



2022/23

DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE



SOMMAIRE

1.	INTRODUCTION	3
2.	MODELE D’AFFAIRES.....	5
2.1	Le marché du Groupe NACON.....	5
2.2	Modèle de Création de Valeur	6
3.	PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS LIES A L’ACTIVITE DU GROUPE OU A L’UTILISATION DES SES PRODUITS ET SERVICES	7
4.	RISQUES SOCIAUX, POLITIQUES MENEES ET LEURS RESULTATS.....	10
4.1	Développement du capital humain	10
4.2	Qualité de vie au travail et diversité	13
4.3	Santé et Sécurité au travail des collaborateurs et tiers	18
5.	RISQUES ENVIRONNEMENTAUX, POLITIQUES MENEES ET LEURS RESULTATS	19
5.1	Impacts environnementaux - Emissions de gaz à effet de serre élevées	19
5.2	Gestion de l’énergie : surconsommation.....	22
5.3	Gestion des ressources et des déchets.....	23
5.4	Taxonomie	26
6.	RISQUES SOCIETAUX, POLITIQUES MENEES ET LEURS RESULTATS	30
6.1	Gestion des fournisseurs et prestataires	30
6.2	Intégration territoriale	31
6.3	Santé et sécurité des consommateurs	33
7.	ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L’HOMME.....	34
8.	LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET L’EVASION FISCALE	34
8.1	Les actions engagées pour la prévention de la corruption et leurs résultats	34
8.2	Les actions engagées pour la prévention de l’évasion fiscale et leurs résultats	35
9.	ANNEXE – NOTE METHODOLOGIQUE DU REPORTING SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET SOCIETAL	36
9.1	Période et calendrier de reporting.....	36
9.2	Périmètre.....	36
9.3	Choix des indicateurs.....	37
9.4	Rôles et responsabilités.....	37
9.5	Contrôles externes	37
9.6	Limitation de périmètre et précisions méthodologiques	37
10.	RAPPORT D’UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES	41

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 NACON n'entre pas dans le champ d'application de cette réglementation visant à établir une déclaration de performance extra-financière (DPEF) mais a décidé de l'établir dans le cadre d'une démarche volontaire.

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

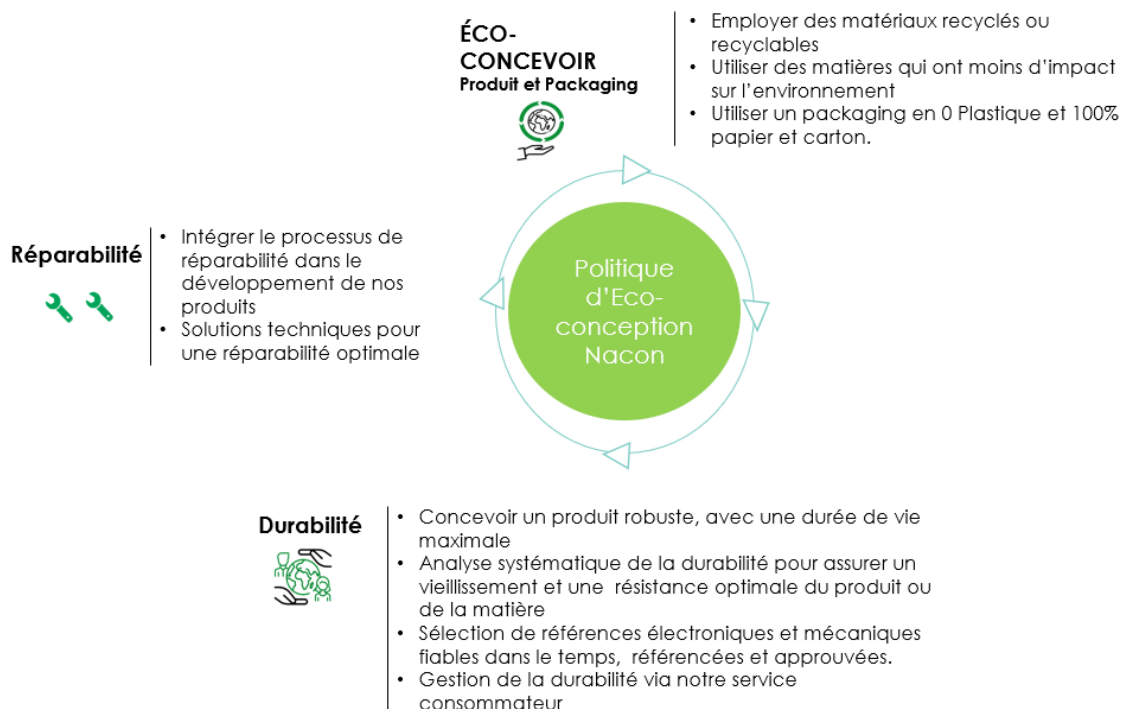
- La description du modèle d'affaires du Groupe,
- La description des principaux risques extra-financiers liés à l'activité du Groupe ou à l'utilisation de ses produits et services, issue de l'analyse de matérialité effectuée par le Groupe,
- Les politiques mises en œuvre pour gérer ces risques,
- Le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

Nacon était membre depuis 2016 du Global Compact des Nations Unis via sa société mère Bigben Interactive. Le 7 février 2022 Nacon SA a adhéré au Pacte en son nom propre et s'est donc engagée directement à prendre des mesures pour intégrer les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies à sa stratégie, sa culture et ses activités.

Au cours de ces dernières années une véritable conscience « RSE » s'est développée au sein du Groupe et différentes mesures ont été mises en place.

Sur l'exercice 2022/23 un groupe de travail a été constitué afin de mettre en place un processus de développement des produits conçu autour de 3 grands piliers :

- Eco conception : maximiser l'utilisation de matériaux recyclés et réduire l'utilisation des minéraux naturels
- Réparabilité : assurer une réparabilité optimale de nos produits
- Durabilité : recherche de solutions pour accroître la durée de vie de nos accessoires



Création d'un comité de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

Afin de poursuivre les efforts en matière de respect de l'environnement et du développement durable mais aussi de ses collaborateurs, clients et partenaires, Nacon a décidé de créer un Comité de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE).

Ce Comité nouvellement créé par décision du Conseil d'Administration en date du 30 mai 2022 a pour principale mission de procurer tout Conseil et assistance au Conseil d'Administration au travers de recommandations en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et notamment d'examiner la façon dont Nacon prend en compte les aspects de développement durable dans la définition de sa stratégie, les principaux risques, enjeux et opportunités en matière environnementale ainsi que les politiques sociales.

Le Comité RSE est constitué de deux administrateurs : Madame Florence Lagrange, administratrice indépendante et Présidente du Comité RSE ; et Madame Anne Badot Janssen, également administratrice.

Lors des réunions du Comité RSE, seront notamment abordés les sujets suivants :

- Les principaux risques et opportunités de Nacon en matière de RSE
- Les engagements, la stratégie et la gestion interne du Groupe en matière de RSE
- La diffusion d'une culture d'entreprise qui encourage l'épanouissement de chacun dans un environnement favorisant le respect, la diversité, l'inclusion et le bien-être collectif

Neutralité carbone d'ici à 2050

Consciente des enjeux environnementaux et de sa responsabilité sociale, Nacon veillera à ce que son activité future continue de s'inscrire dans une démarche de développement durable. Pour cela Nacon s'engage à une réduction des émissions de gaz à effet de serre progressive en ligne avec le scénario climatique des accords de Paris dans le but d'arriver pour l'échéance 2050 à une neutralité carbone net zéro.

Contribution à plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD)

Le Groupe s'attache à ce que sa stratégie soit en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable adoptés par les Nations Unies en 2015 et définissant les enjeux à prendre en compte pour construire une société plus durable. Grâce à la politique RSE mise en œuvre depuis plusieurs années, Nacon se mobilise pour contribuer à l'atteinte de plusieurs des 17 ODD :



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.

2.1 Le marché du Groupe NACON

Le Groupe NACON s'adresse au marché des Jeux vidéo qui connaît ces dernières années des bouleversements importants :



2.2 Modèle de Création de Valeur

LES RESSOURCES	L'EXCELLENCE OPERATIONNELLE	STRATEGIE DE CROISSANCE	CREATION DE VALEUR
<p>Capital humain</p> <p>1034 collaborateurs répartis dans > 11 pays 0,5% : budget de formation par rapport à la masse salariale</p>	<p>L'innovation "produits et marketing" : depuis toujours un axe majeur de notre stratégie</p> <p>Grâce à une <u>équipe dédiée</u> de R&D et de Marketing au plus proche des besoins des consommateurs et à des <u>studios de développement talentueux</u> avec expertise reconnue dans les genres cibles : Racing, Sports, Simulation, Aventure, ainsi que Action, RPG (jeux de rôles) et Narratif.</p>	<p>STRATEGIE NACON : Bâtir les fondements de la croissance future</p>  <p>JEU : Accélération des coûts de développement pour créer les jeux de demain qui généreront plus de rentabilité</p> 	<p>Capital humain</p> <p>272 : Nombre d'embauches entre mars 2022 et mars 2023</p>
<p>Capital intellectuel</p> <p>De nombreuses personnes travaillant en R&D et des dépenses de R&D conséquentes</p>	<p>Nacon s'entoure des meilleurs pour développer ses produits :</p> <p><i>Exemple :</i> Un programme ambassadeur et influenceur pour renforcer la crédibilité et la prescription du gamer professionnel au joueur occasionnel Les ambassadeurs aident à la conception des produits : ainsi la joueuse professionnelle KAYANE a aidé à la conception du Daija Arcade stick pour PS4™ et PS5™</p> 	<p>ACCESOIRES : Internationalisation et poursuite des innovations</p> 	<p>Capital intellectuel</p> <p>Des produits innovants générateurs de marge De nombreux brevets déposés</p>
<p>Capital "manufacturier"</p> <p>Fort budget d'investissements annuels dans les coûts de développement de nouveaux jeux Capacité de production de 16 Studios intégrés et de nombreux studios partenaires capables de développer plus de 40 jeux en développement continu et de lancer > 15-20 jeux/an.</p>		<p>Capital "manufacturier"</p> <p>D'excellentes notes (Metacritic, etc.) pour nos jeux vidéo sortis récemment</p>	<p>Capital "manufacturier"</p> <p>D'excellentes notes (Metacritic, etc.) pour nos jeux vidéo sortis récemment</p>
<p>Capital financier</p> <p>Une structure financière solide Gearing de 28% (hors dettes de loyers et Earn-Out sur acquisitions)</p>	<p>Pour rappel, Nacon a été précurseur sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la manette Revolution NACON : développement d'un algorithme approprié afin d'accéder à de nouvelles capacités propres au monde des joueurs Pro-Gamers - la manette de jeu radiocommandée sans fil multijoueurs - application précoce de la recharge à induction aux accessoires Gaming 	<p>Capital financier</p> <p>Target de forte croissance du chiffre d'affaires et du résultat opérationnel</p>	<p>Capital financier</p> <p>Target de forte croissance du chiffre d'affaires et du résultat opérationnel</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>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>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>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 environnemental</p> <p>Achats de produits aux normes ROHS et REACH 29% de voitures hybrides dans la Flotte du groupe en 2022/23</p>	<p>Capital environnemental</p> <p>Réduction des déplacements au profit de "concalls"; mise en place du télétravail pendant le confinement Transport maritime privilégié</p>	<p>Capital environnemental</p> <p>Réduction des déplacements au profit de "concalls"; mise en place du télétravail pendant le confinement Transport maritime privilégié</p>	<p>Capital environnemental</p> <p>Réduction des déplacements au profit de "concalls"; mise en place du télétravail pendant le confinement Transport maritime privilégié</p>

3. PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS LIES A L'ACTIVITE DU GROUPE OU A L'UTILISATION DES SES PRODUITS ET SERVICES






Les principaux risques auxquels est confronté le groupe NACON 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	Degré de criticité du Risque net	Politiques menées pour gérer ces risques	Résultat des politiques menées		
				Indicateurs prioritaires	Unités	Contribution ODD
SOCIAL						
Développement du capital humain	Déjà traité au 3.4.1 Départ des talents, gestion des compétences et ressources humaines inadaptées	Elevé	L'ouverture en 2019 d'un nouvel établissement de Nacon SA à Paris a permis d'attirer et de conserver des talents parisiens. Les collaborateurs de tous les métiers au centre des politiques de ressources humaines des sociétés du Groupe. Le KPI "Embauches" en hausse indique que le groupe conserve sa capacité d'attraction.	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	Inégalités Hommes-Femmes, discrimination, dégradation des droits, des conditions de travail des collaborateurs	Moyen	Une volonté d'éviter toute discrimination au sein du Groupe et d'assurer l'égalité professionnelle Hommes-Femmes. 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	%	
				% 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 entrainer des accidents ou des maladies chez les collaborateurs ou des tiers	Faible	Vigilance constante sur les normes de sécurité Aménagement des espaces de travail	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	Degré de criticité du Risque net	Politiques menées pour gérer ces risques	Résultat des politiques menées		
				Indicateurs prioritaires	Unités	Contribution ODD
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	Faible	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 scope 1	TCO2eq	
				Emissions de CO2 scope 2	TCO2eq	
				Emissions de CO2 scope 3	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.	Faible	Pas d'usine de production 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.	Faible	Principal déchet constitué par les matériaux de packaging (cartons, etc.) qui sont déjà recyclés. Economie circulaire Lutte contre le gaspillage alimentaire	Consommation de papier et carton	Kg	
				Quantité de déchets papier et carton recyclés	Kg	
SOCIÉTAL / 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	Faible	Fournisseurs rigoureusement sélectionnés (audits d'usine et sélection de transporteurs privilégiant des notes RSE excellentes) Adhésion du groupe au Global Compact des Nations Unies Mise en place d'une chartre d'achat responsable	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	Faible	Actions engagées pour la prévention de la corruption	Nombre d'alerte reçue	Nb	

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.

4.1 Développement du capital humain

Le groupe Nacon réunit des profils créatifs afin d'éditer des jeux vidéo originaux et de développer des accessoires Gaming 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.

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 2023, Nacon regroupe 1034 collaborateurs contre 852 fin mars 2022. L'effectif est en augmentation du fait de l'acquisition du studio Daedalic ainsi que le recrutement de nouveaux salariés au sein des autres studios.

EFFECTIF TOTAL	31/03/2023	31/03/2022	31/03/2021
Total	1 034	852	631

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 2023 a vu l'embauche de 272 collaborateurs (dont 206 en CDI et 40 femmes) et le départ de 153 collaborateurs, dont 8 licenciements.

TYPE DE CONTRAT	2022/2023			2021/2022			2020/2021		
	Women	Men	Total	Women	Men	Total	Women	Men	Total
Mouvements de la période									
Nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée	40	166	206	42	136	178	45	60	105
Nombre de recrutements en contrat à durée déterminée	17	35	52	17	36	53	27	59	86
Nombre d'apprentis/alternants	3	11	14	2	3	5	2	2	4
Nombre total de recrutements	60	212	272	61	175	236	74	121	195
Nombre de départs de contrat à durée indéterminée	32	104	136	30	61	91	33	25	58
Nombre de départs de contrat à durée déterminée	8	14	22	5	17	22	8	17	25
Nombre de départs d'apprentis/alternants	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Nombre total de départs	42	119	161	37	79	116	43	43	86
Dont licenciements	5	3	8	2	3	5	1	0	1

Rotation des effectifs	17.0%	14.2%	14.8%	18.8%	11.4%	13.0%	30.0%	8.8%	13.5%
------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	-------

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

L'indicateur de rotation des effectifs démontre un taux de "turnover" groupe relativement faible de 14.8% contre 13.1% au 31 mars 2022.

Certains métiers se révèlent être en tension et génèrent des difficultés au recrutement. Sur ces métiers, le marché du travail courant 2022/2023 reste axé sur des demandes fortes et une pénurie de candidat. Cela n'a néanmoins pas entravé la croissance des effectifs du groupe.

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, les évolutions de salaire sont validées lors des entretiens annuels d'évaluation. 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 des filiales françaises concernées 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'Épargne d'Entreprise. Enfin, le personnel de plusieurs sociétés françaises du groupe a pu bénéficier des « primes Macrons ». 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 le taux d'inflation 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 et évolutions (en milliers d'euros)	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Rémunération de l'exercice	43 152	33 631	25 283
Charges sociales	13 473	11 892	9 407
Rémunération moyenne annuelle par salarié (K€)	42	41	40

La hausse du montant de rémunération par rapport à l'année précédente s'explique par la croissance du Groupe. La rémunération moyenne brute d'un salarié du Groupe Nacon s'élève à 42k€ en 2022/23 (contre 41k€ en 2021/22).

Les collaborateurs disposent également d'autres avantages sociaux : des tickets restaurants sont distribués dans plusieurs entités, les salariés français dispose d'une participation patronale à un régime riche en garanties sur leurs frais de santé.

Par ailleurs, l'actionnariat 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 sous condition de présence et performance. Le Groupe se réserve la possibilité d'avoir à nouveau recours à de tels plans dans l'avenir.

4.1.4 Formation

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

Dans des métiers et secteurs où l'innovation permanente, l'avance 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 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.

A noter que le plan de développement des compétences s'est accéléré à partir du mois de mars 2022 : à la suite des entretiens professionnels, une énorme demande de formation pour l'année 2022 s'est exprimée.

Les thèmes majeurs récurrents de la formation des salariés du Groupe en 2022 sont des formations techniques en lien avec les domaines d'expertise des collaborateurs 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 2022/23, les dépenses consacrées à la formation du Groupe Nacon ont représenté 0,5% de la masse salariale. Ainsi, 222 collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation, soit près de 21,5% de l'effectif moyen du Groupe. Le nombre d'heures de formation moyen par salarié est de 5 heures.

Formation	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Dépenses de formation (en euros)	222 823 €	219 079 €	94 367 €
Nombre de formations	313	136	114
Nombre total d'heures de formation	5 634	5 130	2 628
Nombre de salariés formés	222	165	107

% de la masse salariale consacrée à la formation	0.5%	0.7%	0.4%
Nombre de formations moyen par salarié	0.30	0.16	0.18
Nombre d'heures de formation moyen par salarié	5	6	4
% de l'effectif moyen ayant été formé	21.5%	19.4%	17.0%

Entretiens d'évaluation annuel	2022/2023	2021/2022	2020/2021
% de l'effectif ayant bénéficié d'un entretien d'évaluation annuel	85.5%	56.5%	46.8%

Il est à noter que 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 », ce qui explicite 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.

4.2 Qualité de vie au travail et diversité

Le groupe réunit des profils créatifs afin d'éditer des jeux vidéo originaux 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.

Nacon est convaincu que la performance du Groupe est inéluctablement liée à l'épanouissement de ses collaborateurs ainsi qu'à la confiance qu'il leur porte. Nacon se donne ainsi comme priorité d'assurer à ses collaborateurs un environnement de travail sûr et de veiller à leur satisfaction tout en les accompagnant dans l'évolution de leurs compétences et de leurs bien-être au sein de l'entreprise.

Dans un cadre plus général Nacon entretient la diffusion d'une culture d'entreprise qui encourage l'épanouissement de chacun dans un environnement qui favorise le respect, la diversité, l'inclusion et le bien-être collectif.

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 de Lesquin de Nacon bénéficie d'un large patio sous verrière avec plantes exotiques et va bientôt 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 certains événements : barbecues, petits déjeuners, séminaires, 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, c'est le cadre légal des 35 heures hebdomadaires travaillées qui s'applique aux salariés des sociétés.
- En Asie, aucune réglementation n'existe mais Nacon accorde entre 12 et 15 jours de vacances à ses salariés asiatiques, ainsi que des jours supplémentaires selon l'ancienneté.

Lors des périodes de confinement liées à la crise sanitaire de la COVID-19 (au printemps 2020, en automne 2020 et au printemps 2021), afin de ne pas exposer la santé de leurs salariés, toutes les entités du Groupe avaient pris des mesures strictes de télétravail.

La crise sanitaire de la Covid-19 aura permis au Groupe de repenser son organisation du travail. Les habitudes de travail ayant été complètement transformées notamment avec l'accélération du déploiement du télétravail à tous les métiers sédentaires, la société mère Nacon SA a mis en place en septembre 2020 une charte de télétravail. Celle-ci permet à ses collaborateurs, hors contexte de crise sanitaire de la Covid, d'opter pour à plusieurs jours de télétravail par semaine. Le télétravail est aussi amplement répandu dans toutes les autres sociétés du groupe.

- **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 instauré une nouvelle instance représentative du personnel : le Comité social et économique (CSE). Le CSE est un organisme qui regroupe les trois instances représentatives du personnel existantes, les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. La quasi-totalité des entités françaises du groupe est dotée d'un CSE.

- 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.

Les filiales du Benelux, d'Espagne, d'Italie, d'Asie, du Canada et des Etats-Unis n'ont pas de représentation syndicale, elles suivent néanmoins 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 ».

- **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, Nacon SA relève de la convention collective du Commerce de gros n° 0573. Les studios de développement relèvent de la convention collective SYNTEC (bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieur-conseils et des sociétés de conseils) n° 3018.

4.2.2 Résultats observés

- **Absentéisme**

La hausse du nombre de jours d'absences par rapport à l'exercice précédent s'explique en partie par la croissance des effectifs du Groupe. Le taux d'absentéisme annuel est de 2,58% pour l'exercice 2022/23, contre 1,75% en 2021/22. A noter que les congés sans solde sont dans la plupart des cas des congés planifiés par de jeunes collaborateurs n'ayant pas acquis suffisamment de congés et ne constituent donc pas des absences injustifiées.

Absentéisme	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Nombre de jours d'arrêts maladie	4 447	2 645	1 927
Nombre de jours d'arrêt pour accident du travail ou de trajet	18	7	1
Nombre de jours de congés sans solde *	1 793	853	658
Nombre total de jours d'absence	6 258	3 505	2 586
Taux d'absentéisme	2.58%	1.75%	1.74%
Nombre de jours de congés maternité	305	527	343
Nombre de jours de congés paternité / congé parental	736	739	217

* Dont congés sans solde planifiés

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 de création d'un jeu vidéo ou de développement d'accessoires demande à des équipes venant d'horizons et de formations très diverses de collaborer. 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**

REPARTITION PAR TYPE D'EMPLOI	31/03/2023		31/03/2022		31/03/2021	
Temps plein	984	95.2%	820	96.2%	605	95.9%
Temps partiel	50	4.8%	32	3.8%	26	4.1%
Total	1 034	100.0%	852	100.0%	631	100.0%

En 2022/23, 95,2% des effectifs du groupe ont un contrat de travail à temps complet.

REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT	31/03/2023		31/03/2022		31/03/2021	
Contrats à durée indéterminée	955	92.4%	785	92.1%	553	87.6%
Contrats à durée déterminée	55	5.3%	49	5.8%	75	11.9%
Apprentis	24	2.3%	18	2.1%	3	0.5%
Total	1 034	100.0%	852	100.0%	631	100.0%
Interimaires	2		4		15	
Stagiaires	25		33		26	

En 2022/23, 92,4% des effectifs du groupe ont un contrat de travail à durée indéterminée. Le nombre d'apprentis a progressé de 33% par rapport à l'année dernière.

REPARTITION PAR GENRE	31/03/2023		31/03/2022		31/03/2021	
Women	218	21.1%	186	21.8%	140	22.2%
Men	816	78.9%	666	78.2%	491	77.8%
Total	1 034	100.0%	852	100.0%	631	100.0%

Le taux de féminisation est en léger recul du fait de la proportion croissante 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.

REPARTITION PAR ZONE GEOGRAPHIQUE	31/03/2023		31/03/2022		31/03/2021	
France	649	62.8%	595	69.8%	466	73.9%
Reste de l'Europe	212	20.5%	122	14.3%	105	16.6%
Amérique	76	7.4%	64	7.5%	48	7.6%
Océanie	84	8.1%	57	6.7%	0	0.0%
Asie	13	1.3%	14	1.6%	12	1.9%
Total	1 034	100.0%	852	100.0%	631	100.0%

Au 31 mars 2023, les filiales implantées hors du territoire français représentent 37,2% de l'effectif total Groupe contre 30,2% au 31 mars 2022, du fait de l'acquisition du studio Daedalic sur l'exercice 2022/23. Le Groupe est actuellement présent dans plus de 11 pays répartis sur plusieurs continents.

○ **Pyramide des âges**

PYRAMIDE DES AGES	31/03/2023		31/03/2022		31/03/2021	
<=25 ans	167	16.2%	144	16.9%	92	14.6%
de 26 à 35 ans	530	51.3%	411	48.2%	297	47.1%
de 36 à 45 ans	209	20.2%	188	22.1%	155	24.6%
de 46 à 55 ans	103	10.0%	87	10.2%	73	11.6%
> 56 ans	25	2.4%	22	2.6%	14	2.2%
	1 034	100.0%	852	100.0%	631	100.0%

Nombre de séniors (>45 ans)	128	12.4%	109	12.8%	87	13.8%
dont salariés français	59	9.1%	51	8.6%	46	9.9%

La pyramide des âges reflète une jeunesse de ses collaborateurs en ligne avec la jeunesse de l'industrie des jeux vidéo : 67,2% de la population se situe dans la tranche d'âge 20-35 ans.

Le Groupe s'efforce également d'intégrer de la jeunesse dans les équipes afin d'assurer l'avenir de l'entreprise.

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

NOMBRE ET % DE FEMMES PAR STATUT	31/03/2023		31/03/2022		31/03/2021	
Nombre et % de femmes tops managers	5	17.9%	4	17.4%	4	22.2%
Nombre et % de femmes managers	30	16.8%	31	22.1%	22	22.9%
Nombre et % de femmes cadres	39	16.5%	33	14.1%	19	11.4%
Nombre et % de femmes agents de maîtrise	25	23.4%	16	19.8%	18	25.7%
Nombre et % de femmes employées	119	24.6%	102	27.3%	77	27.4%
Total	218		186		140	

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.

L'exercice 2022/23 a vu une baisse du pourcentage de femmes sous statut d'employé au profit du statut d'agent de maîtrise. Les efforts de Groupe en matière d'égalité homme/femme devraient continuer à améliorer cette répartition dans les années à venir.

Aucune discrimination à l'égard des femmes n'est faite lors des recrutements, 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 ».

Une attention particulière est également portée à la rédaction des offres d'emploi afin d'attirer davantage de femmes dans ces métiers.

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.

Intégration d'un critère visant à la lutte contre les discriminations dans le déclenchement de la rémunération variable des mandataires sociaux

Bien que les collaborateurs des studios soient majoritairement masculins, le Groupe porte une attention particulière à la non-discrimination des femmes et à l'égalité de traitement entre les sexes.

Afin de renforcer la vigilance du Groupe à cet égard, le Conseil d'Administration du 25 Avril 2022 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 et calculé par la plupart des entités françaises du Groupe (représentant plus de la moitié des

effectifs totaux du Groupe).

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

L'index d'égalité Hommes/Femmes 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.

La moyenne obtenue par les entités de Nacon est de 93% en 2022, contre 85% en 2021, résultat qui vient confirmer les engagements du Groupe en matière d'égalité professionnelle.

Index Egalité Hommes-Femmes	2022	2021
Note moyenne obtenue par les entités du Groupe	93	85

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.

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

Le groupe Nacon emploie 11 salariés en situation de handicap.

HANDICAP	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Nombre de salariés ayant un handicap	11	9	8
% de salariés ayant un handicap	1.1%	1.1%	1.3%

A noter la démarche du Groupe 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.

En 2020/21 les salariés du studio Spiders avaient suivi une formation dispensée par Cap Games sur l'accessibilité dans les jeux.

4.3 Santé et Sécurité au travail des collaborateurs et tiers

Ce risque concerne un éventuel environnement de travail non adapté, une dégradation du bien-être au travail ou des conditions de santé et de sécurité pouvant entraîner des accidents ou des maladies chez les collaborateurs. La santé de ses salariés et des tiers avec lesquels il opère, est au cœur des préoccupations du Groupe.

4.3.1 Conditions de santé et de sécurité au travail

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

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.

Par ailleurs, il est à noter que les activités de ces sociétés génèrent un risque professionnel limité.

Les salariés de 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.

De nombreux salariés ont également été équipés de chaises ergonomiques afin de prévenir des troubles musculo-squelettiques.

D'autres initiatives ou obligations existent 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 ;
- La filiale belge est affiliée à CESI (Service externe de prévention et de protection au travail) ;
- En Italie un 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.

Focus sur les mesures prises pour protéger les salariés et tiers du Covid-19

Hormis les mesures spécifiques d'organisation du travail décrites en 4.3.1., le Groupe avait décidé dans le cadre de la crise sanitaire du covid-19 et afin de protéger la santé de ses collaborateurs de :

- Mettre ses collaborateurs en télétravail dès que possible ou en chômage partiel dès l'annonce de la phase de confinement de chaque pays au printemps 2020 et d'instaurer les gestes barrière, le port du masque et la distanciation sociale pour tous les collaborateurs dont leurs fonctions les maintenaient à leurs postes de travail ; Cette attitude a été reprise à chaque nouveau confinement décidé par les états de chaque pays ; des accords de télétravail ont également été conclus dans la plupart des entités du Groupe.
- De mener un plan de déconfinement strict dès que les états respectifs l'autorisaient afin de préserver la santé de ses collaborateurs et des tiers à leur retour dans les locaux de l'entreprise et de permettre une reprise progressive de l'activité dans le respect des règles de prévention sanitaire.

4.3.2 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 de mise en place du télétravail a été rédigée dans plusieurs entités afin d'instaurer et de cadrer cette pratique ouverte en 2020. L'ensemble de ces éléments ont donné lieu à consultation et échange avec les Instances Représentatives du Personnel.

Au niveau du groupe, tous les effectifs des entités françaises (63% des effectifs du groupe) sont couverts par une convention collective, les entités étrangères respectent les réglementations en vigueur dans leurs pays.

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

Le Groupe est attentif à la santé de ses collaborateurs. Grâce à la prévention menée par l'entreprise et son activité peu exposée aux accidents du travail, l'entreprise ne constate que des accidents de trajet sur les 3 dernières années.

ACCIDENTS DU TRAVAIL	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	0	0	0
Nombre d'accidents sans arrêt de travail	0	0	0
Nombre d'accidents de trajet	4	1	1

Taux de fréquence d'accidents du travail	0%	0%	0%
Taux de gravité des accidents du travail	0%	0%	0%

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.

5.1 Impacts environnementaux - Emissions de gaz à effet de serre élevées

5.1.1 Politiques menées

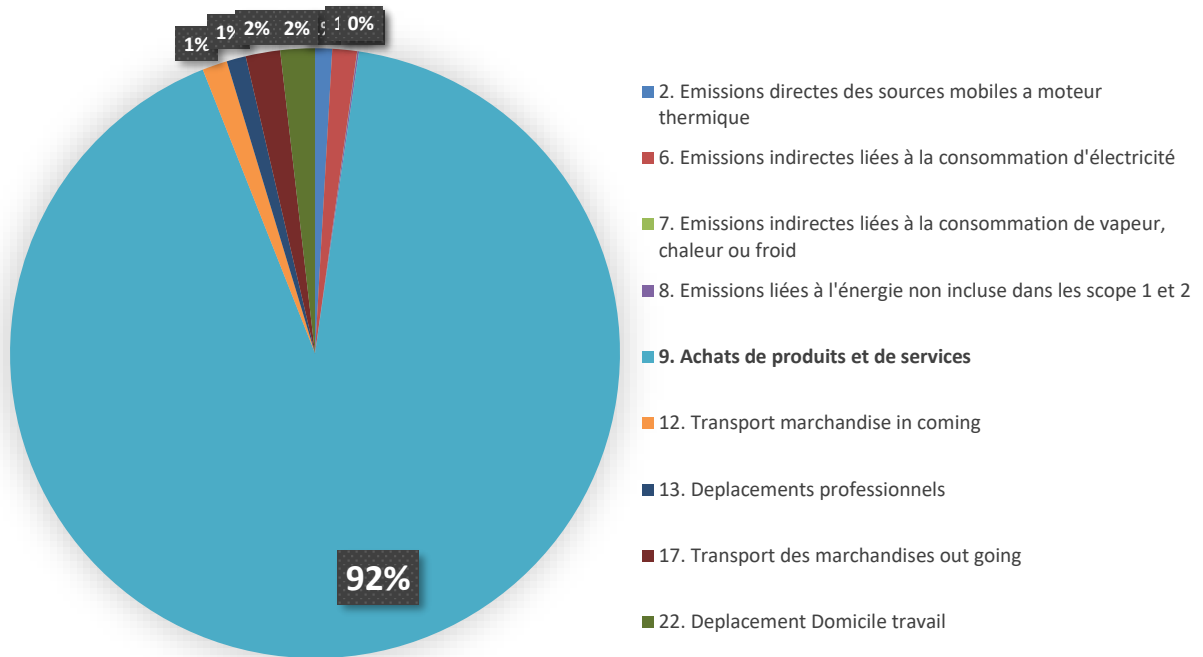
Nacon est déterminé à réduire ses émissions de gaz à effet de serre en ligne avec le scénario climatique des accords de Paris dans le but d'arriver pour l'échéance 2050 à une neutralité carbone net zéro.

Dans cette optique le groupe a réalisé le calcul de ses émissions « scope 1 », « scope 2 » et « scope 3 ».

Un logiciel a été implémenté au cours de l'exercice 2022/23 afin de faciliter la collecte des données auprès de toutes les entités du groupe.

L'empreinte carbone de la société peut être représentée par le graphique suivant :

Répartition des émissions de CO2



- **Politique des déplacements internes**

Le souhait du Groupe est de limiter les émissions de gaz à effet de serre générées par sa flotte automobile en sélectionnant des modèles de véhicules moins émetteurs : 16 véhicules sur les 55 du parc sont classés « hybrides », ce qui représente 29% en 2022/23 contre 18% en 2021/22.

Nombre de voitures du parc par type d'énergie	2022/2023		2021/2022	
Voitures diesel	34	62%	36	72%
Voitures à essence	5	9%	5	10%
Voitures hybrides	16	29%	9	18%
Total	55	100%	50	100%

D'autres mesures ont également été prises dans ce sens, à l'image de la filiale belge qui a déterminé des limites d'émission de CO2 dans sa « car policy ».

Du fait de son activité, les collaborateurs du Groupe participent à de nombreux salons en France et dans le reste du Monde. Lors de ces déplacements, le Groupe favorise les déplacements en train comme moyen de transport dédié en France et les vols directs pour les déplacements internationaux. Le groupe encourage également l'usage des systèmes d'audio ou de vidéo conférences (Skype, Teams, etc.) en remplacement de certains déplacements en filiales.

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

Lors de la sélection des usines partenaires, le critère du respect de l'environnement est dûment pris en compte (Cf section 6.6.1.). Ainsi l'usine asiatique qui fabrique la majorité des manettes de jeux vidéo du Groupe est dotée de panneaux solaires lui permettant de consommer de l'énergie verte sans rejet d'émission carbone dans l'atmosphère.

- ✓ **Mise en place d'une chartre d'achat fournisseur**

Nacon a également mis en place au cours de l'exercice 2022/23 une chartre 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 chartre d'achats responsables a été signée par l'ensemble des usines partenaires du groupe Nacon.

- **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 et aux Etats-Unis.

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 également demandée au service approvisionnement pour 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.

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 « Zero émission » lors de la distribution de ses colis.

5.1.2 Résultats observés

Emissions SCOPE 1 :

Emissions de CO2 (en kg CO2e)	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Emissions associées aux véhicules de société	173 746	194 628	183 185
TOTAL Emissions SCOPE 1	173 746	194 628	183 185

La baisse des émissions Scope 1 est due à la hausse du nombre de voitures hybrides dans le parc automobile de la société.

Emissions SCOPE 2 :

Emissions de CO2 (en kg CO2e)	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Emissions associées à la consommation d'électricité	251 504	101 267	80 843
Emissions associées à la consommation de gaz	2 317	0	0
TOTAL Emissions SCOPE 2	253 821	101 267	80 843
TOTAL Emissions SCOPE 2 à périmètre constant	109 401	100 805	80 843

La hausse des émissions Scope 2 est liée à la croissance du nombre d'entités du groupe ainsi que le déménagement de certains studios dans des locaux plus grands, rendu nécessaire par la hausse de leurs effectifs.

Emissions SCOPE 3 :

Emissions de CO2 (en kg CO2e)	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Emissions associées aux achats	17 646 155		
Emissions associées au transport de marchandises	606 351	1 311 279	2 262 813
Emissions associées aux déplacements domicile - travail	351 305		
Emissions associées aux déplacements professionnels	196 505		
Emissions associées aux serveurs hébergés en externe	16 328	10 660	0
TOTAL Emissions SCOPE 3	18 816 644		

Emissions de CO2 (en kg CO2e)	2022/2023
TOTAL Emissions SCOPE 1 + SCOPE 2 + SCOPE 3	19 244 211

Un logiciel a été implémenté au cours de l'exercice 2022/23 afin de faciliter la collecte des données auprès de toutes les entités du groupe et de permettre une estimation exhaustive des émissions de Scope 3.

La consommation énergétique liée au transport des produits du Groupe peut être évaluée à 606 tonnes CO2 sur l'exercice 2022/23, contre 1 311 tonnes sur l'exercice 2021/22 et 2 263 tonnes sur l'exercice 2020/21. Elle est en forte baisse du fait notamment des événements suivants :

- recours moindre à l'aérien
- épuration naturelle du vieux parc de bateaux énergivores mondial
- politique "slow moving" adoptée par les transporteurs maritimes couplée avec un passage aux hydrocarbures moins sulfurés pour économiser le gazole des bateaux

5.2 Gestion de l'énergie : surconsommation

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 NACON SA 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.

Enfin le Groupe veille à ce que ses fournisseurs se placent également dans une démarche d'utilisation durable des ressources (cf 6.5.2) et a mis en place de nouveaux indicateurs sur l'exercice 2022/23 (cf 6.5.3) afin de pouvoir continuer à affiner l'évaluation de son empreinte carbone.

5.2.2 Résultats observés

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

Eau (en m3)	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Siège	426	284	469
Filiales	126	163	58
Total	552	447	527
Estimation des consommations supplémentaires sans relevé	1 657		

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

Electricité (en kWh)	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Siège	260 111	253 740	251 895
Filiales	910 581	504 307	387 883
Total	1 170 692	758 047	639 778

La hausse des coûts d'électricité est liée à la croissance du Groupe.

Gaz (en m3)	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Siège	0	0	0
Filiales	27 100	0	0
Logistique	0	0	0
Total	27 100	0	0

La consommation de gaz constatée sur l'exercice 2022/23 correspond la consommation d'une entité non consolidée sur les exercices antérieurs.

5.3 Gestion des ressources et des déchets

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 entité.

A noter plusieurs initiatives prises sur le site de Nacon SA :

- Mise en place des poubelles de tri sélectif, en partenariat avec le prestataire ELISE, ainsi que d'une campagne de communication et de sensibilisation auprès des salariés
- Installation d'une climatisation permettant de réduire les dépenses de chauffage/climatisation des bureaux ; climatisation dans les parties communes avec système d'optimisation « air frais / air chaud » permettant de pallier les pertes 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

En outre, Nacon SA sensibilise 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). Nacon SA a également décidé depuis l'exercice 2021/22 de supprimer toute impression de documents corporate et d'adresser des cartes de vœux uniquement digitales à ses partenaires.

- **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.**

Compte tenu de son activité sans site de production, le Groupe n'a constaté aucun rejet dans l'air, l'eau ou le sol affectant gravement l'environnement. L'eau n'est consommée que dans un cadre domestique au sein des bureaux.

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

L'activité de Groupe ne génère aucune nuisance sonore.

- **Utilisation des sols**

Aucune mesure spécifique n'a été prise par la Société.

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

Le Groupe n'ayant pas de site de fabrication, il n'a pas mis en place de moyens spécifiques.

- **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**

Le recyclage éco-pensé en amont

Des produits éco-pensés :

Les aspects RSE et les problématiques de recyclage sont pris en compte dès la création d'un produit et la stratégie produits associée est dûment mise en exergue lors des échanges avec les divers partenaires commerciaux.

- Sur l'exercice 2022/23 un groupe de travail a été constitué afin de mettre en place un processus de développement des produits conçu autour de 3 grands piliers dont l'éco conception, visant à maximiser l'utilisation de matériaux recyclés et réduire l'utilisation des minéraux naturels.
- Nacon travaille sans cesse à l'optimisation de la forme et de la taille des emballages par rapport à la forme de ses produits afin de limiter les déchets d'emballage et essaye de récupérer et de réutiliser les cartons.
- Un emballage « Zéro plastique » a été mis en place il y a plusieurs années, utilisant des cartons certifiés FSC ainsi qu'une impression à base d'encre d'origine végétale. Les notices papier ont également été remplacées par des notices digitalisées téléchargeables par les consommateurs.

Nacon SA s'est également investie dans la dématérialisation des documents générés (factures, notes de frais...) :

- Mise en place de la dématérialisation des factures clients et fournisseurs en septembre 2020
- Mise en place dès mars 2020 d'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
- Mise en place en 2020/21 du logiciel de signature DocuSign permettant d'éviter d'imprimer des documents juridiques tels les contrats pour les signer de manière électronique
- Les supports marketing sont tous digitalisés depuis début 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.

Le recyclage géré en aval

Sensibilisées à l'impact écologique de la consommation de leurs déchets, les sociétés du Groupe recyclent leurs déchets via le tri sélectif dans les locaux ou zones de collecte ou en faisant appel à des sociétés externes spécialisées. A titre d'illustration :

- La filiale allemande 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".

- La filiale belge bénéficie des mesures d'optimisation quant à la limitation des déchets d'emballage. En matière de recyclage, elle adhère également aux organisations 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 ;
- La filiale italienne est depuis 2017 associée au CONAI (Consortium pour la récupération et le recyclage des emballages) et au Consortium ECOEM pour la gestion des déchets électroniques (RAEE). Depuis septembre 2020, la société procède 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 Nacon n'est implanté en proximité de zones riches en biodiversité.

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)	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Siège	406	1 089	433
Filiales	1 213	705	1 782
Logistique	78 477	83 796	90 703
Total	80 096	85 590	92 918

Sur le site de Lesquin l'usage désormais courant de DocuSign a permis d'économiser l'équivalent de 61kg de bois, 1492 litres d'eau, 143 kg de carbone et 10kg de déchets.

Recyclage de papier / carton (en kg)	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Siège	1 877	1 726	2 164
Filiales	783	159	993
Logistique	82 223	98 480	102 765
Total	84 883	100 365	105 2

5.4 Taxonomie

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 Nacon 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.

5.4.2 Résultats observés

Les informations financières considérées pour cette analyse sont issues des systèmes d'information de Nacon à la clôture de l'exercice à partir des comptes consolidés en IFRS au 31 mars 2022 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 Nacon s'élève à 0,0%.

En 2022/23, le chiffre d'affaires du Groupe s'élève à 156.0 millions d'euros et correspond au montant figurant dans le compte de résultat consolidé du Groupe.

Activités économiques

Codes	Chiffre d'affaires absolu (en millions d'euros)	Part du chiffre d'affaires	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Garanties Minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la Taxonomie N	Part du chiffre d'affaires alignée sur la Taxonomie N-1	Catégorie (activité habilitante / activité transitoire)	
		%	%	%					o/n	o/n	o/n	o/n	o/n	o/n	o/n	%	%	H/T	
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)	0	0.0%														0.0%			
A.2. Activités éligibles à la Taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)	0	0.0%																	
TOTAL (A.1 + A.2)	0	0.0%																	
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (%)																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie (B)	155 977	100.0%																	
TOTAL (A + B)	155 977	100.0%																	

Capex

En 2022/23, les dépenses d'investissement liées aux immobilisations corporelles et incorporelles du Groupe s'élèvent à 80,4 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 1,1 million d'euros, soit 1,3% des dépenses totales d'investissement.

La part des investissements éligibles respectant les critères d'alignement s'élève à 0,5 million d'euros, soit 0,6% des Capex du Groupe.

Codes	Capex absolu (en millions d'euros)	Part des Capex	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)						Part des Capex alignée sur la Taxonomie N	Part des Capex alignée sur la Taxonomie N-1	Catégorie (activité habitante / activité transitoire)	
			Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				Garanties Minimales
Activités économiques		%	%	%												%	%	H/T
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																		
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																		
Acquisition et propriété de bâtiments	471	0.6%	100%						o	o	o	o	o	o	o	0.6%		T
Capex durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)	471	0.6%	100%													0.6%		
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)																		
Acquisition et propriété de bâtiments	581																	
Capex éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)	581	0.7%																
TOTAL (A.1 + A.2)	1 052	1.3%																
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (%)																		
Capex non éligibles à la Taxonomie (B)	79 395	98.7%																
TOTAL (A + B)	80 447	98.7%																

Opex

Les dépenses d'exploitation éligibles tel que défini par la Taxonomie concerne principalement les dépenses d'entretien et de maintenance des bureaux. 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.

Activités économiques	Codes	Opex absolu (en millions d'euros)	Part des Opex	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)						Part des Opex alignée sur la Taxonomie N	Part des Opex alignée sur la Taxonomie N-1	Catégorie (activité habilitante / activité transitoire)		
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				Garanties Minimales	
			%	%	%						o/h	o/n	o/n	o/h	o/n	o/n	o/n	%	%	H/T
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																				
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																				
Opex durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)		0	0.0%																	
A.2. Activités éligibles à la Taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)																				
Opex éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		0	0.0%																	
TOTAL (A.1 + A.2)																				
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (%)																				
Opex non éligibles à la Taxonomie (B)		0	0.0%																	
TOTAL (A + B)		0	0.0%																	

6. RISQUES SOCIETAUX, POLITIQUES MENEES ET LEURS RESULTATS

6.1 Gestion des fournisseurs et prestataires

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 Nacon répond à une ambition claire : faire du groupe Nacon 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 nos politiques RSE et Eco-Conception
- Être un acteur investi en faveur d'une performance durable partagées.

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 Nacon 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.

Nacon a ainsi mis en place au cours de l'exercice 2022/23 une chartre d'achats responsables qui engage les partenaires du groupe 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 Nacon.

Par ailleurs, l'entité Nacon Hong Kong mène en Asie des audits de toutes les usines partenaires afin de s'assurer qu'elles respectent leur responsabilité sociétale. Depuis le 1^{er} avril 2017, l'audit social a été rajouté à l'audit qualité appuyé par un formulaire d'audit social.

Les usines font également l'objet de certifications externes sociales et environnementales, dont le détail est présenté en section 6.6.1.2.

Choix des prestataires de transport

Le Groupe est également 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.

Depuis l'exercice 2020/21 le Groupe évalue la consommation énergétique liée au transport des produits du Groupe selon des informations fournies par les principaux transporteurs et extrapolées sur l'ensemble du Groupe (cf 6.5.3).

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

Le Groupe est membre du Global Compact des Nations Unies, il respecte et promeut ainsi 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

6.1.2 Résultats observés

Usines

La plupart des usines de fabrication des produits Nacon 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, d'autres 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.

Le détail par partenaire (représentant plus de 85% de l'activité accessoires) est le suivant :

CERTIFICATIONS ET NOTES OBTENUES	Audits externes				Audits internes	
	CSR	EMS-ISO14001	QMS - ISO9001	ISO 45001	CSR	QMS
Usine 1	RBA	X	X	X	84.4	85
Usine 2	RBA / SA8000	X	X	X	92.2	92
Usine 3	RBA	X	X	X	90.6	91
Usine 4	SA8000 / SMETA	X	X		89.1	86

Le nombre d'usines certifiées progresse chaque année. Ainsi au 31 Mars 2023, 73% des usines, représentant 96% de l'activité accessoires, ont au moins un rapport d'audit sociétal SA8000, SMETA, BSCI ou RBA, contre 65% au 31 mars 2022.

Par ailleurs, le Groupe Nacon 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

Comme indiqué précédemment, 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 2022 les notes EcoVadis de 78/100 et de 80/100, et font ainsi partie des 1% des entreprises les mieux notées de leur secteur.

6.2 Intégration territoriale

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 dans la Région « Hauts de France ».

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

- ✓ A titre d'exemples, Nacon SA privilégie des fournisseurs locaux pour :
 - ses prestations marketing d'impression, de photographie, de booking de lieux pour les prises de vues, de booking de models
 - ses prestations d'hébergement de serveurs qui sont procurées par la société OVH basée à Roubaix

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 et aux contrats de professionnalisation et a été développée depuis plusieurs années. Au 31 mars 2023, le Groupe Nacon comptabilise ainsi à son actif 24 apprentis/alternants contre 18 au 31 mars 2022.

En outre, le Groupe NACON a renouvelé en 2022/23 son engagement dans plusieurs actions menées spécifiquement en direction des étudiants et jeunes diplômés, notamment :

- De nombreux partenariats existent entre les équipes « Edition Gaming » du siège de Lesquin, les studios et les écoles Rubika (SupInfoGame et ISD), 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, Nacon 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 depuis 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.

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'Edition 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**

Plusieurs actions de mécénat visent au développement du bien-être de populations défavorisées ou des communautés locales :

- 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 également rejoint cette bourse.
- Le studio Ishtar est sponsor d'un événement caritatif en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

6.3 Santé et sécurité des consommateurs

Pour assurer la sécurité de ses produits, NACON 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.

NACON 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.

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. Ces informations sur les risques similaires sont souvent relayées sur les packagings ou dans les notices jointes aux produits.

7. ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME

- **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 attentive 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 Nacon Hong Kong (Cf. § 6.6.1), nos inspecteurs qualité présents tous les jours dans les usines permettent de nous assurer qu'aucun enfant n'y travaille. 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 ajouté 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.

8. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET L'EVASION FISCALE

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

NACON 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 :

- Un document de prévention « anti-Fraude » est communiqué chaque année aux salariés du Groupe.
- La Trésorière du Groupe a accès aux positions bancaires journalières des filiales
- Des mentions concernant le devoir de loyauté sont indiquées dans les contrats de travail

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
- Le filiale hong-kongaise fait signer un formulaire « Gift and Gratuities » à ses fournisseurs et usines partenaires stipulant le fait que Nacon n'acceptera aucun cadeau ou aucune gratuité.

Le Groupe Nacon respecte 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 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)	31/03/2023	31/03/2022
Nombre d'alerte(s) reçue(s)	0	0

Aucune alerte n'a été recensée au cours des 2 derniers exercices.

- 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.

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

Le Groupe s'assure, en matière de prix de transfert, 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.

9. ANNEXE – NOTE METHODOLOGIQUE DU REPORTING SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET SOCIÉTAL

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

9.1 Période et calendrier de reporting

Les informations collectées couvrent la période du 1^{er} 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 1^{er} janvier N-1 au 31 décembre N-1. Le 1^{er} 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.

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

9.2 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.
- Les filiales acquises ou créées au cours de l'année N-1/N sont incluses au reporting de l'année N/N+1, afin d'adopter une démarche progressive.

Néanmoins, du fait de l'impact significatif sur les effectifs du Groupe des acquisitions dans des nouveaux studios de développement et afin de faciliter la lecture de la déclaration de Performance Extra Financière, le Groupe a fait un écart à cette règle sur l'exercice 2021/2022 en décidant d'intégrer la société concernée dans le chapitre des indicateurs chiffrés sociaux et de la taxinomie verte sur la base de la durée approximative pendant laquelle leur société aura appartenu au Groupe, c'est-à-dire :

- o 1 an pour PASSTECH GAMES SAS (du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022)
- o 11 mois pour BIG ANT STUDIOS Holding PTY Ltd (du 3 mai 2021 au 31 mars 2022)
- o 8 mois pour CREA'TURE Studios Inc. (du 30 juillet 2021 au 31 mars 2022)
- o 4 mois pour ISHTAR Games SAS (du 25 novembre 2021 au 31 mars 2022)
- o 2 mois pour MIDGAR SAS (du 7 février 2022 au 31 mars 2022)

Pour rappel, en ce qui concerne les chiffres comparatifs, en 2020/2021, les studios nouvellement acquis avaient également été intégrés sur la base de la durée approximative pendant laquelle leur société avait appartenu au Groupe, c'est-à-dire :

- o 6 mois pour Neopica (du 1^{er} octobre 2020 au 31 mars 2021)

- Les filiales cédées ou dont l'activité cesse au cours de l'année N-1/N sont exclues du périmètre de reporting de l'année N-1/N. Non applicable en 2022/23.

La mise à jour du périmètre pour le reporting de l'année N-1/N s'effectue au 31 mars de l'année N-1/N par la Direction du groupe.

Les spécificités liées à la restriction de périmètre concernant certains indicateurs sont précisées dans la partie « 9.6. Définitions des indicateurs et limites méthodologiques ».

9.3 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.

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

9.5 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, Nacon a demandé à partir de l'exercice 2019-20 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.

9.6 Limitation de périmètre et précisions méthodologiques

9.6.1 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 de sa maison mère Bigben Interactive (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.

9.6.2 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 intérim, 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, Amérique, Océanie, Asie.
Embauches externes	Nombre d'employés recrutés en CDI et CDD, Apprentis et Alternants, Intérim 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 et Alternants, Intérim 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) Les transferts entre différentes entités sont considérés comme des sorties.
Rotation des effectifs	Nombre de départs volontaires divisé par effectif à la clôture. 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 calculées 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 Le nombre d'heures travaillées correspond au nombre réel de jours travaillés par les salariés * le nombre d'heures de travail hebdomadaire
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 Le nombre d'heures travaillées correspond au nombre réel de jours travaillés par les salariés * le nombre d'heures de travail hebdomadaire
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	Le pourcentage est calculé de la manière suivante : Dépenses de formation des l'exercice / Rémunération de l'exercice
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 salariés 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. Les formations peuvent être réalisées en présentiel ou à distance.
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 (CDI et CDD) 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. 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. Les heures de formations suivies par les collaborateurs ayant quitté l'entreprise ne sont pas prises en compte. 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.
Nombre d'heures de formation moyen par salarié	Le Nombre d'heures de formation moyen par salarié se calcule avec la formule : Nombre total d'heures de formation / effectif total au 31 mars N
Nombre de formations moyen par salarié	Le Nombre de formations moyen par salarié se calcule avec la formule : Nombre de formations / effectif total au 31 mars N
Pourcentage de l'effectif ayant bénéficié d'un entretien d'évaluation annuel	Salariés ayant bénéficié d'un entretien d'évaluation annuel : Pour les filiales françaises : au cours de l'année calendaire N - 1 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 de l'année N
« Top managers » et « Managers »	Les Top Managers se définissent comme les membres du Comité de Direction du Groupe incluant les directeurs des filiales. 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)

Concernant les données environnementales

Information	Description
Consommation d'eau	Consommation d'eau 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 d'eau ou de relevés de compteur.
Achats de papier	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. Par convention, le Groupe considère que les achats de papier de l'exercice sont consommés sur l'exercice. 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.
Déchets de papier et carton collectés	Déchets de papier et carton mesurée kg entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N. Les données sont issues des prestataires en charge de la collecte des papiers et cartons.
Consommation d'électricité en interne	Consommation d'électricité en kWh 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 d'électricité ou de relevés de compteur.

<p>Consommation d'électricité des serveurs hébergés en externe</p>	<p>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)</p>
<p>Consommation de gaz naturel</p>	<p>Consommation de gaz naturel en m³ 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.</p>
<p>Emissions de CO₂ scopes 1 et 2 et 3</p>	<p>Emissions de CO₂ associées à la consommation d'électricité et de gaz naturel.</p> <p>Pour les estimations des consommations effectuées en interne, les facteurs d'émission suivants ont été utilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaz naturel : 0,086 kgCO₂e / kWh PCI (Source : facteur d'émission Europe, base carbone ADEME), facteur de conversion 1 m³ = 10,5 kWh PCI (Source : Agence Internationale de l'Energie) - Electricité : France : 0,0520 kgCO₂e / kWh, Belgique : 0,22 kgCO₂e / kWh, Allemagne : 0,461 kgCO₂e / kWh, Hong Kong : 0,766 kgCO₂e / kWh, Italie : 0,406 kgCO₂e / kWh, Espagne : 0,238 kgCO₂e / kWh ; USA 0,522 kgCO₂e / kWh ; Australie 0,841 kgCO₂e / kWh, Canada (0,186 kg CO₂e / kWh) (Source : base carbone ADEME). <p>Les émissions de CO₂ des flottes de voitures se calculent avec la formule : Nombre de voitures Diesel/ Essence /Hybride * Nombre de litres au 100 moyen par Diesel/Essence/Hybride * Nombre Km moyen annuel/ voiture * coefficients d'émissions de CO₂.</p> <p>Avec les hypothèses de consommation suivantes (source ADEME): Diesel : 5L aux 100 kms ; Essence : 6.8 L aux 100 kms ; Hybride : hypothèse 50% essence / 50% électrique soit une moyenne de 3,1 L aux 100 Kms</p> <p>Et d'émissions de CO₂ générées par type de voiture (Source : https://www.econologie.com/emissions-co2-litre-carburant-essence-diesel-ou-gpl/) Coefficient d'émission CO₂ Diesel : 3,10 kgCO₂e/Litres Coefficient d'émission CO₂ Essence et Hybride : 2,70 kgCO₂e/Litres</p> <p>Pour les estimations des consommations des transporteurs, les chiffres proviennent</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit directement du « bilan carbone » fourni par chaque transporteur circularisé - Soit d'un facteur d'émission unitaire par mode de transport (aérien/maritime/route) pourvu par un transporteur et appliqué aux « autres tronçons effectués par les transporteurs non circularisés.
<p>Indicateurs de taxonomie verte</p>	<p>Ces indicateurs sont imposés par une nouvelle directive européenne (Règlement Taxinomie) qui favorise des activités économiques durables sur le plan environnemental.</p> <p>Une activité économique est durable sur le plan environnemental si elle respecte les critères suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) <p>Les 6 objectifs environnementaux sont :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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

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.

10. RAPPORT D'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 mars 2022

A l'assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de votre société (ci-après « entité »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049 et membre du réseau KPMG International comme l'un de vos commissaires aux comptes, 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 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), établie de manière volontaire par votre Groupe, dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration 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 et disponibles sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, 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 au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir 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) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il 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 en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

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) 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 tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000¹.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 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 cinq personnes et se sont déroulés entre mars et juin 2022 sur une durée totale d'intervention d'environ 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 ;

¹ ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- 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 de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- 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 et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- 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 risques², 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'entités³.
- 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, 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 19% 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.

Paris-La Défense, le 21 juin 2022

KPMG S.A.

² Gestion des fournisseurs et prestataires ; Droits de l'Homme et Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.

³ Kylotonn SAS ; Nacon SA.

Fanny HOULLIOT
Associée
Sustainability Services

Stéphanie ORTGEA
Associée

Annexe

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Politique de promotion interne des collaborateurs et résultats

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

Gouvernance en matière de sécurité

Démarche de prévention des risques auxquels pourraient être exposés les salariés au travail

Actions d'amélioration des conditions de travail

Mesures de réduction des consommations énergétiques

Actions en faveur du recyclage des déchets

Evaluation de l'empreinte carbone de l'activité et actions de réduction associées

Actions pour la prévention de la corruption

Engagements et dispositions prises en matière de respect par les fournisseurs et les sous-traitants des Droits de l'Homme, des Droits du Travail et de l'Environnement.

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

Effectif total en fin d'exercice et répartition par genre

Nombre d'heures de formation moyen par salarié

Rotation des effectifs genré et non genré

Taux d'absentéisme

Part des femmes à des fonctions de management

Pourcentage de collaborateurs handicapés

Taux de fréquence d'accidents du travail

Taux de gravité des accidents du travail

Consommation d'électricité

Consommation de gaz naturel

Consommation de papier carton

Quantité de déchets papier et carton recyclés

Emissions de CO₂ scopes 1, 2 et 3
