

Conférence XBRL France 2025

Horizons et perspectives :
ESEF & reporting réglementaire

19 novembre 2025

avec le soutien de la



De la collecte de données ESG au rapport de durabilité ESEF



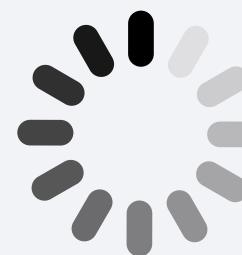
Manon Beaudaire
- SWEEP

Mathilde Balland
- Pomelo-Paradigm (↗Pomdoc DM)



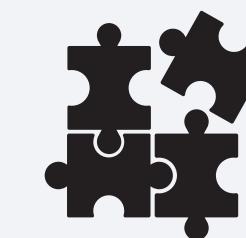
Penser l'ESEF dès la collecte

PRÉPARATION



- **Collecte multi-sources** : API, documents internes, questionnaires collaboratifs
- **Transformation** : calculs d'indicateurs, mapping avec les réglementations
- **Validation** : contrôles qualité, pistes d'audit

CONSTITUTION



- **Disclosure Management** : connexion aux sources, workflows, rollforward...
- **Design et éditorial** : présentation et reformulation des indicateurs
- **Conformité** : Tagging, multi-taxonomie (IFRS, CSRD, Article 8...)

PUBLICATION



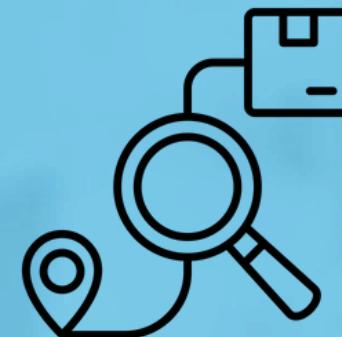
- **Package iXBRL** : pour dépôt auprès du régulateur
- **Fichier PDF** : pour impression ou envoi



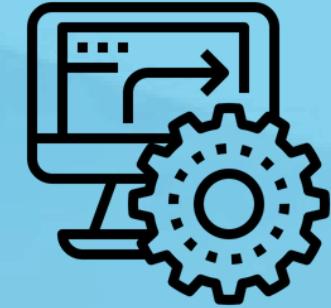
SWEET

 **POMELO**
PARADIGM

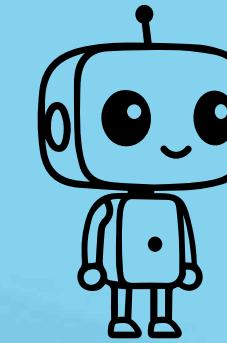
4 facteurs-clé pour transformer les données brutes en informations réglementaires



Traçabilité



Automatisation

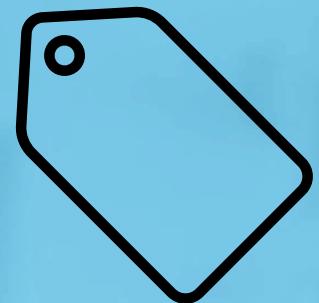


IA

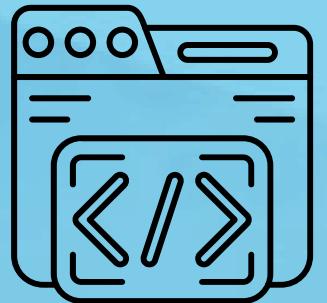


Conformité

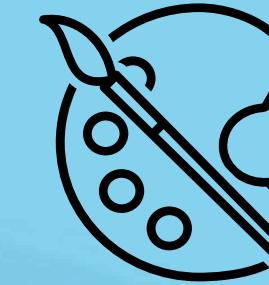
Le rapport ESEF : conformité et communication



Tagging



Structure
des données



Mise en forme



Rédaction

Conserver données, tags et mise en forme dans le xHTML

Presentation of the business and management report on the consolidated financial statements

Activities and results

2.10 Activities and results

In accordance with IFRS 5 and for comparability purposes, [38.46](#) the figures extracted from the income statement that are presented in this section include the reclassifications of the contributions from the activities sold or held for sale (see note 3.2 to the consolidated financial statements).

2.10.1 Auchan Retail activity

As of December 31st 2024, Auchan Retail operated with own subsidiaries in 10 countries, and a partnership in Hungary, through 492 hypermarkets, 784 supermarkets, 745 convenience stores and 207 click & collect points of sale.

The consolidated store network excluding franchised stores as of December 31st 2024 was as follows:

| Country | Hypermarkets | Supermarkets | Convenience stores |
|---------------|--------------|--------------|--------------------|
| France | 258 | 298 | 7 |
| Spain | 80 | 251 | 65 |
| Portugal | 31 | 5 | 236 |
| Luxembourg | 3 | | 1 |
| Poland | 70 | 34 | 6 |
| Hungary | 19 | 5 | 2 |
| Romania | 33 | 9 | 398 |
| Ukraine | 17 | 4 | 13 |
| Russia | 93 | 137 | |
| Senegal | 1 | 31 | 12 |
| Côte d'Ivoire | | 10 | 5 |
| TOTAL | 492 | 784 | 745 |

Including the franchised store network (668, compared to 321 in 2023), the total number of points of sale at December 31st 2024 was 2,896.

- Auchan Retail's revenue in 2024, including sales of goods to franchisees, amounted to €31.7 billion (+1.8% compared to 2023). Auchan Retail's activities outside France accounted for 46.5% of total revenue. Auchan Retail's recurring 298 operating income amounted to €137 million in 2024 in a particularly difficult environment for the sector.

Rapport Annuel Groupe ELO 2024

Corpus

targets and (or) impacts

| status | description | target |
|-------------|---|---------------------------------|
| Not started | Average number of days to pay invoice from date when contractual or statutory term of payment starts to be calculated | |
| Not started | Share of water consumption's measure obtained from sampling and extrapolation | |
| Not started | Share of water consumption's measure obtained from direct measurement | |
| Not started | Share of water consumption's measure obtained from best estimates | |
| Not started | Percentage of employee turnover | |
| In progress | Gender pay gap | 37.3 |
| In progress | Gender pay gap breakdown by ordinary basic salary and complementary/variable components (Total) | 37.3 |
| In progress | Gender pay gap breakdown by country (Total) | 37.3 |
| In progress | Gender pay gap breakdown by country | Country: France 38.8 |
| In progress | Gender pay gap breakdown by country | Country: Germany 31.5 |
| In progress | Gender pay gap breakdown by country | Country: Italy 38.4 |
| In progress | Gender pay gap breakdown by country | Country: United Kingdom 31.4 |
| In progress | Gender pay gap breakdown by country | Country: Unknown 37.3 |
| In progress | Gender pay gap breakdown by ordinary basic salary and complementary/variable components | Type of salary: Ordinary salary |
| In progress | Gender pay gap breakdown by ordinary basic salary and complementary/variable components | Type of salary: Unknown |
| Not started | Percentage of net revenue from business activities at material transition risk | |
| Not started | Participation of employees in training (FFA) measured by | |

2.3.1.3 Indicateurs et cibles

S1-5 — Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels

La définition des cibles ci-dessous s'appuie sur les engagements, politiques et orientations stratégiques du groupe en matière de santé-sécurité, couverture sociale et bien-être des collaborateurs du groupe. Ce travail de cadrage a été mené en lien avec les instances internes concernées, permettant de faire émerger un ensemble de cibles prioritaires en lien avec les enjeux matériels du groupe.

Les collaborateurs n'ont pas été directement associés à la définition des cibles. Toutefois, leur implication intervient dans la mise en œuvre et le suivi des objectifs, notamment en matière de santé-sécurité.

Cibles et indicateurs en lien avec la politique de santé et sécurité

Enjeu : Santé et sécurité - risque

0

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF0) chaque année

— Lien avec l'enjeu :

Ce taux, qui mesure le nombre d'accidents entraînant un arrêt de travail, reflète notre engagement à minimiser les risques professionnels et à garantir des conditions de travail sûres sur l'ensemble de nos sites. En ciblant une diminution de ce taux, nous renforçons nos mesures de prévention (formations, audits, équipements de protection), améliorons nos processus de sécurité (analyses des risques, protocoles d'urgence) et favorisons une culture de vigilance collective.

— Méthodologie :

La définition des accidents de travail est alignée sur la réglementation locale

— Périmètre :

L'ensemble du groupe (salariés, intérimaires et prestataires sur site)

— Consultation parties prenantes :

Présentation des résultats aux élus CSSCT tous les trimestres, localement, et tous les ans au niveau groupe

0

Taux de fréquence des accidents de travail sans arrêt (TF1) chaque année

— Lien avec l'enjeu :

L'objectif de réduire le Taux de Fréquence des accidents de travail sans arrêt (TF1) s'inscrit pleinement dans notre engagement pour la santé et la sécurité au travail, en ciblant les incidents même mineurs qui, bien que n'entraînant pas d'arrêt, révèlent des risques latents dans nos processus. Ce taux mesure les accidents nécessitant des soins médicaux mais permettant une reprise immédiate du travail, et sa réduction témoigne de notre volonté d'éliminer les dangers à la source avant qu'ils ne s'aggravent. En agissant sur le TF1, nous renforçons notre culture de prévention (sensibilisation, signalement des quasi-accidents, amélioration continue des postes de travail) et optimisons nos protocoles de sécurité (ergonomie, équipements, procédures).

— Méthodologie :

Est considéré un accident sans arrêt si la consultation médicale est extérieure au site, et si celle-ci ne requiert pas d'arrêt de travail

— Périmètre :

BE (activité Long Life uniquement) et BEEM

— Consultation parties prenantes :

Présentation des résultats aux élus CSSCT tous les trimestres, localement, et tous les ans au niveau groupe

| | 2023/24 | 2024/25 | 2024/25 |
|---------------------------------|-------------------|-----------------------|----------------|
| | Périmètre complet | Activités poursuivies | |
| Taux de fréquence AT avec arrêt | 6,6 | 7,4 | 6,9 |
| Taux de fréquence AT sans arrêt | Non disponible | 11,5 | Non disponible |

Cibles et indicateurs en lien avec la politique de qualité de vie et conditions de travail

Enjeu : Bien-être des collaborateurs - opportunité

URD Bonduelle 2024-2025

Merci !



Manon Beaudaire
Experte ESG
mbeaudaire@sweep.com



Mathilde Balland
Responsable Durabilité & Partenariats
mballand@pomelo-paradigm.com