informations RSE a pour objectif d'être représentatif des activités du Groupe. Il est défini selon les règles suivantes :

- Seules les sociétés consolidées dans les états financiers selon la méthode de l'intégration globale sont incluses dans le périmètre de reporting des informations RSE (sont donc exclues les sociétés mises en équivalence)
- Les filiales acquises ou créées au cours de l'année N-1/N seront incluses au reporting de l'année N/N+1, afin d'adopter une démarche progressive.

1.10.3 Choix des indicateurs

Le choix des indicateurs s'effectue au regard :

- des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux de l'activité des sociétés du Groupe,
- des risques associés aux enjeux des métiers exercés,
- de la mise en œuvre opérationnelle du suivi de la performance RSE du Groupe basée sur une sélection d'indicateurs fédérateurs.

1.10.4 Rôles et responsabilités

Les informations sont collectées de manière centrale ou auprès de chaque entité incluse dans le périmètre de reporting RSE à partir des sources suivantes : extractions du système de gestion de la paie, fichiers de suivi sous Excel, factures, etc.

Les informations quantitatives reportées par les filiales sont collectées par les responsables financiers des filiales sur la base d'un fichier Excel de reporting élaboré par la Direction de BIGBEN INTERACTIVE

et de NACON. Au sein des filiales, les responsables financiers collectent les informations auprès des interlocuteurs responsables des thématiques concernées.

Les informations qualitatives sont, quant à elles, collectées de manière centralisée par la Direction de Bigben Interactive et de Nacon.

Les informations sont contrôlées et validées par la Direction du Groupe.

1.10.5 Contrôles externes

En application des obligations réglementaires exigées par l'article 225 de la loi Grenelle 2 et son décret d'application du 24 avril 2012, BIGBEN INTERACTIVE puis NACON ont demandé à partir de l'exercice 2013-14 à l'un de ses Commissaires aux comptes un rapport comportant une attestation relative à l'établissement des informations devant figurer dans le rapport de gestion et un avis motivé sur la sincérité des informations publiées.

1.11 LIMITATION DE PERIMETRE ET PRECISIONS METHODOLOGIQUES

1.11.1 Limitations de périmètre

Information	Périmètre
Indicateurs environnementaux	
Déchets de papier/carton consommés et recyclés	Les déchets de papier et carton recyclés sont limités au périmètre de l'entrepôt logistique de Lauwin-Planque (unique véritable entrepôt du groupe, les autres filiales n'étant que des bureaux), ainsi qu'aux quelques filiales du groupe (notamment les filiales allemande, italienne et de Hong Kong) recyclant leurs cartons/papiers de manière habituelle.
Tous indicateurs environnementaux	Toutes les sociétés du groupe font partie du périmètre de ce rapport

Information	Périmètre
Indicateurs sociaux	
Tous indicateurs sociaux	Toutes les sociétés du groupe font partie du périmètre de ce rapport

1.11.2 Précision méthodologique

Concernant les données sociales :

Information	Description
Effectif fin de période et répartition par : - Sexe - Age - Zone géographique	Nombre d'employés inscrits au registre de la paie au 31 mars de l'année N en contrats à durée indéterminée et à durée déterminée. Sont inclus les employés en congé parental, congé maternité ou congé pour longue maladie, et les alternants (contrats d'apprentissage et contrats professionnels). Sont exclus les mandataires sociaux non-salariés, les stagiaires, les intérimaires, les employés partis en pré-retraite et les employés en congé sabbatique. Les tranches d'âge définies sont les suivantes : ≤ 25, 26-35, 36-45, 46-55, ≥ 56. Il a été pris comme convention de considérer comme « seniors » les salariés > 45 ans. Les rares employés français disposant de deux contrats de travail pour deux entités françaises distinctes du groupe ont été considérés chacun comme 2 effectifs dans le respect de la loi française. Les zones géographiques définies sont les suivantes : France, Reste de l'Europe, Asie, Autres.

Embauches externes	Nombre d'employés recrutés en CDI et CDD, Apprentis/Alternants, Interims, entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N. Les renouvellements de CDD ainsi que les transformations de contrats ne sont pas associés à de nouvelles embauches.
Départs	Nombre d'employés en CDI et CDD, Apprentis/Alternants, Interims, ayant quitté l'entreprise entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N à l'initiative de l'entreprise (raison économique, faute grave, rupture conventionnelle, rupture période d'essai CDD/CDI, fin de CDD) et à l'initiative du salarié (démission)
Rotation des effectifs	Nombre de départs volontaires divisé par effectif à la clôture. Les départs volontaires incluant les fins de contrats de CDDs, on peut considérer que les vrais taux de rotation des effectifs sont moindres Le ratio « Rotation des effectifs par genre » est décomposé entre hommes et femmes.
Absentéisme total et ventilation : - Congés maladie - Accidents du travail et de trajet - Congés sans solde	Nombre de jours d'absence pour les différentes catégories, calculé en jours ouvrés entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N. L'indicateur « taux d'absentéisme » se calcule en divisant le nombre de jours total d'absence mentionné ci-dessus par l'effectif en fin de période et par un nombre de jours ouvrés de 235 jours.
Rémunérations de l'exercice	Le montant des rémunérations correspond à la masse salariale brute en comptes consolidés relatives des effectifs. Elle inclut les catégories suivantes : rémunération brute, congés payés, indemnités, avantages divers, prime intéressement et participation L'indicateur « rémunération moyenne par salarié » se calcule en divisant le montant des rémunérations mentionné ci-dessus par l'effectif en fin de période.
Taux de fréquence d'accidents du travail	Le Taux de fréquence d'accidents du travail se calcule avec la formule : (Nombre total d'accident de travail / nombre d'heures travaillées) * 1 000 000
Taux de gravité des accidents du travail	Le Taux de gravité des accidents du travail se calcule avec la formule : (Nombre de jours d'arrêt dû à des accidents de travail/Nombre d'heures travaillées) * 1 000
Charges sociales	Le montant des charges sociales correspond aux cotisations patronales (sécurité sociale, pôle emploi, retraite, prévoyance, mutuelle, médecine du travail, frais du comité d'entreprise, formation continue, participation titres restaurant, effort construction, taxe apprentissage).
Accidents du travail avec arrêt	Nombre d'accidents du travail reconnu comme tel par les autorités ayant eu lieu entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N et ayant entraîné un arrêt de travail.
Accidents du travail sans arrêt	Nombre d'accidents du travail reconnu comme tel par les autorités ayant eu lieu entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N n'ayant pas entraîné un arrêt de travail.
Accidents de trajet	Nombre d'accidents de trajet reconnu comme tel par les autorités ayant entraîné ou non un arrêt de travail entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N.
Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	Dépenses de formation Année calendaire N-1/ masse salariale N-1
Dépense de formation	Montant en euros des dépenses associées aux efforts de formation. Les dépenses prises en compte incluent le coût des prestations facturées par des prestataires externes dans le cadre de formations délivrées aux employés de BIGBEN INTERACTIVE, concernant calendaire l'année N – 1 ainsi que les frais de déplacement (transport, hébergement, repas) associés à des formations suivies ainsi que les coûts salariaux chargés. Les dépenses de formation au titre de l'année N sont les dépenses réalisées par l'ensemble des collaborateurs présents au 31 Mars de l'année N. Les dépenses des collaborateurs ayant quitté l'entreprise ne sont pas prises en considération.
Salariés formés	Nombre de participants (CDI et CDD) aux sessions de formation faisant l'objet d'une convention au cours de l'année calendaire N - 1 pour les sociétés françaises et année fiscale pour les autres sociétés. Les données sont issues des conventions signées avec les prestataires en charge de la formation. Un participant est comptabilisé autant de fois qu'il aura suivi de formations. Les salariés formés au titre de l'année N sont les collaborateurs présents au 31 Mars de l'année N. Les collaborateurs ayant quitté l'entreprise ne sont pas comptabilisés. L'indicateur « % de l'effectif moyen ayant été formé » se calcule en divisant le nombre total de salariés formés mentionné ci-dessus par l'effectif en fin de période.
Heures de formation	Nombre d'heures de formation faisant l'objet d'une convention suivies par les employés

	<p>(CDI et CDD) au cours de l'année calendaire N -1 pour les sociétés françaises et année fiscale pour les autres sociétés.</p> <p>Les données sont issues des conventions signées avec les prestataires en charge de la formation. Seules les actions de formation réalisées en présentiel par un formateur interne ou externe sont considérées.</p> <p>Les heures de formation comptabilisées au titre de l'année N sont les heures réalisées par les salariés inscrits dans les effectifs au 31 Mars de l'année N.</p> <p>Les heures de formations suivies par les collaborateurs ayant quitté l'entreprise ne sont pas prises en compte.</p> <p>L'indicateur « Nombre d'heures de formation moyen par salarié » se calcule en divisant le nombre total d'heures de formation mentionné ci-dessus par l'effectif en fin de période.</p>
Nombre d'heures de formation moyen par salarié	<p>Le Nombre d'heures de formation moyen par salarié se calcule avec la formule :</p> <p>Nombre total d'heures de formation / effectif total au 31 mars N</p>
Nombre de formations moyen par salarié	<p>Le Nombre de formations moyen par salarié se calcule avec la formule :</p> <p>Nombre de formations / effectif total au 31 mars N</p>
Pourcentage de l'effectif ayant bénéficié d'un entretien d'évaluation annuel	<p>Salariés ayant bénéficié d'un entretien d'évaluation annuel :</p> <p>Pour les filiales françaises : au cours de l'année calendaire N - 1</p> <p>Pour les autres filiales : entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N / effectif fin de période entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N</p> <p>L'entretien d'évaluation annuel est formalisé par le biais du document intitulé « entretien de progrès ».</p>
Part des femmes à des fonctions de « Manager »	<p>Le pourcentage de femmes à des fonctions de « Manager » se calcule en prenant en compte le prorata des femmes répertoriées en tant que « Top Manager » et « Manager » par rapport à la population totale de « Top Managers » et « Managers ».</p> <p>Les Top Managers se définissant comme les membres du Comité de Direction du Groupe incluant les directeurs des filiales.</p> <p>Un manager se définissant comme une personne ayant des responsabilités importantes dans l'entreprise et étant responsable hiérarchiquement d'au moins une personne (incluant également les stagiaires non pris en compte dans les effectifs)</p>

Concernant les données environnementales

Information	Description
Consommation d'eau	<p>Consommation d'eau en m³ entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N.</p> <p>Les données sont issues des factures du fournisseur d'eau ou de relevés de compteur.</p>
Achats de papier	<p>Achats de papier et carton mesurés en kg entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N.</p> <p>Par convention, le Groupe considère que les achats de papier de l'exercice sont consommés sur l'exercice.</p> <p>A noter que l'activité de l'entrepôt logistique consiste à déballer les produits envoyés par les fournisseurs, les stocker puis les réemballer dans le format souhaité par le client final. Sont donc exclus de ce critère RSE les cartons d'emballage envoyés par les fournisseurs. Néanmoins, ces déchets de cartons étant recyclés, ils se retrouvent en majorité dans le critère sous-mentionné.</p> <p>Les achats de papier des entités commerciales ne représentant généralement que la consommation des photocopieurs, du fait de leur niveau non significatif, il a été décidé de ne plus répertorier les consommations de papier des petites filiales de distribution ou de studios de développement à compter de l'exercice fiscal 2021/22.</p>
Déchets de papier et carton collectés	<p>Déchets de papier et carton mesurée kg entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N.</p> <p>Les données sont issues des prestataires en charge de la collecte des papiers et cartons.</p> <p>Du fait de leur niveau non significatif, il a été décidé de ne plus répertorier les déchets de papier des petites filiales de distribution ou de studios de développement à compter de l'exercice fiscal 2021/22.</p>
Consommation d'électricité en interne	<p>Consommation d'électricité en kWh entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N.</p> <p>Les données sont issues des factures du fournisseur d'électricité ou de relevés de compteur.</p>

Consommation d'électricité des serveurs hébergés en externe	La consommation d'électricité liée aux datacenters externes se calcule avec la formule : Nombre de serveurs hébergés par des prestataires extérieurs * Temps de mise en marche annuel * Puissance moyenne d'un serveur (environ 0,170kwh selon source ADEME)
Consommation de gaz naturel	Consommation de gaz naturel en m ³ entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N. Les données sont issues des factures du fournisseur de gaz naturel ou de relevés de compteur.
Emissions de CO ₂ scopes 1 et 2 et 3	Le calcul des émissions de CO ₂ a été réalisé en utilisant le logiciel Toovalu, conforme avec la méthode du bilan carbone de l'ADEME et l'ABC.
Indicateurs de taxinomie verte	Ces indicateurs sont imposés par une nouvelle directive européenne (Règlement Taxinomie) qui favorise des activités économiques durables sur le plan environnemental. Une activité économique est durable sur le plan environnemental si elle respecte les critères suivants : 1/ elle contribue à au moins 1 des 6 objectifs environnementaux 2/ elle ne cause de préjudice à aucun des 6 objectifs environnementaux 3/ elle est exercée dans le respect des garanties sociales minimales (conventions OIT) Les 6 objectifs environnementaux sont : 1/ Atténuation du changement climatique 2/ Adaptation au changement climatique 3/ Protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines 4/ Transition vers une économie circulaire, gestion et recyclage des déchets 5/ Maîtrise de la pollution 6/ Protection des écosystèmes

A noter que le reporting environnemental n'intègre que peu de données relatives à l'empreinte environnementale des principaux fournisseurs du Groupe, hormis les prestataires de transport et les datacenters externes, le Groupe ne disposant pas à aujourd'hui de toutes ces informations.

Limites méthodologiques des indicateurs

Les indicateurs peuvent présenter des limites méthodologiques du fait :

- de l'absence d'harmonisation des définitions et législations nationales/internationales ;
- de la représentativité des mesures ;
- des modalités pratiques de collecte et de saisie des informations.

1.12 RAPPORT D'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

A l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884¹, 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 mars 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée 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.

¹ Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1884, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

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 présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

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 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 extra-financiers, 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
- 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 de l'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 l'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. 225-1 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)².

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. 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 quatre personnes et se sont déroulés entre mai 2024 et juin 2024 sur une durée totale d'intervention de trois 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 une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

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 que de respect des droits de l'homme et

² ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

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 2ème 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. Pour certains risques³, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités⁴.
- 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 du code de commerce 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, et couvrent entre 12% 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.

³ Gestion des fournisseurs et prestataires ; Droits de l'Homme et Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.

⁴ Nacon S.A., Kylotonn S.A.S., Cyanide S.A.S., Ishtar, Nacon Domestique.

Paris-La Défense, le 4 juillet 2024

KPMG S.A.

Fanny Houlliot
Associée
Sustainability Services

Stéphanie Ortega
Associée

Annexe

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Suivi des accords collectifs

Avantages sociaux et autres mesures en matière de développement du capital humain

Sensibilisation en faveur de la qualité de vie au travail

Dispositions prises pour éviter les accidents de travail

Actions de sensibilisation aux pratiques écoresponsables

Engagements et actions de réduction de l'impact environnemental des activités

Procédures mises en place en matière de bonne conduite des affaires et de lutte contre la corruption

Engagements en faveur du dialogue avec les parties prenantes (communauté, associations, institution sociales)

Engagements en faveur des droits de l'Homme

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Effectif total en fin d'exercice et répartition par genre

Rémunération moyenne par employé

Nombre d'heures de formation moyen par salarié

Suivi des accords collectifs conclus dans l'entreprise

Consommation d'électricité

Consommation de gaz naturel

Consommation de papier et carton

Quantité de déchets papier et carton recyclés

Emissions de CO2 scopes 1 et 2 associées aux consommations énergétiques des bâtiments

Emissions de CO2 liées aux Data Centers hébergés en externe

Emissions de CO2 liées aux flottes de voitures

Emissions de CO2 liées au transport de marchandises

Part des usines ayant fait l'objet d'un audit social

Nombre d'alertes reçues

Part des usines ayant signé la charte Achat Responsable
