



Rapport de durabilité SFCMC

Exercice 2024/2025



RAPPORT DE DURABILITÉ - SOMMAIRE

I. CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT DE DURABILITÉ SFCMC (ESRS 2)	3
A. Démarche de publication	3
B. Périmètre et période du rapport (BP-1)	4
C. Gouvernance et protocole de traitement des données (BP-2) (GOV-5)	5
D. Structuration du rapport (BP-2)	8
II. ENJEUX MATÉRIELS : ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ (ESRS 2)	9
A. Méthodologie (IRO-1)	9
B. Résultats : IROs et enjeux matériels (SBM-3)	15
III. RÉINVENTER ENSEMBLE NOS MÉTIERS AU SERVICE D'UNE EXPÉRIENCE CLIENT INNOVANTE ET PLUS RESPONSABLE (ESRS 2)	28
A. Présentation du groupe SFCMC et son modèle d'affaires (SBM-1)	28
B. Démarche RSE du Groupe, une nouvelle dynamique 2025-2027	33
C. Gouvernance du groupe SFCMC en interaction avec les enjeux de durabilité (GOV-1, GOV-2 et GOV-3)	35
D. Processus de vigilance raisonnable lié aux enjeux de durabilité (GOV-4)	38
E. S'engager avec et pour les parties prenantes (SBM-2)	40
IV. PRÉSERVER LES ÉCOSYSTÈMES EN CONCILIANT TOURISME, LOISIRS ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT. (ESRS E1, E3, E4 et E5)	44
A. Engagements environnementaux (ESRS E1, E3, E4 et E5)	44
B. Publication de la Taxonomie Européenne	77
V. PRENDRE SOIN DES CLIENTS ET DES ÉQUIPES, ACCOMPAGNER LES TALENTS ET CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES. (ESRS S1, S3 et S4)	84
A. Garantir un environnement social et humain de qualité pour les Talents (ESRS S1)	88
B. Offrir une expérience où santé, sécurité, bien-être et plaisir se conjuguent tout au long du parcours client (ESRS S4)	112
C. Favoriser l'ancrage économique, social et culturel sur les territoires (ESRS S3)	129
VI. PÉRENNISER L'AVENIR DU GROUPE DE FAÇON PLUS DURABLE ET PLUS RESPONSABLE. (ESRS G1)(ESRS S2)	135
A. Assurer la transparence et la loyauté dans les pratiques d'affaires	137
B. Intégrer une démarche de responsabilité dans tous les achats (ESRS S2, ESRS G1-2)	145
VII. ANNEXES	151
A. Table de concordance CSRD des informations publiées dans le rapport de durabilité (IRO-2)	151
B. Tableaux détaillés de la taxonomie européenne	164

I. CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT DE DURABILITÉ SFCMC (*ESRS 2*)

A. Démarche de publication

Depuis 2018, la Société Fermière du Casino Municipal de Cannes (SFCMC) rédige une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), selon les exigences précisées dans le décret n°2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

L'exercice 2024/2025 marque une étape importante pour le groupe SFCMC, puisqu'il s'agit de se conformer à la directive (UE) 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.

Cette directive, également nommée CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), implique la publication d'un rapport de durabilité plus complet et standardisé qui remplace la DPEF.

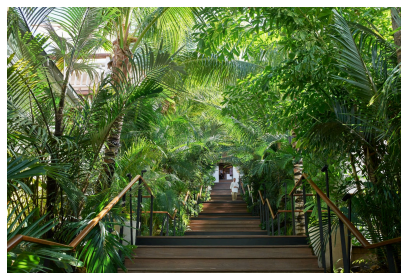
Pour ce premier rapport de durabilité, la SFCMC s'engage à respecter les exigences réglementaires définies par :

- les normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour European Sustainability Reporting Standards);
- les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS;
- le Règlement (UE) 2020/852, dit Règlement Taxonomie.

Il s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et repose sur les données disponibles pour l'exercice fiscal 2024/2025. En effet, s'agissant d'une première année de reporting, les informations des exercices précédents ont été intégrées uniquement si elles étaient disponibles et comparables avec l'exercice fiscal concerné 2024/2025. Les futurs rapports de durabilité de SFCMC permettront des comparaisons plus approfondies avec les années antérieures.

De plus, ce rapport de durabilité SFCMC pour l'exercice fiscal 2024/2025 anticipe le futur rapport CSRD du groupe SPD* (Société de Participation Deauvillaise), qui sera applicable à partir de l'exercice fiscal 2027/2028 et auquel SFCMC devra contribuer. Pour garantir une cohérence et un alignement, les politiques et procédures présentées dans ce document sont communes aux deux entités.

*Informations détaillées dans la section "présentation du groupe SFCMC et son modèle d'affaires".



Hôtel Carl Gustaf à Saint Barthélemy

B. Périmètre et période du rapport (BP-1)

Période du rapport

Le premier rapport de durabilité de la société SFCMC couvrira l'exercice fiscal 2024/2025, correspondant à la période de consolidation financière du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025. Il est important de noter que certaines données spécifiques seront consolidées sur l'année civile 2024, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, elles seront détaillées plus loin dans ce rapport.

Périmètre du rapport

Trigramme	Sociétés	% d'intérêts	
		31/10/2024	31/10/2025
Mère consolidante			
CFA	Société Fermière du Casino Municipal de Cannes SA	100,00	100,00
Filiales en intégration globale			
CAA	Société Immobilière et d'Exploitation de l'Hôtel Majestic SA	96,33	96,33
CPA	Société d'Exploitation de La Plage du Majestic SA	96,33	96,33
CBA	Hôtel Gray d'Albion SAS	100,00	100,00
CPA	Société d'Exploitation de La Plage du Gray d'Albion	100,00	100,00
CKA	SCI 8 Cannes Croisette	99,90	99,90
CSA	Société d'Exploitation de l'Hôtel Carl Gustaf Saint Barthélemy SAS	100,00	100,00
CTA	CG Capital	100,00	100,00
CHA	Société d'Exploitation des Jeux et Loisirs du Croisette	100,00	100,00
Entreprises associées - Mises en équivalence			
n/a	Latanier Expériences SAS - Saint Barthélemy	50,00	50,00

Le périmètre de ce rapport de durabilité est aligné sur les activités consolidées dans le bilan financier du groupe SFCMC. Il englobe toutes les entités du Groupe, à l'exception de Latanier Expériences SAS. Ce périmètre sera réévalué chaque année pour tenir compte des acquisitions et cessions d'activités.

L'exclusion de Latanier Expériences SAS, située à Saint-Barthélemy, s'explique par l'absence de contrôle opérationnel du Groupe sur cette société. En effet, malgré une participation de 50 %, l'activité d'exploitation de la plage est sous traitée à une autre société via mandat de gestion.

La description détaillée de la chaîne de valeur de SFCMC est disponible dans le chapitre III section A du rapport, intitulé "Présentation du groupe SFCMC et son modèle d'affaires". La description des activités du Groupe est également disponible dans le présent rapport financier annuel section "3.Activités".

C. Gouvernance et protocole de traitement des données (BP-2) (GOV-5)

Gouvernance du rapport de durabilité

Le premier rapport de durabilité SFCMC est piloté conjointement par la Direction ESG/RSE et la Direction Financière du groupe Barrière. La Responsable ESG/RSE est en charge de la planification, de la rédaction et de la validation du rapport. La Cheffe de projet reporting financier et de durabilité assure l'identification des indicateurs, le pilotage des campagnes annuelles et la collecte des données extra-financières, ainsi que la mise à jour annuelle du protocole de reporting. Ce processus implique activement diverses parties prenantes internes, notamment les Directions métiers du groupe Barrière, les Directions des établissements SFCMC, les équipes locales de la SFCMC dont les Ressources Humaines, les référents développement durable du casino Le Croisette et de l'hôtel Carl-Gustaf et la Responsable RSE du pôle hôtelier Barrière de Cannes, qui sont sollicitées pour la rédaction et la collecte des données.

Objectifs du protocole de traitement des données

Dans le cadre de la directive 2022/2464 dite CSRD, un protocole de traitement des données a été formalisé pour la SFCMC et liste :

- les principales lignes directrices à respecter pour répondre aux attentes du reporting CSRD ;
- les indicateurs quantitatifs ("DP" : *data points*) exigés par les normes ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*) ;
- la méthodologie de collecte des données quantitatives (périmètre, contributeur, fichier source...).

Logiciel de traitement des données extra-financières

Pour répondre au besoin de cette collecte des données, le groupe Barrière utilise un logiciel adapté pour les informations extra-financières.

Il permet de :

- accompagner et aider les équipes dans la collecte et le pilotage de la donnée ;
- garantir la fiabilité et la cohérence des informations collectées à l'aide de contrôles internes ;
- lier les données quantitatives aux normes ESRS ;
- faciliter l'audit mené par le CAC (Commissaire Aux Comptes) en intégrant directement les preuves et/ou les documents sources.

Calendrier et fréquence de la collecte des données CSRD

Étape 1 : Lancement et préparation avec les contributeurs pour les embarquer.

Cette phase initiale, lancée entre mai et octobre de l'année N, vise à réunir les contributeurs internes pour les sensibiliser aux enjeux du rapport de durabilité. Il s'agit également de rappeler les informations qualitatives et quantitatives à collecter et à mettre à jour, et de valider le calendrier prévisionnel du projet.

Étape 2 : Campagne de collecte des données sur l'exercice fiscal.

Les contributeurs collectent les données quantitatives entre le 1^{er} et le 20 novembre de l'année N.

Parallèlement, la relecture et la validation interne du rapport de durabilité débutent à la mi-septembre pour les informations qualitatives, et se poursuivront jusqu'au 1^{er} décembre pour l'ensemble du rapport.

Étape 3 : Audit et validation du rapport de durabilité par le CAC.

Le rapport de durabilité remis au CAC début décembre de l'année N est ensuite audité. La validation finale du rapport et l'émission du rapport par le CAC sont prévues aux alentours de début janvier de l'année N+1.

Cette campagne de collecte des données extra-financières, en conformité avec les normes ESRS, sera réalisée annuellement.

Utilisation d'hypothèses et d'estimations

Lorsque des indicateurs quantitatifs et des montants monétaires ne peuvent être reportés directement, il est possible d'utiliser des hypothèses et des estimations raisonnables, y compris des analyses de scénarios, sans que cela compromette l'utilité de ces informations pour autant que les hypothèses et estimations soient correctement décrites et expliquées.

Mise à jour d'informations après la période du rapport

Si des informations sont reçues après la période du rapport mais avant l'approbation pour publication du rapport de gestion :

- Si elles concernent des faits ou événements survenus pendant la période de reporting et qu'elles permettent d'en améliorer la compréhension ou la fiabilité alors elles pourront être incluses dans le rapport de durabilité.
- Si elles sont intervenues après la clôture et sans lien direct avec la période de reporting, elles ne donneront pas lieu à une mise à jour des informations publiées. Elles pourront néanmoins être mentionnées dans le rapport à titre informatif.

Changements dans la préparation ou la présentation des informations en matière de durabilité

La cohérence dans la définition et le calcul des indicateurs doit être maintenue au fil du temps. Lorsqu'un indicateur ou une cible a été modifié ou remplacé, les chiffres retraités seront à fournir, sauf impossibilité (conformément à l'ESRS 2 BP-2). Également, si les changements de méthode ou de présentation empêchent de comparer correctement les informations avec celles des périodes précédentes, des justifications seront indiquées dans le rapport.

Erreurs de traitement de données concernant les périodes antérieures

Les erreurs matérielles liées à des périodes antérieures sont corrigées en retraitant les montants comparatifs, à moins que ce ne soit impossible. Une note est alors ajoutée pour indiquer qu'une correction a été apportée. Pour ce premier rapport de durabilité, qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, la comparaison avec l'année précédente sera effectuée uniquement si la donnée est disponible.

Contrôle interne des données collectées

Afin de vérifier la fiabilité et la cohérence des données, les méthodes suivantes sont utilisées en fonction de la nature des indicateurs et des informations décrites :

- comparaison avec les exercices précédents ;
- contrôle avec les résultats des audits internes réalisés durant l'année N ;
- mise en cohérence avec le bilan RSE réalisé en interne sur la base des 115 indicateurs de la politique Planète Barrière 2025-2027.

Méthodologie concernant le Bilan Carbone® des établissements de la SFCMC

Le Bilan Carbone® de la SFCMC, établi sur les données de l'exercice 2022/2023, servira d'année de référence pour la trajectoire bas carbone. La méthode du GHG Protocol (*Protocol Corporate Standard*) a été utilisée, en collaboration avec un prestataire expert qui fournit un outil de collecte et de calcul pour garantir la fiabilité des bilans.

Le groupe SFCMC publie le bilan de ses émissions de gaz à effet de serre pour l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur, couvrant ainsi les scopes 1, 2 et 3.

Il est important de noter qu'un certain degré d'incertitude existe, lié à l'évolution des facteurs d'émission, à l'utilisation de données monétaires lorsque les informations du scope 3 sont difficiles à obtenir ou encore à l'utilisation d'hypothèse et d'extrapolation de certaines informations.

Pour ce rapport de durabilité, le Bilan Carbone® ne sera pas actualisé avec les données de l'exercice 2024/2025. Une méthode simplifiée est actuellement à l'étude pour permettre une actualisation annuelle des Bilans Carbone® à l'avenir.

Enfin, le plan de transition est élaboré avec des objectifs alignés sur les grands standards nationaux tels que la SNBC (Stratégie Nationale Bas-Carbone).

Précisions concernant la méthodologie des indicateurs sociaux

Il est à noter que les indicateurs relatifs aux données sociales exigés par la CSRD sont publiés sur le périmètre des salariés (CDI, CDD et alternants). Toute spécificité de périmètre pour certains indicateurs sera détaillée dans ce rapport de durabilité.

Les extra, quant à eux, sont considérés comme d'autres travailleurs. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, ils sont sollicités afin de pouvoir adapter efficacement les fluctuations d'activité, de garantir un service de qualité durant les périodes de forte affluence et d'optimiser la gestion des ressources humaines. Ils seront traités à part des effectifs principaux, mais intégrés dans les enjeux les plus pertinents du rapport.

D. Structuration du rapport (BP-2)

Ce premier rapport de durabilité de la société SFCMC, réalisé sur l'exercice fiscal 2024/2025, est structuré conformément aux normes ESRS définies par la directive CSRD.

Ainsi pour chaque pilier ESG (Environnement, Social et Gouvernance), les impacts, risques et opportunités (IROs) identifiés comme matériels y sont décrits, ainsi que leurs justifications.

Également les politiques, la gouvernance et les ressources, les plans d'action, les objectifs et les résultats ainsi que les initiatives réalisées sur l'exercice budgétaire 2024/2025 y sont détaillés.

“En annexe”, un tableau de concordance permet de relier les normes ESRS aux informations détaillées dans ce rapport de durabilité (IRO-2).



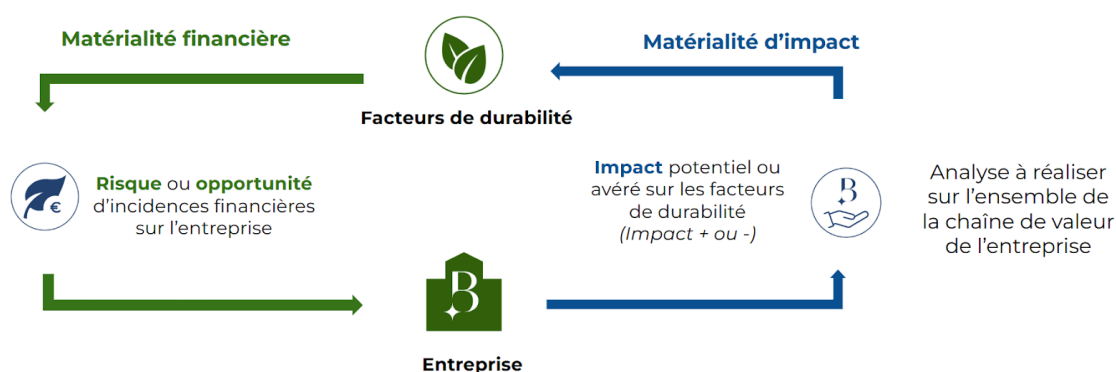
Hôtel à insectes au sein de l'établissement Le Majestic à Cannes

II. ENJEUX MATÉRIELS : ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ (ESRS 2)

A. Méthodologie (IRO-1)

L'analyse de double matérialité (DMA) constitue une étape clef dans l'élaboration d'une stratégie de développement durable pertinente et efficace. En identifiant les enjeux ESG prioritaires, elle permet d'orienter les actions de l'entreprise vers les domaines où elle peut avoir le plus d'impact positif et réduire ses risques. Cette analyse identifie et évalue les enjeux de durabilité qui sont à la fois importants pour l'entreprise (matérialité financière) et importants pour la société et l'environnement (matérialité d'impact).

Dans cette section, la méthodologie de cotation des Impacts positifs et négatifs, des Risques et Opportunités financières (IROs) est détaillée.



L'analyse de double matérialité du groupe SFCMC, réalisée au premier semestre 2025, s'appuie sur les données issues de celle menée pour la Société de Participation Deauvillaise (SPD) en 2024. La méthodologie présentée ci-après s'applique donc aux deux analyses.

Les principales étapes de la DMA :

Afin de réaliser l'analyse de double matérialité du Groupe, les étapes suivantes ont été mises en oeuvre :

- mise en place d'un comité de pilotage pluridisciplinaire formé à la méthodologie DMA ;
- réalisation d'une analyse exhaustive des enjeux ESG, fondée sur les normes ESRS, sur la démarche Planète Barrière et sur les études sectorielles ;
- implication des différents métiers pour évaluer les IROs ;
- conduite d'entretiens avec les parties prenantes internes et externes afin de challenger et valider les résultats ;
- implication de la gouvernance au plus haut niveau.

Comité de pilotage pluridisciplinaire et formé à la méthodologie DMA

Le pilotage du rapport de durabilité, intégrant l'analyse de la double matérialité (DMA), est assuré par la Direction ESG/RSE du Groupe, qui s'appuie sur un COPIL dédié.

Ce dernier est constitué des fonctions suivantes :

- Direction ESG/RSE,
- Direction Financière,
- Direction Audit interne, contrôle interne et conformité,
- Direction Risques et Assurance.

Ce comité de pilotage a pour missions de :

- partager son domaine d'expertise pour alimenter la DMA ;
- participer aux ateliers thématiques pour identifier et coter les IROs ;
- valider les enjeux matériels ;
- mettre à jour annuellement la DMA.

Concernant l'analyse de double matérialité du groupe SFCMC, 2 fonctions supplémentaires ont été intégrées dans le comité de pilotage :

- Responsable RSE du pôle hôtelier Barrière de Cannes,
- Directeur administratif et financier du groupe SFCMC.

Pour cette première analyse de double matérialité, le Groupe a été accompagné d'un cabinet d'expertise. Notamment ce dernier a permis de définir la méthodologie et de former le comité de pilotage aux principes de la CSRD et de la méthodologie DMA.

Instances de validation

Le résultat de l'analyse de double matérialité du groupe SPD menée en 2024 a été validé par les instances suivantes :

- octobre 2024 : la Direction Générale et le Secrétariat Général,
- décembre 2024 : le COMEX,
- mars 2025 : la Présidence.

Celle du groupe SFCMC a été validée en mai 2025 par la Direction Financière SFCMC, la Responsable RSE du pôle hôtelier Barrière de Cannes, La Direction Générale, les Directeurs d'établissement du groupe SFCMC et par le Secrétariat Général du groupe GLB (Groupe Lucien Barrière). Les conclusions et enjeux matériels identifiés ont été présentés au Comité d'Audit et des Risques SFCMC du 24 juin 2025.

Etape 1 - Identification des enjeux ESG - Liste exhaustive

Par anticipation de la réglementation CSRD concernant l'ensemble des entités du groupe SPD, qui est éligible à la publication du rapport de durabilité d'ici l'exercice 2027/2028, et dans le cadre de l'actualisation de la stratégie RSE "Planète Barrière" 2025-2027, le Groupe a réalisé en 2024 une analyse de double matérialité prenant ainsi en compte les impacts positifs et négatifs sur les écosystèmes et les risques et opportunités financières afin d'identifier les enjeux matériels.

Dans un premier temps, le COPIL et le cabinet d'expertise ont identifié une **quarantaine d'enjeux ESG**. Cette liste exhaustive a été établie en tenant compte des exigences de la CSRD, des activités spécifiques du Groupe et des pratiques du marché. Ces enjeux ont ensuite été analysés pour ne retenir que les plus pertinents au regard des activités du Groupe, de leurs impacts sur l'écosystème et des risques financiers.

Etape 2 - Identification et analyse des IROs avec les métiers

Ensuite, sur la base des 40 enjeux listés en amont, **9 ateliers avec 30 contributeurs internes** ont été menés afin d'identifier l'ensemble des IROs (Impacts, Risques et Opportunités). L'ensemble des métiers et expertises des activités du Groupe ont été représentés par ces parties prenantes internes.

9 ateliers pour identifier et coter les IROs

Atelier Bâtiment Durable	Atelier Achats Responsables	Atelier Enjeux Sociaux	Atelier Enjeux Éthiques			Atelier Enjeux Communautés et Clients		Atelier Enjeux Internationaux
			Atelier 1	Atelier 2	Atelier 3	Atelier 1	Atelier 2	
Sobriété énergétique, eau, économie circulaire	Restauration responsable	Formation, diversité et inclusion	RGPD, corruption, culture éthique	Lutte contre l'évasion fiscale	Lutte contre le blanchiment d'argent	Jeux responsables	Expérience et satisfaction client	ENJEUX ESG
Sécurité des personnes et sûreté	Évaluations fournisseurs	Dialogue social				Impacts riverains et collectivités	Tourisme responsable	
Accessibilité aux personnes en situation de handicap	Achat d'énergie	Sécurité et santé des équipes				Lobbying	Marketing responsable	
Pollutions	Matériels de jeux et fournitures d'exploitation	Recrutement				Ancrage territorial et tissu associatif		
Réduction des émissions GES		Culture d'entreprise				Transparence et communication		

Ces ateliers, animés par le cabinet d'expertise et la Direction ESG/RSE, ont permis de lister **194 IROs**.

À l'issue de cette phase de compréhension et d'échange, le COPIL de la DMA, en collaboration avec le cabinet d'expertise, a procédé à l'analyse et à la cotation des 194 IROs, en se basant sur les données issues des ateliers.

Méthodologie détaillée de la cotation des IROs et identification des enjeux matériels.

- Horizons temporels et périmètre

Lors de l'analyse des IROs, trois horizons temporels ont été pris en compte :

- court terme (<1 an),
- moyen terme (1 et 5 ans),
- long terme (>5 ans).

Concernant le périmètre, l'ensemble des activités et de la chaîne de valeur a été couvert, selon les segments suivants :

- amont,
- activités propres,
- aval,
- ensemble de la chaîne de valeur,
- activités propres et chaîne de valeur.

- Évaluation de la matérialité d'impact

L'objectif étant de lister l'ensemble des effets négatifs ou positifs que les activités de l'entreprise elle-même et sa chaîne de valeur peuvent avoir sur :

- L'environnement : par exemple, les émissions de gaz à effet de serre, la consommation d'eau, la pollution, la perte de biodiversité, etc.
- Les personnes et la société : par exemple, les droits de l'homme, les conditions de travail, la santé et la sécurité, l'inclusion, etc.

Pour chaque impact positif ou négatif, identifié lors des ateliers, la cotation suivante a été appliquée :

Gravité			Probabilité d'occurrence
Importance <i>Niveau de gravité des impacts négatifs ou à quel point l'impact positif est bénéfique.</i>	Portée <i>Étendue des dommages ou périmètre géographique impliqué.</i>	Remédiabilité <i>Si et dans quelle mesure on peut remédier aux impacts négatifs.</i>	
0-Aucun 1-Minimale 2-Bas 3-Moyen 4-Elevé 5-Absolu	0-Aucune 1-Limitée 2-Concentrée 3-Moyenne 4-Généralisée 5-Totale	0-Très facile à remédier 1-Relativement facile à remédier à court terme 2-Remédiable avec des efforts (temps et coûts) 3-Difficile à remédier ou à moyen terme 4-Très difficile à remédier ou à long terme 5-Irréversible	1-Très peu probable 2-Peu probable 3-Probable 4-Très probable

Pour prioriser les enjeux les plus matériels en termes d'impact, la gravité et la probabilité ont ensuite été croisées.

- Évaluation de la matérialité financière

Il s'agit de mesurer l'impact des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sur :

- Les flux de trésorerie de l'entreprise : par exemple, les revenus, les coûts, les investissements.
- L'accès au financement : par exemple, la capacité à obtenir des prêts, à attirer des investisseurs.
- Le coût du capital : par exemple, les taux d'intérêt, les primes de risque.
- La réputation de l'entreprise : qui peut affecter la fidélité des clients, l'attraction des talents, etc.

Pour chaque risque et opportunité financière, la cotation suivante a été appliquée :

Importance Mesure de l'impact financier sur l'EBE* <i>Niveau de gravité des risques ou de bénéfice des opportunités sur la situation financière de l'entreprise.</i>	Probabilité d'occurrence
0-Aucune = Pas de perte financière 1-Minimale < à 0,5 % de l'EBE 2-Basse = entre 0,5 et 2 % de l'EBE 3-Moyenne = entre 2% et 5% de l'EBE 4-Elevé = entre 5% et 10% de l'EBE 5-Absolue >10% de l'EBE	1-Très peu probable 2-Peu probable 3-Probable 4-Très probable

Pour prioriser les enjeux les plus matériels en termes d'impact financier, l'importance et la probabilité ont été croisées.

*Excédent Brut d'Exploitation.

- Seuil de matérialité et identification des enjeux matériels

Afin de positionner ces enjeux sur la cartographie de matérialité, la cotation la plus élevée parmi les IROs associés à chaque enjeu a été retenue. Après examen de la cartographie globale, le seuil de criticité a été fixé à 3 permettant ainsi de retenir près de 65 % des enjeux comme matériels, reflétant avec cohérence les enjeux ESG déjà traités par le Groupe et ceux identifiés comme significatifs pour les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et de l'activité casinotière.

En conclusion, **26 enjeux** ont été identifiés comme **matériels** pour le groupe SPD.

Etape 3 - Consultation des parties prenantes pour confirmer les enjeux matériels

Les 26 enjeux matériels du Groupe ont fait l'objet d'une revue et d'une validation auprès de **20 parties prenantes internes et externes**. Les échanges, réalisés par le cabinet d'expertise, ont notamment permis de renforcer la justification des cotations des IROs.

Parties prenantes consultées



Par la suite, la stratégie RSE Planète Barrière 2025-2027 a été construite sur la base de ces 26 enjeux matériels.

Adaptation de la DMA pour le groupe SFCMC

Durant le premier semestre 2025, l'analyse de double matérialité du groupe SPD a été mise à jour, prenant en compte les évolutions réglementaires, le contexte ESG, les attentes des parties prenantes et la nouvelle stratégie RSE Planète Barrière.

En parallèle de cette actualisation, le COPIL a réalisé l'analyse de double matérialité du groupe SFCMC en se basant sur les données de sorties de celle menée pour SPD.

Afin d'adapter cette DMA aux activités du groupe SFCMC, des échanges et étapes de validation ont été menés avec les directions suivantes :

- la Responsable RSE du pôle hôtelier Barrière de Cannes,
- l'équipe RH des hôtels Majestic et Gray d'albion,
- le référent développement durable du casino de Cannes,
- la RH et référente développement durable de l'hôtel Carl Gustaf,
- la Direction financière de SFCMC,
- la Direction de chaque établissement du groupe SFCMC.

En synthèse, suite à l'analyse de double matérialité, dont la méthodologie a été décrite précédemment, le groupe SFCMC liste une totalité de **25 enjeux ESG et 56 IROs matériels** qui seront détaillés dans la suite de ce rapport.

Contrairement au groupe SPD, qui identifie 26 enjeux matériels, l'évaluation de double matérialité conduite par la SFCMC conclut que l'ESRS G1-5 « Influence politique et activités de lobbying » est non matériel pour l'exercice 2024/2025.

Le groupe SPD, par exemple, mène des actions de relations publiques actives, notamment en faveur d'une réglementation équitable pour les opérateurs de jeux de casino. En revanche, la SFCMC ne mène aucune activité d'influence politique, directe ou indirecte. L'analyse d'impact n'a identifié aucun effet significatif sur les parties prenantes ni sur l'environnement, et l'analyse de risque n'a mis en évidence aucun risque financier ou réputationnel lié à des activités d'influence. L'examen de la chaîne de valeur n'a pas révélé d'activités de lobbying réalisées pour le compte de la SFCMC. Conformément aux exigences des ESRS 1 §140-142, ces éléments justifient la non-matérialité de ce thème. La SFCMC réexaminera cette conclusion chaque année.

B. Résultats : IROs et enjeux matériels (SBM-3)

Suite à cette analyse de double matérialité, les résultats pour le groupe SFCMC sont détaillés ci-dessous. Notamment parmi 194 IROs identifiés, **56 IROs** ont été évalués comme **matériels**. Autrement dit, parmi les 40 enjeux ESG, **24** ont été identifiés comme au-dessus du seuil de criticité donc **matériels**.

Il est important de noter que l'enjeu lié à l'émission et à la gestion des déchets n'a initialement pas été considéré comme matériel selon la cotation des IROs, il a été volontairement ajouté à la liste des enjeux matériels du groupe SFCMC en raison de l'importance des actions menées par les établissements dans ce domaine.

Ainsi ce rapport de durabilité, selon les exigences des normes ESRS et les engagements ESG du Groupe, pour la première année de publication, sera structuré autour de ces **25 enjeux dits matériels**.

En synthèse, **25 enjeux matériels** ont été identifiés pour le **groupe SFCMC** :

Pilier Environnemental	Pilier Social	Pilier de Gouvernance
ESRS⁽¹⁾ E1 : - Adaptation au changement climatique - Atténuation du changement climatique - Energie ESRS E3 : - Utilisation de l'eau ESRS E4 : - Biodiversité ESRS E5 : - Achats alimentaires - Achats non alimentaires - Déchets⁽²⁾	ESRS S1 : - Santé et sécurité des employés - Qualité de vie au travail des employés - Dialogue social avec les employés - Diversité, égalité de traitement et égalité des chances des employés - Formation et compétences des employés - Droits humains et libertés fondamentales des employés ESRS S2 : - Santé et sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur	ESRS G1 : - Culture d'entreprise éthique - Gestion des relations avec les fournisseurs - Régularité des jeux - Détournement de fonds, fraude et blanchiment d'argent - Corruption, trafics d'influence et pots-de-vin

	ESRS S3 : • Incidences sur les droits des communautés (droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques) ESRS S4 • Qualité et sécurité de l'information • Sécurité des clients • Satisfaction des clients • Jeu excessif	
--	---	--

(1) ESRS : European Sustainability Reporting Standards. Standards européens de l'information de durabilité.

(2) Enjeu initialement non matériel d'après l'analyse de double matérialité, mais considéré comme matériel par le Groupe. Le reporting sera effectué de manière volontaire.

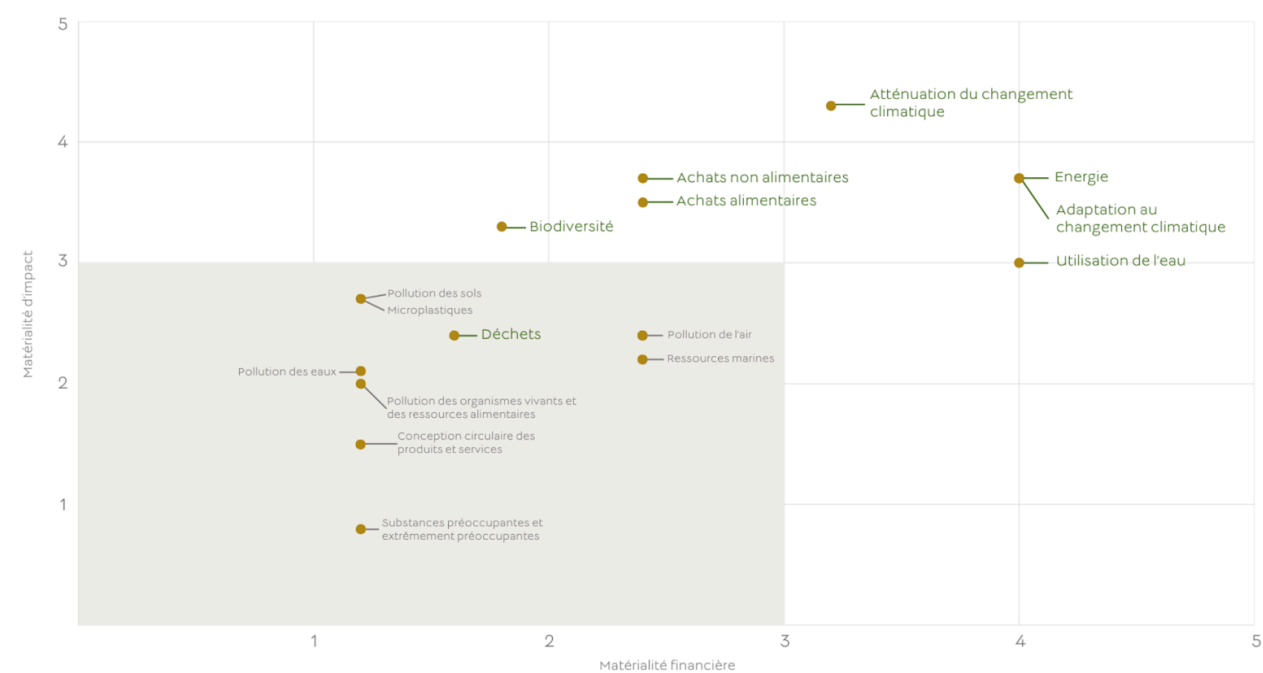


Plage Gray d'Albion à Cannes

La justification de la matérialité de chaque enjeu et IRO sera détaillée dans les sections dédiées aux piliers ESG de ce rapport de durabilité.

Résultats des enjeux environnementaux

Ci-dessous, le résultat de l'analyse de double matérialité pour les enjeux environnementaux du groupe SFCMC.



Le tableau suivant précise la correspondance entre les enjeux environnementaux matériels pour le groupe SFCMC et les normes ESRS. Il indique également les principaux impacts sur le modèle d'affaires du Groupe.

ESRS	Enjeux matériels - SFCMC	Impacts sur le modèle d'affaires
El Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Proposer des événements et séminaires limitant les émissions de gaz à effet de serre (GES). Accompagner les clients et les fournisseurs dans des pratiques plus vertueuses.
	Adaptation au changement climatique	Identifier, lors des projets de travaux, les risques liés au changement climatique et intégrer les solutions d'adaptation dans les plans d'investissement.
	Energie	Intégrer des solutions pour optimiser les consommations d'énergie dans les plans d'investissement.

E3 Ressources marines et aquatiques	Utilisation de l'eau	Intégrer des solutions pour optimiser les consommations d'eau dans les plans d'investissement.
E4 Biodiversité et écosystèmes	Biodiversité	Préserver la biodiversité existante et intégrer plus de surfaces végétalisées dans le cahier des charges des travaux.
E5 Economie circulaire	Achats alimentaires Achats non alimentaires	Développer une stratégie achats responsables.
	Déchets (<i>reporting volontaire</i>)	Optimiser la gestion des déchets dans les établissements.

L'ESRS E2, listant les exigences concernant l'enjeu de pollution, a été identifié comme non matérielle. En effet, les activités du groupe SFCMC ne sont pas des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) et les services détaillés dans le chapitre III génèrent peu de pollutions de l'air, du sol et de l'eau en comparaison aux secteurs du transport, de la construction et industriel.

Concernant ces enjeux environnementaux, **18** impacts, risques et opportunités ont été identifiés comme **matériels**.

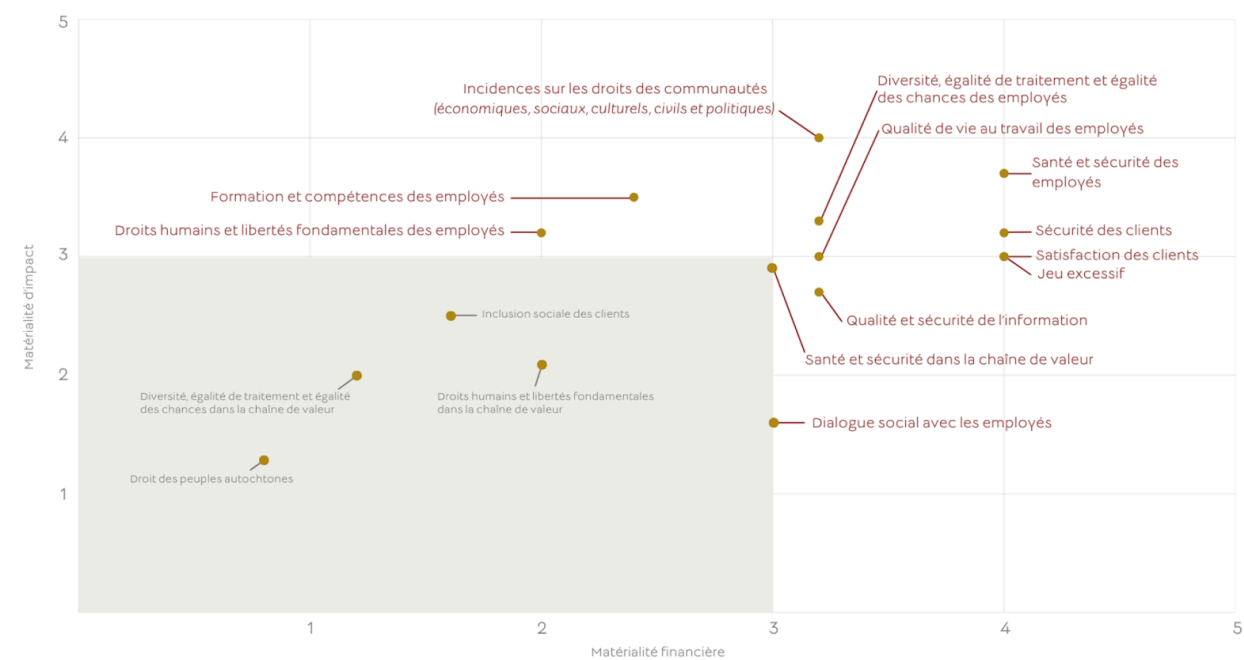
Impact, risque ou opportunité (IRO) matériels	Typologie	Périmètre	Horizons de temps
Atténuation du changement climatique (ESRS E1)			
Émissions de gaz à effet de serre (GES) qui contribuent au changement climatique.	Impact négatif	Activités propres et chaîne de valeur	Court terme
Évolution des réglementations sur les émissions de GES provoquant une baisse de la demande (par exemple par la restriction des moyens de transports) et donc une baisse du chiffre d'affaires.	Risque financier	Activités propres et chaîne de valeur	Moyen terme
Coûts de transition vers des pratiques bas-carbone.	Risque financier	Activités propres et chaîne de valeur	Moyen terme

Adaptation au changement climatique (ESRS E1)			
Atteinte à l'intégrité physique des personnes (clients, salariés, prestataires) lors d'évènements climatiques.	Impact négatif	Activités propres	Court terme
Dégradation de biens lors d'évènements climatiques.	Impact négatif	Activités propres	Court terme
Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité lors d'évènements climatiques provoquant une baisse du chiffre d'affaires.	Risque financier	Activités propres et chaîne de valeur	Moyen terme
Dommmages matériels lors d'évènements climatiques engendrant des coûts de réparation ou de remplacement (ou perte de valeur d'actifs).	Risque financier	Activités propres et chaîne de valeur	Court terme
Dommmages humains lors d'évènements climatiques.	Risque financier	Activités propres et chaîne de valeur	Court terme
Energie (ESRS E1)			
Contribution à l'épuisement des ressources énergétiques par la consommation d'énergies fossiles.	Impact négatif	Activités propres et chaîne de valeur	Long terme
Soutien au développement de la filière renouvelable par production ou consommation d'énergie renouvelable.	Impact positif	Activités propres	Court terme
Perturbation (voire arrêt) de l'activité en cas d'interruption de l'approvisionnement en énergie des sites provoquant une perte de chiffre d'affaires.	Risque financier	Activités propres et chaîne de valeur	Court terme
Augmentation des prix de l'énergie.	Risque financier	Activités propres et chaîne de valeur	Moyen terme

Utilisation de l'eau (ESRS E3)			
Contribution à l'épuisement de la ressource en eau dans les régions en situation de stress hydrique.	Impact négatif	Activités propres et chaîne de valeur	Court terme
Évolution des réglementations sur l'eau (dont restrictions) dégradant l'expérience client (consommation limitée par personne, restrictions dans l'arrosage des espaces verts, restriction pour les piscines et spas) et provoquant une perte de chiffre d'affaires.	Risque financier	Activités propres	Moyen terme
Perturbation (voire arrêt) de l'activité en cas d'interruption de l'approvisionnement en eau des établissements.	Risque financier	Activités propres et chaîne de valeur	Moyen terme
Biodiversité (ESRS E4)			
Contribution à la dégradation de la biodiversité par la destruction et la perte de l'habitat (artificialisation des sols).	Impact négatif	Activités propres	Court terme
Achats alimentaires (ESRS E5)			
Contribution à la dégradation de la biodiversité et au gaspillage alimentaire par la surexploitation des ressources liées à l'activité restauration.	Impact négatif	Amont	Court terme
Achats non alimentaires (ESRS E5)			
Contribution aux pressions exercées sur les ressources naturelles.	Impact négatif	Amont	Long terme

Résultats des enjeux sociaux

Ci-dessous, le résultat de l'analyse de double matérialité pour les enjeux sociaux.



Ce tableau précise la correspondance entre les enjeux sociaux matériels pour le groupe SFCMC et les normes ESRS ainsi que les impacts sur le modèle d'affaires.

ESRS	Enjeux matériels - SFCMC	Impacts sur le modèle d'affaires
S1 Effectifs de l'entreprise	Santé et sécurité des employés Qualité de vie au travail des employés Dialogue social avec les employés Diversité, égalité de traitement et égalité des chances des employés Formation et compétences des employés Droits humains et libertés fondamentales des employés	Assurer la performance et le développement du Groupe.
S2 Travailleurs de la chaîne de valeur	Santé et sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur	Assurer l'engagement des fournisseurs.
S3 Communautés affectées	Incidences sur les droits des communautés (droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques)	Contribuer au développement socio-économique du territoire. Assurer des relations de confiance avec les partenaires locaux.

S4 Consommateurs et utilisateurs finaux	Qualité et sécurité de l'information Sécurité des clients Satisfaction des clients Jeu excessif	Assurer le développement des activités du Groupe.
--	---	--

Concernant ces enjeux sociaux, **30** impacts, risques et opportunités ont été identifiés comme **matériels**.

Impact, risque ou opportunité (IRO) matériels	Typologie	Périmètre	Horizons de temps
Santé et sécurité des employés (ESRS S1)			
Atteinte à l'intégrité physique des collaborateurs.	Impact négatif	Activité propre	Court terme
Atteinte à l'intégrité morale des collaborateurs.	Impact négatif	Activité propre	Court terme
Non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de santé & sécurité (accident avéré).	Risque financier	Activité propre	Court terme
Domages humains en cas d'incident, harcèlement et violences internes, agressions ou violences externes.	Risque financier	Activité propre	Court terme
Pénurie de personnel qualifié à cause du taux de rotation et de difficultés de recrutement pouvant se traduire par des coûts supplémentaires.	Risque financier	Activité propre	Moyen terme
Qualité de vie au travail des employés (ESRS S1)			
Contribution à des conditions de travail favorisant la fidélité et la motivation des employés se traduisant par une baisse des coûts de recrutement et une augmentation de la productivité.	Opportunité financière	Activité propre	Moyen terme
Dégradation du bien-être des employés.	Impact négatif	Activité propre	Moyen terme
Non-respect des règles légales et réglementaires sur le temps de travail.	Risque financier	Activité propre	Court terme

Dialogue social avec les employés (ESRS S1)			
Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité en cas de dégradation du climat social provoquant une baisse du chiffre d'affaires.	Risque financier	Activité propre	Court terme
Diversité, égalité de traitement et égalité des chances des employés (ESRS S1)			
Atteinte à l'intégrité morale des collaborateurs par discrimination de la part de collaborateurs ou de clients.	Impact négatif	Activité propre	Moyen terme
Non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de discrimination.	Risque financier	Activité propre	Court terme
Contribution à l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi.	Impact positif	Activité propre	Moyen terme
Formation et compétences des employés (ESRS S1)			
Contribution au développement des compétences des collaborateurs et à leur employabilité par la mise en place de formations.	Impact positif	Activité propre	Moyen terme
Droits humains et libertés fondamentales des employés (ESRS S1)			
Contribution à la garantie des dispositions légales et réglementaires en matière de droits fondamentaux.	Impact positif	Activité propre	Moyen terme
Santé et sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur (ESRS S2)*			
Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité en cas de problématiques liées à la santé et à la sécurité des travailleurs dans la chaîne de valeur provoquant une baisse du chiffre d'affaires ou des coûts supplémentaires.	Risque financier	Ensemble de la chaîne de valeur	Moyen terme
Atteinte à l'intégrité physique des travailleurs de la chaîne de valeur.	Impact négatif	Amont	Court terme

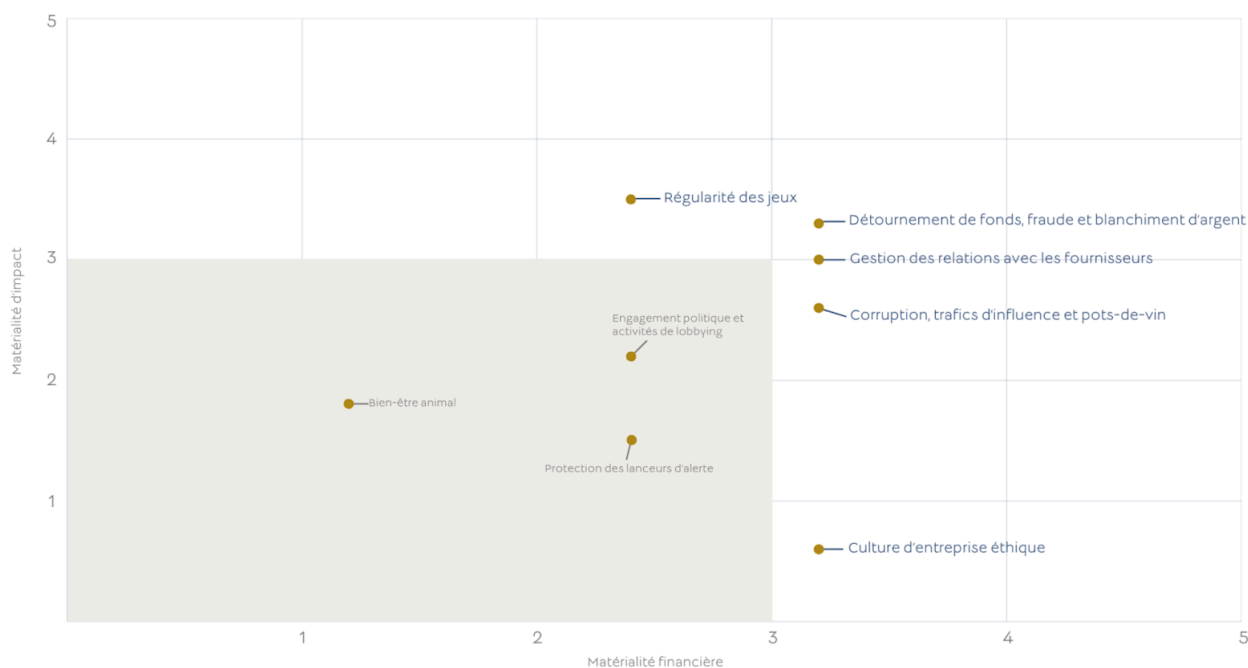
Incidences sur les droits des communautés (droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques) (ESRS S3)			
Contribution au développement socio-économique via la création et le soutien de l'emploi sur les territoires d'implantation (maintien des emplois en cas de reprise).	Impact positif	Activité propre	Moyen terme
Développement de l'offre culturelle dans les territoires où le Groupe est implanté.	Impact positif	Activité propre	Court terme
Changement de réglementation qui augmenterait le pourcentage de recettes à reverser aux collectivités, diminuant le chiffre d'affaires.	Risque financier	Aval	Long terme
Qualité et sécurité de l'information (ESRS S4)			
Exposition à un risque cyber donnant lieu à une fuite de données (insatisfaction des clients, détérioration des relations commerciales, rupture de contrat, pertes financières).	Risque financier	Aval	Court terme
Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité due à une défaillance du système d'information pouvant se traduire par une perte de chiffre d'affaires ou par des coûts supplémentaires.	Risque financier	Aval	Moyen terme
Sécurité des clients (ESRS S4)			
Atteinte à l'intégrité physique des clients pour manquement aux règles de sécurité ou par mauvaise gestion d'une situation de crise.	Impact négatif	Aval	Court terme
Non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité alimentaire et sanitaire.	Risque financier	Aval	Court terme
Domages humains en cas d'incident, ou de mauvaise gestion de crise.	Risque financier	Aval	Court terme
Satisfaction des clients (ESRS S4)			
Fidélisation des clients contribuant au chiffre d'affaires.	Opportunité financière	Aval	Court terme
Activités contribuant au lien social sur les territoires.	Impact positif	Activités propres	Court terme

Jeu excessif (ESRS S4)			
Non conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de protection des joueurs.	Risque financier	Aval	Court terme
Évolution des réglementations de jeu favorisant l'émergence de concurrents (comme le jeu en ligne) et conduisant à une perte de chiffre d'affaires.	Risque financier	Aval	Moyen terme
Dommmages psychologiques liés au jeu excessif.	Impact négatif	Aval	Court terme
Contribution aux pratiques de jeu excessif pour certains joueurs.	Impact négatif	Aval	Moyen terme

*Dans la suite du rapport de durabilité, les informations concernant l'ESRS S2 seront détaillées dans la section gouvernance chapitre “Intégrer une démarche de responsabilité dans tous nos achats”.

Résultats des enjeux de gouvernance

Ci-dessous, le résultat de l'analyse de double matérialité pour les enjeux de gouvernance.



Ce tableau précise la correspondance entre les enjeux de gouvernance matériels pour le groupe SFCMC et les normes ESRS.

ESRS	Enjeux matériels - SFCMC	Impacts sur le modèle d'affaires
G1 Conduite des affaires	Culture d'entreprise éthique Régularité des jeux Détournement de fonds, fraude et blanchiment d'argent Corruption, trafics d'influence et pots-de-vin Gestion des relations avec les fournisseurs	Assurer la durabilité des activités du Groupe. Sécuriser la chaîne d'approvisionnement et identifier des solutions plus durables avec les fournisseurs.

Concernant ces enjeux de gouvernance, **8** impacts, risques et opportunités ont été identifiés comme **matériels**.

Impact, risque ou opportunité (IRO) matériels	Typologie	Périmètre	Horizons de temps
Culture d'entreprise éthique (ESRS G1)			
Évolution des dispositions légales et réglementaires contraignant l'activité du Groupe.	Risque financier	Activités propres	Moyen terme
Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité due à des changements politiques à l'origine de modifications dans les cahiers des charges et pouvant se traduire par des coûts supplémentaires.	Risque financier	Activités propres	Moyen terme
Régularité des jeux (ESRS G1)			
Contribution positive à la société et incitation à la transparence grâce à la remontée d'informations sur les pratiques illicites.	Impact positif	Activités propres	Moyen terme
Détournement de fonds, fraude et blanchiment d'argent (ESRS G1)			
Responsabilité pénale des dirigeants engagée en cas de corruption, blanchiment d'argent ou trafic d'influence.	Impact négatif	Activités propres	Moyen terme

Facilitation du développement de l'activité (renouvellement d'appels d'offres, implantation à l'international) pouvant se traduire par une augmentation du chiffre d'affaires ou une baisse des coûts.	Opportunité financière	Activités propres	Moyen terme
Corruption, trafics d'influence et pots-de-vin (ESRS G1)			
Non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de corruption, notamment dans le cadre de DSP (Délégation de Service Public).	Risque financier	Activités propres	Moyen terme
Gestion des relations avec les fournisseurs (ESRS G1)			
Soutien à la création de valeur et d'emplois via la chaîne de fournisseurs.	Impact positif	Amont	Moyen terme
Facilitation du développement de l'activité (renouvellement d'appels d'offres) pouvant se traduire par une augmentation du chiffre d'affaires ou une baisse des coûts.	Opportunité financière	Amont	Moyen terme

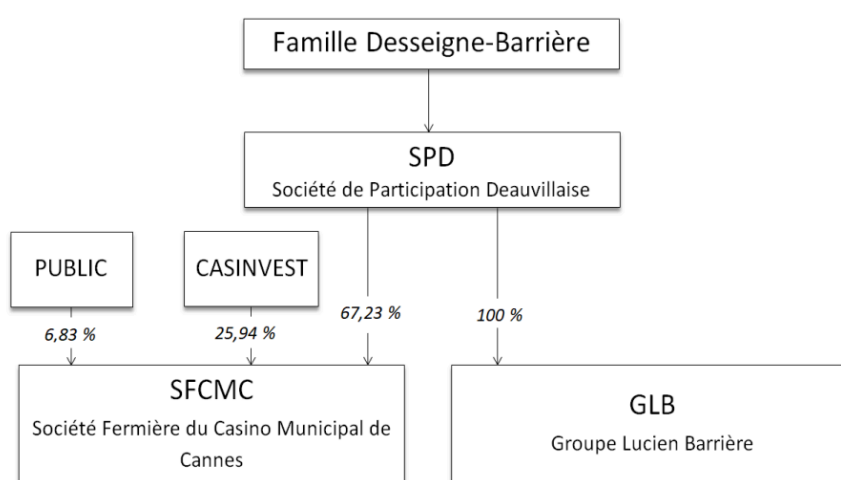


Plage du Majestic à Cannes

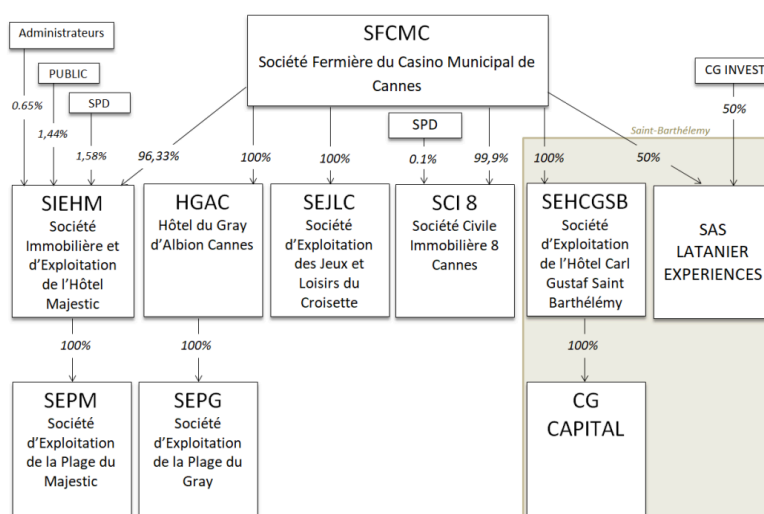
III. RÉINVENTER ENSEMBLE NOS MÉTIERS AU SERVICE D'UNE EXPÉRIENCE CLIENT INNOVANTE ET PLUS RESPONSABLE (ESRS 2)

A. Présentation du groupe SFCMC et son modèle d'affaires (SBM-1)

Le groupe SFCMC s'inscrit dans la continuité des stratégies et des orientations définies par la société SPD. Il dispose également d'un support assuré par la société GLB. Ensemble, ces entités forment le "Groupe BARRIÈRE", une unité cohérente qui partage les mêmes intérêts, valeurs, positions stratégiques et engagements environnementaux et sociaux. Entreprise 100% familiale, fondée à Deauville en 1912, le groupe Barrière est aujourd'hui co-présidé par : Joy Desseigne-Barrière et Alexandre Barrière. De génération en génération, le Groupe s'est construit sur des valeurs familiales et d'hospitalité, incarnées au quotidien par ses équipes partout en France et à l'international.



Le groupe SFCMC est principalement implanté à Cannes mais présente aussi une activité à Saint Barthélemy, où sont exploités un hôtel (Le Carl Gustaf) et un restaurant-plage (La Plage Shellona). L'activité de SFCMC est assurée par un total de neuf filiales.



Au 31/10/2025

Majoritairement détenu par la famille Desseigne-Barrière, le groupe SFCMC incarne l'excellence et le leadership du Groupe Barrière dans l'hôtellerie de luxe.

Le groupe SFCMC accorde une attention particulière à ses **798 collaborateurs**, pour qui l'ambition d'excellence est une valeur fondamentale et partagée. Chaque jour, l'ensemble de ses équipes, représentant plus de 50 métiers différents, œuvre pour offrir à ses clients une expérience unique avec un service haut de gamme et sur mesure.

Ses établissements, notamment l'Hôtel Barrière Le Majestic Cannes et l'Hôtel Barrière Le Gray d'Albion à Cannes, ainsi que l'Hôtel Barrière Le Carl Gustaf à St-Barth, offrent un service d'exception à une clientèle diversifiée. La stratégie de développement de la SFCMC repose sur l'innovation et la recherche constante de la satisfaction client. Véritable ambassadrice de la tradition et de l'art de vivre à la Française, la SFCMC n'hésite pas à innover, explorer de nouveaux concepts et de nouvelles offres, afin de séduire et fidéliser sa clientèle.

Depuis 2024, la priorité est donnée à la montée en gamme des hôtels et restaurants en initiant la rénovation de certains de ses établissements. Dans ce cadre, 165 chambres de l'hôtel Majestic ont été rénovées entre 2024 et 2025. Par ailleurs, suite aux travaux menés durant l'exercice 2024/2025 sur la plage du Majestic, le restaurant *Ciro's Cannes* a ouvert ses portes le 30 mars 2025, offrant un panorama exceptionnel sur la Méditerranée.



Plage du Majestic (*Ciro's Cannes*)

Cette montée en gamme va au-delà des travaux de rénovation. Elle implique également une amélioration de l'expérience client dans les hôtels du Groupe. En effet, les attentes en matière de luxe ont considérablement évolué ces dernières années, mettant en avant la personnalisation des services comme une priorité absolue.

L'Hôtel Barrière Le Majestic Cannes, établissement 5 étoiles, propose 263 chambres et 86 suites. Il dispose de 3 bars, de 2 restaurants, d'une plage privée et d'un spa offrant des soins sur-mesure dans un espace de 450 m².

L'Hôtel Barrière Le Gray d'Albion compte 180 chambres et 20 suites. Il comprend 1 bar, 2 restaurants dont l'exploitation de la Plage Barrière Le Gray d'Albion, ainsi que 8 salles de réunion et 15 salles de sous-commission dédiées aux activités séminaires.

L'Hôtel Barrière Le Carl Gustaf St-Barth propose 2 Junior Suites, 13 Cottages avec piscine privée, un loft avec vue sur mer, et une villa privée de six chambres. Un restaurant, un spa et un accès direct à Shell beach complètent l'offre.

Le Casino Barrière Le Croisette propose une offre complète de jeux et de divertissements. En 2025, l'établissement de jeux a investi 3 millions d'euros dans sa rénovation incluant de nouvelles machines à sous et tables de jeux, ainsi qu'un nouveau bar lounge à cocktails, le Chérie Cherry. Le Casino qui attire habituellement 380.000 visiteurs annuels, affiche déjà +10% d'entrées (environ 14.000 par jour) depuis le 1er juillet 2025 par rapport à 2024. Ainsi, une nouvelle table de poker, douze postes de black jack électroniques, 16 roulettes anglaises électroniques et 18 nouvelles machines à sous, sont venus compléter le parc existant qui compte désormais plus de 200 machines à sous, 73 tables de jeux électroniques et 12 tables de jeux traditionnels.

Au total, le groupe SFCMC dispose de **12 restaurants et bars** qui mettent à l'honneur la qualité, la simplicité, l'authenticité, la traçabilité et la fraîcheur, privilégiant les produits locaux et de saison.

La description détaillée des activités du Groupe est également disponible dans le présent rapport financier annuel section "3.Activités".

La chaîne de valeur du groupe SFCMC

L'amont de la chaîne de valeur est porté principalement par l'activité des fournisseurs et prestataires, qui assurent l'approvisionnement en matières premières pour les activités de restauration, ainsi que la fourniture de services nécessaires à l'exploitation et à l'entretien des hôtels et du casino. Il comprend également les prestataires bancaires et de transport de fonds, essentiels à la gestion des flux d'argent issus des distributeurs automatiques de billets (DAB) et à la sécurisation des opérations financières. Le transport des collaborateurs est considéré dans l'amont de la chaîne de valeur.

En aval, sont principalement pris en compte les prestataires en charge de la gestion des déchets et de la fin de vie des produits, ainsi que ceux assurant le transport des clients et des flux d'argent.

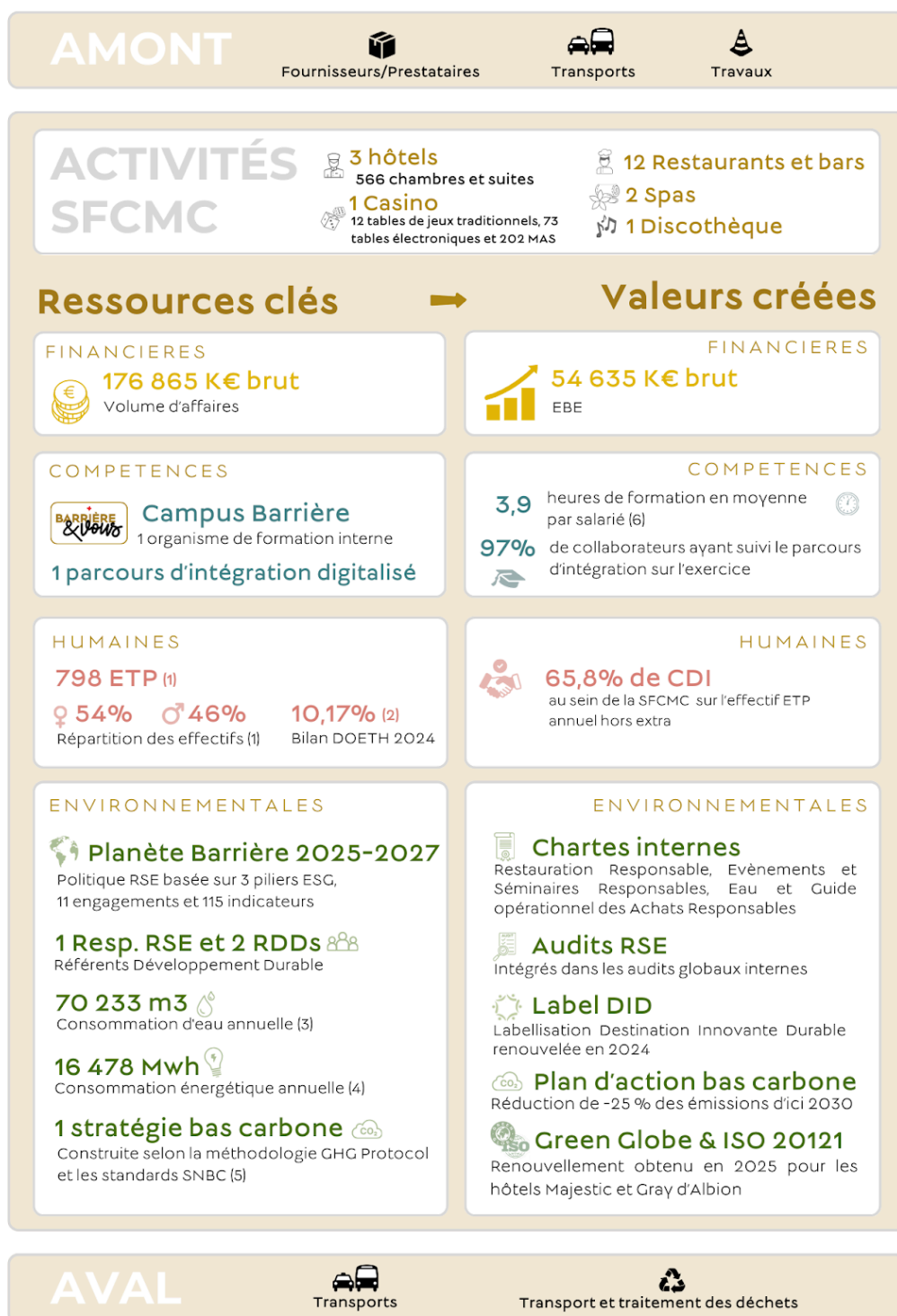
Par ailleurs, le Groupe entretient des liens étroits avec les territoires où il est implanté, contribuant ainsi au développement local et au dynamisme du tissu associatif.



Hôtel Majestic à Cannes

Modèle d'affaires du groupe SFCMC

Exercice 2024/2025



Recettes totales par grands secteurs du groupe SFCMC

(En milliers d'euros)	Casino	Hôtellerie	Autres	Dont inter-segment	Total Groupe
Au 31 octobre 2024					
Chiffre d'affaires	32 616	133 706	4 386	(1 405)	169 303
Chiffre d'affaires net de prélèvements	16 864	133 706	4 386	(1 405)	153 551
Excédent brut d'exploitation	373	46 629	2 480		49 481
Résultat net de l'ensemble consolidé					23 764
Au 31 octobre 2025					
Chiffre d'affaires	32 099	141 543	4 904	(1 681)	176 865
Chiffre d'affaires net de prélèvements	16 442	141 543	4 904	(1 681)	161 208
Excédent brut d'exploitation	831	51 079	2 724		54 634
Résultat net de l'ensemble consolidé					29 411

SBM-1_07_Ventilation sous forme de tableau des recettes totales par grands secteurs relevant des ESRS, conformément à l'IFRS 8 "Segments opérationnels"

Pour plus d'informations, se référer à la "note n°12 - information sectorielle", des annexes aux états financiers consolidés et à la section "7. Comptes consolidés" du présent rapport financier annuel.

Répartition des effectifs⁽¹⁾ du groupe SFCMC

Effectifs	Hôtels Cannes	Casino Cannes	Hôtel Saint-Barth	Autres	31/10/2025
Homme	273	59	37	1	371
Femme	312	74	40	1	427
Total	586	133	77	2	798

Effectif	Casinos	Hôtellerie	Autres	31/10/2025
Homme	59	311	1	371
Femme	74	352	1	427
Autre	n/a	n/a	n/a	n/a
Total	133	663	2	798

(1) Tous les effectifs de SFCMC sont situés en France, pays dans lequel le genre neutre n'est pas reconnu.

SBM-1_03_Nombre total de salariés (effectifs), SBM-1_04_Consolidation intermédiaire du nombre de salariés par zone géographique

Les enjeux de durabilité sont au cœur de la stratégie d'entreprise du groupe SFCMC. Pour concrétiser cet engagement, une politique RSE a été élaborée en tenant compte des spécificités de chaque métier du Groupe. Ainsi la feuille de route RSE 2025-2027 a été spécifiquement conçue en tenant compte des résultats de l'analyse de double matérialité, des enjeux propres à chaque secteur d'activité, des exigences du label international *Green Globe*, pour lequel les hôtels Majestic et Gray d'Albion sont certifiés, ainsi que les ambitions stratégiques du Groupe. Cette politique sera expliquée plus en détail dans la section suivante.

Pour renforcer l'intégration des enjeux de durabilité au sein de la stratégie d'entreprise, plusieurs actions ont été mises en place sur l'exercice fiscal 2024/2025 :

- **Intégration de critères RSE dans le calcul du bonus** pour les dirigeants de la Société.
- **Pilotage de la feuille de route** par la Responsable RSE du pôle hôtelier Barrière de Cannes et les référents Développement Durable du casino Le Croisette et l'hôtel Carl Gustaf, s'appuyant sur des outils de performance dédiés.
- **Suivi de la mise en application des objectifs RSE** par le CODIR de chaque établissement, lors des comités Développement Durable organisés quatre fois par an.
- **Analyse des enjeux de durabilité et suivi de la conformité CSRD** au sein des comités d'Audit et des Risques de SFCMC.

B. Démarche RSE du Groupe, une nouvelle dynamique 2025-2027

La stratégie Planète Barrière

La stratégie de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) baptisée « Planète Barrière », structure et intègre les enjeux environnementaux et sociétaux au sein des métiers du groupe Barrière.

Pour guider sa démarche et jusqu'en 2016, le groupe Barrière a choisi de s'appuyer notamment sur des normes et certifications généralistes, nécessaires pour structurer l'ensemble des initiatives émanant des différents établissements. En 2021, la stratégie devient pluriannuelle et est co-construite avec l'ensemble des métiers du Groupe.

Ambitieuse, elle dépasse le simple cadre du Développement Durable en mettant les Femmes et les Hommes au cœur de la réflexion et des actions de l'entreprise.

Afin de renforcer sa stratégie RSE et d'agir concrètement sur l'ensemble de son écosystème, le Groupe s'oriente progressivement vers des certifications sectorielles.



- Le Groupe obtient en 2023 la certification ISO 20121 pour l'ensemble de ses hôtels situés en métropole et pour quatre de ses casinos. Cette certification est attribuée aux opérateurs s'engageant pour un "Événementiel Responsable". Elle met en avant l'engagement du Groupe et de son activité Traiteur dans la gestion plus durable et éco-responsable de son activité MICE (meeting, incentive, conférence, événement). L'audit annuel a confirmé en 2025 le maintien de cette certification, soulignant la dynamique d'amélioration continue et l'évolution constante des pratiques.
- Parallèlement, les hôtels de Cannes et Courchevel ont obtenu la certification "Green Globe". Reconnu par l'Organisation Mondiale du Tourisme, ce label international a été créé pour les professionnels du voyage et du tourisme en récompensant les efforts et la rigueur des entreprises en matière de Développement Durable. Le Groupe ambitionne, d'ici 2027, que la grande majorité de ses hôtels ait lancé le processus de certification.





- Le groupe Barrière, par son engagement, a contribué à l'obtention du label "Destination Innovante Durable" pour les villes de Deauville, la Baule, Cannes et Lille. Cette démarche vise à accélérer les enjeux du tourisme durable et d'un événementiel éco-responsable en complément de la certification ISO 20121 des établissements du Groupe.



- Conscient de l'importance de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, Barrière a entamé un processus de labellisation "Tourisme & Handicap" de ses établissements. Cette démarche vise à garantir une expérience client optimale, en adaptant si nécessaire ses infrastructures et en formant ses équipes pour répondre au mieux aux besoins spécifiques de chaque visiteur. Actuellement, 3 700 établissements en France bénéficient de cette labellisation, dont le Resort Barrière Ribeaupillé. Le Groupe ambitionne, d'ici 2027, que la grande majorité de ses casinos et hôtels ait lancé le processus de labellisation.

La stratégie RSE Planète Barrière 2025/2027 s'est construite avec l'ensemble des Directions métiers tout en intégrant les résultats de l'analyse de double matérialité que le Groupe a mené en 2024. Structurée autour des **3 piliers ESG** (Environnement, Social et Gouvernance), elle a pour ambition de :



PLANÈTE **BARRIÈRE**

"Réinventer ensemble nos métiers au service d'une expérience client innovante et plus responsable".

POLITIQUE RSE 2025 • 2027 et Objectifs de Développement Durable (ODD)

PILIER ENVIRONNEMENT Préserver nos écosystèmes en conciliant Tourisme, Loisirs et respect de l'Environnement	→ Agir pour préserver la biodiversité → Intégrer les principes de l'économie circulaire dans nos métiers → S'engager sur une trajectoire bas carbone → Concevoir nos établissements en prenant compte les aléas climatiques locaux tout en optimisant la gestion et l'utilisation des ressources naturelles	
PILIER SOCIAL Prendre soin de nos clients et de nos équipes, accompagner nos Talents et contribuer au développement de nos territoires	→ Promouvoir une restauration saine et responsable → Offrir une expérience où santé, sécurité, bien-être et plaisir se conjuguent tout au long du parcours client → Garantir un environnement social et humain de qualité pour nos talents → Favoriser l'ancrage économique, social et culturel sur nos territoires	
PILIER GOUVERNANCE Pérenniser l'avenir de notre Groupe de façon plus durable et plus responsable	→ Assurer la transparence et la loyauté dans les pratiques d'affaires → Intégrer une démarche de responsabilité dans tous nos achats → Déployer et infuser la RSE dans tous les métiers	

En s'appuyant sur ces **3 piliers** et ces **11 engagements**, chaque établissement du Groupe décline cette feuille de route au sein de ses différentes activités et auprès de l'ensemble de ses équipes à l'aide notamment d'un plan d'action regroupant **115 indicateurs**. Ce dernier est notamment porté par des référents développement durable dans les établissements, qui agissent comme ambassadeurs et accélérateurs de la démarche. Ces objectifs et les résultats associés sont suivis et évalués tout au long de l'année.

Afin de suivre cette feuille de route et de l'enrichir régulièrement, des comités dédiés ont été mis en place pour répondre aux enjeux ESG (exemples : Comité Restauration Responsable, Comité Sobriété Énergétique, Comité Achats Responsables...).

La déclinaison de la stratégie RSE Planète Barrière au sein du groupe SFCMC

Depuis plusieurs années, au sein du groupe SFCMC, le déploiement de la stratégie RSE est notamment porté par des référents développement durable (RDD) qui s'appuient sur leur comité RSE se réunissant *a minima* 4 fois dans l'année.

Le Casino Barrière Le Croisette ainsi que l'Hôtel Barrière Le Carl Gustaf comptent chacun un RDD. Au sein du pôle hôtelier cannois, une Responsable RSE est membre des Comités Opérationnels de l'Hôtel Barrière Le Majestic Cannes et de l'Hôtel Barrière Le Gray d'Albion Cannes.

Également, afin de renforcer l'accompagnement et l'intégration de la RSE au sein de la SFCMC, un membre de la Direction ESG/RSE du Groupe Barrière est en charge de la coordination des établissements de la SFCMC.

C. Gouvernance du groupe SFCMC en interaction avec les enjeux de durabilité (*GOV-1, GOV-2 et GOV-3*)

Présentation des organes de gouvernance

Le groupe SFCMC est une société anonyme (SA) composée, d'un côté, d'un "Conseil d'Administration", d'un "Comité d'Audit et des Risques" ainsi que d'un "Comité des Rémunérations", et, de l'autre, d'une Direction Générale.

La composition du Conseil d'Administration est également détaillée à la section "5.1 Rôle, composition et fonctionnement du Conseil d'Administration et Comité d'Audit" du présent rapport financier annuel.

Conseil d'Administration

Les membres du Conseil d'Administration sont nommés et révoqués par l'Assemblée Générale ordinaire pour une durée de six années, et sont rééligibles.

Au 31 octobre 2025, il compte 10 membres, répartis à parts égales entre 5 femmes et 5 hommes, et incluant 1 administratrice indépendante (soit 10% du total).

Les membres du Conseil d'Administration disposent de compétences dans les domaines réglementaire, international, comptable et de gestion des risques. Ils disposent également d'expériences sectorielles et géographiques directement liées aux activités du Groupe : hôtellerie haut de gamme, restauration, exploitation de casinos et gestion d'activités réglementées, ainsi qu'une connaissance approfondie du marché PACA, ce qui assure une gouvernance adaptée aux enjeux du modèle d'affaires.

Le Conseil d'Administration est chargé de contrôler la gestion de la direction, fixe et détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre. Il s'assure de la bonne gouvernance du Groupe et du respect des pratiques d'éthique, de transparence et de responsabilité qui guident son action.

Ainsi, son rôle est notamment :

- de déterminer les orientations stratégiques et les objectifs généraux de la Société et de veiller à leur mise en œuvre ;
- de veiller à la qualité et à la fiabilité de l'information financière et extra-financière ;
- d'examiner puis d'arrêter les comptes annuels et consolidés, et d'établir le rapport de gestion ;
- de proposer l'affectation du résultat et le dividende à distribuer ;
- de convoquer les Assemblées Générales ;
- de décider la création de comités consultatifs pour enrichir la qualité de son information sur les principaux sujets concernant la vie de la société ;
- de prendre en compte les avis et alertes du Comité d'Audit et des Risques et du Comité des rémunérations ;
- de fixer annuellement les rémunérations et les avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux.

Le Conseil d'Administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige.

Le Conseil d'Administration s'est réuni 5 fois au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025.

Comité d'Audit et des Risques

Le Comité d'Audit et des Risques a pour mission d'assurer le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières de la Société et de ses affiliées. Il s'assure de l'efficacité du dispositif de suivi des risques et de contrôle interne opérationnel, afin de faciliter l'exercice, par le Conseil d'Administration, de ses missions de contrôle et de vérification en la matière.

Dans ce cadre, le Comité d'Audit et des Risques formule des avis et des recommandations au Conseil d'Administration concernant:

- les comptes sociaux et consolidés ;
- l'audit interne et externe ;
- la politique financière de la Société.

Au cours de l'exercice 2024/2025, et au 31 octobre 2025, le Comité d'Audit et des Risques est composé de trois membres.

Comité des rémunérations

Le Comité des rémunérations a pour mission d'assister le Conseil d'Administration dans la détermination et l'appréciation régulière de l'ensemble des rémunérations et avantages attribués aux dirigeants et mandataires sociaux de la Société et de ses affiliées.

Dans ce cadre, le Comité des rémunérations formule des avis et des recommandations au Conseil d'Administration. Au cours de l'exercice 2024/2025, et au 31 octobre 2025, le Comité des rémunérations est composé de deux membres.

Direction Générale

La Direction Générale du groupe SFCMC est composée de 2 membres.

Les missions de la Direction Générale sont de :

- définir la stratégie d'entreprise et la vision ;
- valider les décisions stratégiques ;
- structurer l'organisation et gérer les ressources ;
- piloter la performance et gérer les risques.

Elle est accompagnée par la société mère SPD et d'un support sur les décisions du Comex GLB, au titre d'un contrat de prestation de services fourni par GLB.

Les disclosures GOV-1_08 à GOV-1_17 sont présentées dans la section "II. enjeux matériels : analyse de double matérialité", conformément aux articles ESRS 1 §117-118.

En synthèse

Nombre de membres des organes administratifs, de management ou de supervision	Exécutifs	Exécutifs (%)	Non-exécutifs	Non-exécutifs (%)	Indépendant	Indépendant (%)	Total
Conseil d'Administration	4	40%	5	50%	1	10%	10
Comité d'Audit et des Risques	1	33%	1	33%	1	33%	3
Comité des rémunérations	1	50%	1	50%	-	-%	2
Direction Générale de SFCMC	2	100%	-	-%	-	-%	2

Nombre de membres des organes administratifs, de management ou de supervision	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes	Pourcentage d'hommes
Conseil d'Administration	5	5	10	50%	50%
Comité d'Audit et des Risques	3	-	3	100%	-%
Comité des rémunérations	2	-	2	100%	-%
Direction Générale de SFCMC	-	2	2	-%	100%

GOV-1_01_Nombre de membres exécutifs, GOV-1_02_Nombre de membres non-exécutifs, GOV-1_07_Pourcentage de membres indépendants du conseil d'administration, GOV-1_05_Pourcentage de composition par genre, GOV-1_06_Ratio du nombre de femmes au conseil d'administration.

La SFCMC ne compte pas de représentants des salariés au sein de son Conseil d'Administration ou de ses organes de surveillance, en cohérence avec son statut juridique et sa structure actionnariale.

La prise en compte des intérêts et préoccupations des salariés est toutefois assurée via les instances représentatives (CSE), les processus d'information/consultation, les dispositifs d'alerte et les échanges réguliers avec les directions opérationnelles.

GOV-1_03_Représentation des salariés dans les organes de gouvernance

L'implication du Comité d'Audit et des Risques et de la Direction Générale sur les enjeux de durabilité

Annuellement, et depuis l'exercice 2023/2024, le Comité d'Audit et des Risques SFCMC intègre à l'ordre du jour de ses réunions l'analyse des enjeux de durabilité et le suivi de la conformité CSRD.

D'autre part, sur l'exercice 2024/2025, les résultats de l'analyse de double matérialité ont été présentés à la Direction Générale.

Depuis 2025, les comités RSE de chaque établissement incluent parmi leurs membres le comité de direction, afin de renforcer le pilotage et la mise en œuvre de la feuille de route RSE Planète Barrière.

Mécanismes incitatifs liés aux performances de durabilité (GOV-3)

La Direction Générale et les Directeurs d'établissements du groupe SFCMC bénéficient d'un bonus. Dans ce dernier des critères ESG sont intégrés dans la structure de rémunération des dirigeants de la Société. Au minimum 15 %* de ce bonus est associé à des objectifs liés aux enjeux de durabilité. L'un fait référence à l'atteinte d'un score minimum reflétant la bonne application de la feuille de route Planète Barrière (incluant des objectifs climatiques) et l'autre aux résultats annuels de l'Index égalité Femme/Homme.

**GOV-3_05 Pourcentage de la rémunération variable des membres des organes de gouvernance dépendant d'objectifs et (ou) d'impacts liés au développement durable*

E1.GOV-3_02 Pourcentage de la rémunération avérée dans la période en cours qui est lié à des considérations liées au climat

D. Processus de vigilance raisonnable lié aux enjeux de durabilité (GOV-4)

Les principales informations du processus de vigilance raisonnable sont détaillées dans ce rapport de durabilité et synthétisées dans le tableau ci-dessous.

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Paragraphes dans le rapport de durabilité
Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'affaires.	Section " <u>Gouvernance du groupe SFCMC en interaction avec les enjeux de durabilité</u> " Section " <u>Présentation du groupe SFCMC et son modèle d'affaires</u> "
Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes de la vigilance raisonnable.	Section " <u>S'engager avec et pour les parties prenantes</u> " Section " <u>Enjeux matériels : analyse de double matérialité</u> "
Identifier et évaluer les impacts négatifs.	Section " <u>Enjeux matériels : analyse de double matérialité</u> "
Agir pour remédier à ces impacts négatifs.	Sections " <u>Plan d'action</u> " de chaque enjeu avec des impacts négatifs.
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer.	Sections " <u>Objectifs</u> " et " <u>Résultats</u> " de chaque enjeu.

Cartographie des risques du Groupe incluant la durabilité

La Direction de l'Audit interne du groupe Barrière, accompagnée de la Direction Risques et Assurances, élabore une cartographie des risques à l'échelle du groupe Barrière, étendu au groupe SFCMC. Celle-ci est actualisée chaque année en collaboration avec les différentes directions opérationnelles et fonctionnelles du Groupe et présentée à la Direction Générale, qui la valide, ainsi qu'au Comité d'Audit et des Risques.

Tous les risques identifiés font l'objet de fiches de risques détaillant les facteurs de risques internes et externes, leur impact, les contrôles existants et ceux à mettre en place. La criticité des risques est évaluée sur la base du produit de leur probabilité de survenance sur 5 ans et de leur impact anticipé sur le résultat net du Groupe. Elle tient compte de l'effet du dispositif de contrôle interne, afin de pouvoir estimer si des moyens de maîtrise additionnels sont nécessaires. La majorité des risques identifiés font l'objet de plans d'action qui sont revus, amendés et enrichis à la lumière de leur évolution d'une année à l'autre.

Pour les risques majeurs, les plans d'action sont suivis par la Direction du groupe SFCMC, qui s'assure de leur correcte mise en œuvre. Cette analyse des risques notamment a permis d'enrichir l'analyse de double matérialité évoquée dans la directive CSRD.

Les informations sont détaillées dans la section "6. La gestion des risques" du présent rapport financier annuel.

Objectifs du contrôle interne et intégration des enjeux de durabilité

Les objectifs du dispositif de contrôle interne mis en place au sein du groupe Barrière et étendu au groupe SFCMC consistent à :

- développer une culture du risque et des contrôles, notamment afin de prévenir le risque de fraude ;
- renforcer de manière continue l'efficacité et la qualité du fonctionnement des établissements ;
- garantir la fiabilité de l'information notamment en matière comptable et financière ;
- assurer la sécurité des opérations conformément aux lois et aux règlements, et aux instructions de la Direction Générale.

Ce contrôle interne permet de vérifier les enjeux de durabilité, notamment en matière de ressources humaines, de sécurité des biens et des personnes, de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de conformité.

Analyse interne de la performance extra-financière

Dans le but d'évaluer la maturité RSE de chaque établissement, 60 indicateurs Planète Barrière 2025 ont été déployés dans un outil interne permettant de suivre l'application concrète des engagements RSE et mesurer la performance interne. Cet outil est piloté par chaque RDD (Réfèrent Développement Durable). À mi-parcours, la Direction ESG/RSE accompagnée de la Direction financière réalise une première évaluation afin d'estimer la maturité RSE de chaque établissement et de les accompagner dans l'atteinte de leurs objectifs. Ainsi en fin d'exercice fiscal, un calcul de la conformité est réalisé.

Cette évaluation annuelle contribue à une démarche d'amélioration continue, engageant tous les métiers et établissements tout en valorisant leur niveau de maturité.

E. S'engager avec et pour les parties prenantes (SBM-2)

Le groupe SFCMC reconnaît que le dialogue avec et pour ses parties prenantes est un levier de performance pour assurer sa durabilité et plus de responsabilité dans le développement de ses activités.

Conscient de son rôle économique, social et culturel sur les territoires d'implantation, la SFCMC privilégie le dialogue avec ses parties prenantes internes et externes pour co-construire et déployer ses axes stratégiques et ses initiatives plus durables.

L'identification des besoins et des attentes de ces dernières est essentielle à la stratégie RSE du groupe SFCMC permettant ainsi d'enrichir les actions, de prévenir et gérer les risques, d'innover plus durablement et de créer de la valeur partagée.

Ces enjeux de co-construction et d'échange avec l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur participent à la transition environnementale et sociale du Groupe et du territoire.

Basée sur l'étude menée par le groupe Barrière, SFCMC a identifié les principales catégories de parties prenantes suivantes.

Modalités de dialogue avec les parties prenantes

	Autorités publiques Ministères, collectivités territoriales Taxes, développement économique et culturel, attraction de la destination Participation aux réunions, déclarations diverses		Actionnaires Actionnaires, investisseurs Rentabilité, maîtrise des risques, transparence Assemblée générale, réunion budgétaire		Agences événementielles Organisateur / propriétaire de l'événement Relation durable, satisfaction, démarche RSE Salons, écoute des équipes commerciales		Fournisseurs Fournisseurs référencés et non référencés, sous-traitants Relation durable, volumes d'achats, délais paiement Ecoute des équipes Achats, bilan annuel
	Médias Presse, internet, réseaux sociaux Informations, transparence Communiqués et conférences de presse, sites internet		Clients Entreprises, particuliers, joueurs Rapport qualité/prix, satisfaction, plaisir, sécurité sanitaire Ecoute clients, questionnaire de satisfaction		Communauté et organisations Communautés locales, voisinage, organismes sectoriels Dialogue, transparence Sites internet, réponses aux sollicitations		Concurrents Groupes casinotiers, hôtels haut de gamme Concurrence loyale Réunions branche professionnelle
	Société civile Associations, ONG, communautés locales Soutien économique et autres Réponses aux sollicitations, partenariats		Intervenants Artistes, exposants Rémunération, conditions de travail Réponses aux sollicitations, écoute des équipes commerciales		Autorités réglementaires Autorités locales/municipales, autorités chargées de délivrer des autorisations, forces de police Conformité, transparence Déclarations diverses		Collaborateurs CDI, CDD, saisonniers, partenaires sociaux Rémunération, conditions de travail, bien-être Entretien annuel, comité de Groupe, baromètre...



Liste des parties prenantes



Leurs attentes



Mode de dialogue

Les modalités de dialogues sont variées entre les différentes parties prenantes et sont adaptées en fonction des organisations et des besoins. L'objectif étant d'enrichir les expertises de chacun, d'identifier des solutions communes, de renforcer une confiance mutuelle pour assurer un partenariat plus durable tout en couvrant une grande diversité d'enjeux de durabilité.

Dans la continuité de cette approche, plusieurs exemples concrets de dispositifs de dialogue sont présentés ci-dessous.

Le dialogue avec les équipes : un pilier essentiel pour la performance et l'épanouissement au sein du Groupe.

Le Groupe a développé une politique de ressources humaines basée sur l'écoute, le dialogue et le développement des Talents. Cet engagement se traduit par la mise en place d'un dialogue social de qualité.

Ce dialogue se manifeste notamment à travers l'entretien annuel de performance, un moment privilégié pour chaque salarié de la SFCMC. Cet échange avec son supérieur hiérarchique est bien plus qu'une simple évaluation : il constitue une opportunité unique pour le manager d'apprécier pleinement la performance et les compétences de son collaborateur, tout en l'accompagnant activement dans la construction de son projet professionnel.

C'est l'occasion d'explorer ses attentes en matière d'évolution ou encore de mobilité, et d'identifier précisément ses besoins en formation, garantissant ainsi son développement continu et son épanouissement au sein du Groupe.

Pour renforcer cette dynamique collaborative, les établissements du groupe SFCMC organisent tout au long de l'année une multitude d'initiatives favorisant les échanges directs entre la Direction et les équipes. Qu'il s'agisse des "Cafés rencontres", des échanges privilégiés lors des ouvertures et clôtures de saison, des Assemblées Générales de chaque établissement ou des challenges d'entreprise, ces moments sont autant d'occasions de renforcer la cohésion, de favoriser la synergie et d'assurer une compréhension mutuelle des enjeux. Ce dialogue régulier est un véritable levier pour l'innovation, l'engagement et la réussite collective du Groupe.

Le parcours d'intégration : un outil pour renforcer le dialogue social et la collaboration inter-métiers.

Depuis 2025, le nouveau parcours d'intégration des hôtels Barrière de Cannes met un accent particulier sur le renforcement du dialogue social et la promotion des échanges entre les différents métiers, les équipes et la Direction.

Ce dispositif vise à :

- Partager la vision stratégique du Groupe grâce à l'intervention directe de la Direction favorisant l'alignement autour d'objectifs communs.
- Développer des solutions collaboratives. Par exemple, des jeux de mise en scène sont spécifiquement organisés pour accompagner les équipes dans la gestion des plaintes clients. Cette approche encourage non seulement le dialogue pour identifier les problèmes, mais aussi la recherche conjointe de solutions, renforçant ainsi la capacité collective à innover et à améliorer le service client.

En somme, ce parcours d'intégration va au-delà de la simple transmission d'informations. Il s'agit d'une démarche proactive pour cultiver un environnement de travail où le dialogue est valorisé, où les échanges inter-métiers sont encouragés, et où la collaboration devient un pilier pour l'amélioration continue de la satisfaction client et l'efficacité opérationnelle.

Dialogue constructif avec les fournisseurs : la clef de partenariats plus durables.

Dans l'optique de bâtir des relations plus durables et plus équilibrées, la Direction des achats du pôle hôtelier de Cannes met l'accent sur un dialogue constructif avec ses fournisseurs. Ces échanges se traduisent par des rencontres annuelles avec les principaux fournisseurs pour évaluer l'année écoulée, définir des pistes d'amélioration communes et initier des projets innovants.

Pour les fournisseurs stratégiques, des échanges mensuels viennent renforcer cette dynamique, assurant une communication ouverte et fructueuse à chaque étape du processus d'achat.

Le dialogue client en faveur de la satisfaction, de l'excellence et de l'innovation.

La satisfaction client repose avant tout sur une écoute attentive et un dialogue constant avec la clientèle. C'est pourquoi l'échange est placé au cœur du parcours client. Chaque interaction est une opportunité précieuse de comprendre les attentes, d'anticiper les besoins et de co-construire des expériences inoubliables.

Par exemple, la prise en compte des besoins des clients séminaires et événements permet d'adapter et d'enrichir continuellement les offres événementielles. Pour la clientèle individuelle, un questionnaire de satisfaction est systématiquement envoyé après chaque visite afin d'améliorer continuellement les prestations et répondre à la montée en gamme des établissements du Groupe.

Synergie territoriale et sectorielle au service d'un tourisme plus responsable.

Le pôle hôtelier de Cannes du groupe SFCMC s'inscrit activement dans une démarche collaborative locale, en participant aux initiatives et ateliers orchestrés par la SEMEC (Société d'Economie Mixte des Evénements Cannois) ayant pour raison d'être : « Accueillir Durablement le Monde ».

Créée en 1992 et investie d'une délégation de service public, la SEMEC est chargée des missions suivantes :

- gérer et exploiter le Palais des Festivals et des Congrès de Cannes et les Offices de Tourisme ;
- promouvoir et animer la destination touristique de Cannes ;
- programmer les saisons événementielles et culturelles de Cannes ;
- accueillir et organiser des salons professionnels.

En participant activement aux 8 ateliers organisés depuis 2023, le groupe SFCMC contribue à une dynamique de partage de bonnes pratiques et à l'identification de solutions communes. Cette mutualisation des expertises et des ressources est la clef pour relever les défis du développement durable à l'échelle du territoire.

D'autre part, dans un esprit collaboratif et en faveur d'un tourisme plus durable, les hôtels du Groupe, Le Majestic et Le Gray d'Albion, ont signé la Charte « Bienvenue à Cannes » en juin 2024, rejoints par le Ciro's Cannes, restaurant sur la plage du Majestic, en août 2025. Cette initiative, portée conjointement par la Mairie de Cannes et le Palais des Festivals et des Congrès, engage les signataires au respect d'un ensemble d'actions vertueuses et plus durables pour favoriser un accueil de qualité dans le respect de son écosystème. Par cette adhésion, les établissements hôteliers de Cannes du Groupe et le restaurant le Ciro's Cannes s'inscrivent ainsi dans un dialogue constructif avec les autorités locales et les acteurs professionnels du territoire.

Cette synergie collective vise à promouvoir un rayonnement de Cannes sur les enjeux du développement durable, en valorisant des initiatives respectueuses de l'écosystème et en garantissant une satisfaction client optimale.

Un partenariat stratégique avec les écoles pour l'insertion professionnelle et la valorisation des métiers de l'hôtellerie.

Dans une démarche proactive et résolument tournée vers l'avenir, les hôtels de Cannes du Groupe SFCMC s'engagent activement auprès des établissements scolaires du territoire, tissant des partenariats privilégiés pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes talents. Cette collaboration fructueuse vise à offrir aux étudiants une immersion concrète dans l'univers de l'hôtellerie, leur permettant de découvrir la richesse et la diversité des métiers du secteur, tout en s'imprégnant de la culture d'excellence propre au Groupe.

En complément des partenariats avec France Travail et le syndicat des hôteliers de Cannes, plusieurs forums de recrutement ont été organisés directement au sein des hôtels du Groupe. Ces événements sont une opportunité unique d'inciter les candidatures locales et de créer des passerelles directes vers l'emploi.

En 2025, 12 visites ouvertes pour les écoles au sein des hôtels et 6 forums de recrutement ont déjà été réalisées, témoignant de l'engagement du Groupe à accompagner les étudiants vers une carrière prometteuse au sein du secteur hôtelier.



Hôtel Gray d'Albion à Cannes

IV. PRÉSERVER LES ÉCOSYSTÈMES EN CONCILIANT TOURISME, LOISIRS ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT. (ESRS E1, E3, E4 et E5)

A. Engagements environnementaux (ESRS E1, E3, E4 et E5)

Face aux défis environnementaux, le groupe SFCMC est conscient de sa responsabilité collective dans la protection et la préservation de son écosystème. Fort de ses engagements Planète Barrière, le Groupe s'inscrit dans une démarche de décarbonation, intégrant les principes de l'économie circulaire et la préservation de la biodiversité au cœur de ses activités. Sa démarche concilie ainsi tourisme, loisirs et respect de l'environnement, afin de préserver les écosystèmes tout en proposant une expérience plus responsable à ses clients.

SYNTHÈSE DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX MATÉRIELS SFCMC

Enjeux matériels	Engagements Planète Barrière	Principaux objectifs	Résultats 2025
Atténuation au changement climatique (ESRS E1)	S'engager sur une trajectoire bas carbone	D'ici fin 2027, 100 % des établissements ont mené leur Bilan Carbone®. D'ici 2027, 100 % des établissements ayant réalisé leur Bilan Carbone® ont validé et pilotent leur plan d'action bas carbone afin de respecter les objectifs de réduction.	 des établissements du groupe SFCMC ont réalisé leur Bilan Carbone® sur l'année de référence 2022/2023. Le groupe SFCMC a validé 1 plan d'action bas carbone.
Adaptation au changement climatique (ESRS E1)	Concevoir les établissements en prenant compte les aléas climatiques	A partir de 2026, 100% des établissements en projet de rénovation, d'extension ou de développement en France métropolitaine intègrent une analyse de risque d'adaptation au changement climatique.	1 premier plan d'adaptation climatique du groupe SFCMC a été formalisé en décembre 2024.

Utilisation de l'eau et l'énergie (ESRS E1 et E3)	Optimiser la gestion et l'utilisation des ressources	D'ici 2025, réduire la consommation d'énergie du Groupe de 20 % à périmètre comparable (année de référence 2019). D'ici 2025, réduire la consommation d'eau du Groupe de 20 % à périmètre comparable (année de référence 2019).	Pour le groupe SFCMC* : - 8% de consommation énergétique entre 2019-2025. -35% de consommation d'eau entre 2019-2025. <i>*Hors hôtel Carl Gustaf - ouverture à partir de 2020/2021.</i>
Biodiversité (ESRS E4)	Agir pour préserver la biodiversité	A partir de 2025, 100 % des établissements doivent effectuer au minimum une action annuelle en faveur de la biodiversité. A partir de 2026, 100 % des projets de rénovation ou de construction intègrent des critères de préservation de la biodiversité.	 des établissements du groupe SFCMC ont réalisé <i>a minima</i> 1 action de préservation de la biodiversité.
Achats alimentaires et non alimentaires Déchets (ESRS E5)	Intégrer les principes de l'économie circulaire dans les métiers	A partir de 2025, 100 % des établissements mettent en place, chaque année, 1 nouvelle action pérenne pour limiter la production de déchets.	 des établissements Barrière de Cannes trient les biodéchets. 43% de déchets recyclés. <i>Hors hôtel Carl Gustaf</i>

Selon l'analyse de double matérialité du groupe SFCMC et comme indiqué dans la section II partie B "résultats : IROs et enjeux matériels", les enjeux associés à l'ESRS E2 concernant la "pollution" et couvrant les impacts, risques et opportunités liés à la pollution de l'air, de l'eau et du sol, ainsi que la gestion des substances préoccupantes n'ont pas été identifiés comme matériels.

a. S'engager sur une trajectoire bas carbone (E1)

Les IROs matériels liés au changement climatique

Le secteur touristique est un contributeur significatif aux émissions de gaz à effet de serre (GES), ce qui soulève des défis majeurs en termes d'empreinte carbone et de développement durable. En 2013, le tourisme mondial représentait déjà 8 % des émissions globales de GES. Une étude scientifique récente, publiée en décembre 2024*, a révélé une augmentation annuelle de 3,5 % des émissions liées au tourisme entre 2009 et 2019, soit un rythme deux fois supérieur à celui de la croissance économique mondiale. Face à ce constat, le groupe SFCMC, en tant qu'acteur français majeur du tourisme, a pleinement pris conscience de sa responsabilité.

Les IROs matériels liés au changement climatique ont été établis suite à une consultation des parties prenantes, menée lors des ateliers de la DMA. Cette analyse a également pris en compte les données du Bilan Carbone® du Groupe et diverses études sectorielles.

*Source : [selon une étude scientifique publiée en décembre 2024.](#)

3 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Émissions de gaz à effet de serre (GES) qui contribuent au changement climatique.	Impact négatif	Sur 2022/2023 les émissions de gaz à effet de serre (GES) du groupe SFCMC s'élèvent à 134 547 teqCO ₂ . Le Groupe est pleinement conscient de l'irréversibilité des effets du dérèglement climatique et de la nécessité d'agir dès maintenant pour atténuer ses conséquences à long terme.
Évolution des réglementations sur les émissions de GES provoquant une baisse de la demande (par exemple par la restriction des moyens de transport) et donc une baisse du chiffre d'affaires.	Risque financier	Les restrictions potentielles sur les moyens de transport, motivées par des réglementations environnementales plus strictes, pourraient entraîner une baisse de la demande touristique et de loisirs, impactant directement les revenus du secteur.
Coûts de transition vers des pratiques bas-carbone.	Risque financier	A l'échelle du groupe SFCMC, les coûts initiaux vers des pratiques bas-carbone peuvent-être élevés (déploiement des énergies renouvelables, équipements à haute efficacité énergétique, déploiement de la GTB (Gestion Technique de Bâtiment), révision de l'isolation...). Ces actions visent à optimiser la consommation énergétique et à réduire les émissions de GES.

Pour la suite de cette section, le Groupe n'est pas encore en mesure de quantifier de manière détaillée les effets financiers des impacts, risques et opportunités liés au changement climatique. Cette situation s'explique notamment par la première année d'application des normes ESRS et à la mise en place récente du plan de transition.

Cependant, le Groupe a déjà identifié des effets financiers potentiels, principalement à moyen et long terme :

- **Risques de transition** : liés aux réglementations climatiques, aux exigences de performance énergétique et aux attentes des parties prenantes.
- **Risques physiques** : impacts financiers dus à l'augmentation des événements climatiques extrêmes sur les actifs, les opérations, les coûts d'assurance et la continuité d'activité.
- **Opportunités financières** : amélioration de la performance économique grâce à la réduction des émissions, à l'efficacité énergétique, au développement d'offres moins carbonées et au renforcement de la résilience des actifs.

Le Groupe a mis en place un plan pour améliorer progressivement l'identification, l'évaluation et la traduction financière de ces risques et opportunités climatiques, afin de pouvoir les quantifier de manière plus structurée lors des prochains exercices.

Gouvernance et politique - Plan de transition

Le groupe Barrière, conscient des menaces liées au dérèglement climatique (catastrophes naturelles, pénuries, phénomènes naturels généralisés, changement des comportements et coûts liés à la transition énergétique), a la volonté de mettre en œuvre les actions nécessaires pour s'en prémunir.

Depuis 2023, le Groupe a lancé sa stratégie bas carbone selon les 3 axes suivants :

- **Mesurer** : le Bilan Carbone® fournit un point de départ objectif pour quantifier et comprendre les postes les plus émetteurs.
- **Fixer un cap** : à partir de ce diagnostic, une trajectoire de réduction des émissions est définie, ambitieuse mais réaliste, avec un horizon fixé à 2030 pour l'ensemble des établissements.
- **Agir collectivement** : chaque plan d'action est co-construit avec les métiers, afin d'identifier et de mettre en œuvre les leviers les plus efficaces pour réduire durablement l'empreinte carbone.

Le Groupe est ainsi convaincu que cette démarche permettra non seulement de minimiser son impact sur l'environnement, et aussi de renforcer sa compétitivité et sa résilience dans un contexte économique de plus en plus axé sur la durabilité.

La SFCMC a ainsi mené son Bilan Carbone® sur les données de l'exercice fiscal 2022/2023, année de référence de la stratégie bas carbone du Groupe. L'atelier de sensibilisation et de co-construction du plan de décarbonation des établissements de Cannes a été réalisé quant à lui le 5 février 2025 avec l'ensemble du comité de Direction et les métiers directement impliqués. Suivant la Stratégie Nationale Bas Carbone, le groupe SFCMC a pour objectif de réduire de 25% ces émissions d'ici 2030. Les leviers de décarbonation du plan de transition sont détaillés dans la section suivante "plan d'action et objectifs".

Ainsi, depuis 2024, la Direction ESG/RSE du groupe Barrière a engagé un plan de transition pluriannuel afin de réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES). Pour la SFCMC, sur l'exercice 2024/2025, la première phase a consisté à établir une méthodologie rigoureuse pour le calcul de son empreinte carbone sur l'année de référence 2022/2023, et à définir une trajectoire de réduction des émissions de GES. Par conséquent, le plan de transition sera également actualisé dans le prochain rapport de durabilité du groupe SFCMC. Dès l'exercice 2025/2026, une méthode d'actualisation annuelle sera mise en œuvre. Elle permettra d'intégrer les données du Bilan Carbone® dans le prochain rapport de durabilité de la SFCMC et de suivre les avancées en matière de réduction des émissions de GES. En conséquence, les données d'émissions de GES pour l'exercice 2024/2025 ne sont pas encore disponibles, le temps que l'ensemble des données nécessaires au calcul du Bilan Carbone® soient mises à jour.

Il est également important de préciser qu'aucun changement significatif n'a été observé entre l'année de référence et l'exercice 2024/2025, en effet nous notons l'absence d'événement majeur et une activité comparable. Le plan de transition demeure donc inchangé. Une actualisation sera plus adaptée à partir de l'exercice 2025/2026 pour quantifier les potentielles réductions d'émissions de GES et ajuster le plan de transition, notamment en raison du raccordement progressif des établissements de Cannes aux systèmes de thalassothérapie et de la mise en fonction de la GTB.

En complément des plans d'action concrets de réduction des émissions de GES mis en œuvre, les hôtels Barrière de Cannes offrent à leurs clients la possibilité de participer volontairement à une contribution climatique. Ce dispositif leur permet de compenser les émissions de CO_{2eq} générées par leur trajet vers Cannes, calculées depuis leur lieu de départ. Les fonds collectés sont ensuite alloués au financement de projets plus durables et plus solidaires, tels que la reforestation ou les énergies renouvelables dans les pays émergents.

Plan d'action et objectifs - Leviers de décarbonation

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
S'engager sur une trajectoire bas carbone.	D'ici fin 2027, 100 % des établissements ont mené leur Bilan Carbone®.
	D'ici 2027, 100 % des établissements ayant réalisé leur Bilan Carbone® ont validé et pilotent leur plan d'action bas carbone afin de respecter les objectifs de réduction.

Déploiement et accompagnement des équipes.

Étape 1 : Le lancement et le cadrage

Les équipes de chaque établissement menant leur Bilan Carbone®, sont sensibilisées à la méthodologie. Cette étape d'embarquement est importante pour partager à la fois le contexte macroéconomique et climatique ainsi que la stratégie et les objectifs Planète Barrière. Par la suite, il est essentiel de sensibiliser les parties prenantes mobilisées aux différentes sources et données à collecter pour mener à bien le Bilan Carbone®.

Etape 2 : La collecte

L'intégralité des données (physiques et monétaires) nécessaires au Bilan Carbone® sont rassemblées pour calculer l'empreinte carbone de manière la plus fiable possible.

Etape 3 : La vérification

Une vérification de la cohérence des résultats est effectuée en tenant compte des sources de données et des facteurs d'émission retenus en les confrontant aux autres bilans en cours et réalisés.

Etape 4 : L'atelier d'embarquement de mi-parcours

Un atelier d'une demi-journée, associé à une Fresque du Climat afin de sensibiliser le management de chaque établissement, est mené pour partager les résultats du Bilan Carbone® et co-construire le plan d'action avec les équipes. Ce format permet de les impliquer dans la mise en place des plans d'action de réduction de l'empreinte carbone.

Etape 5 : La validation du plan d'action

La dernière étape consiste à présenter le plan d'action et la trajectoire aux parties prenantes internes après validation de la Direction.

Résultats et trajectoire bas carbone du groupe SFCMC

Objectif de **-25%** des émissions d'ici **2030** selon la Stratégie Nationale Bas Carbone

(en tCO2e)	Année de référence 2022/2023				Cible de réduction	Objectif 2030
	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Total		
SFCMC	2 305	336	131 906	134 547	25%	100 910
Pôle Cannes	2 284	294	125 234	127 812		
Pôle Saint-Barthélemy	21	42	6 672	6 735		

E1-3_04_ Les réductions d'émissions de GES attendues

E1-4_03_ Valeur absolue (tCO2e) des cibles de réduction des émissions de GES

E1-4_04_ Pourcentage des cibles réduction des émissions de GES (par rapport aux émissions de l'année de référence)

Les réductions d'émission de GES réalisées seront détaillées dans le prochain rapport de durabilité.

Les 3 principaux leviers de décarbonation

1. Déplacements des clients et collaborateurs

La décarbonation des activités liées aux déplacements des clients et collaborateurs est un enjeu majeur, ces derniers représentant 76 % de l'empreinte globale du groupe SFCMC. Ainsi la promotion des mobilités douces constitue un levier essentiel. Cela se concrétise par la valorisation des destinations accessibles en train, la mise à disposition de vélos pour les clients et la promotion du covoiturage pour les équipes. Parallèlement, un objectif clé pour les années à venir est l'amélioration de la collecte des données sur les moyens de transport, permettant ainsi une meilleure compréhension des habitudes de la clientèle et l'adaptation des solutions de décarbonation.

2. Achats nourriture et boisson

Pour réduire l'empreinte carbone de l'activité de restauration du Groupe qui représente environ 2,5 % des émissions GES de la SFCMC, l'intégration plus régulière d'options végétariennes sur les cartes et buffets constitue un levier important.

3. Bâtiment et énergie

Afin de réduire les émissions directes, particulièrement celles issues des bâtiments, l'optimisation et la diminution des consommations énergétiques sont des priorités. Cela se concrétise par l'installation d'outils de pilotage énergétique (tels que la Gestion Technique des Bâtiments et les détecteurs de présence) et le remplacement progressif des équipements par des alternatives moins énergivores. Ce levier de décarbonation est aligné avec le plan d'action de sobriété énergétique décrit dans le "[chapitre IV section A.c énergie](#)".

Résultats et initiatives 2024/2025

En 2024 et 2025, s'appuyant sur la méthodologie GHG et à l'aide d'un expert, la SFCMC a réalisé son Bilan Carbone® sur l'ensemble de sa chaîne de valeur pour les données de l'exercice 2022/2023.

Résultats détaillés du Bilan Carbone® SFCMC réalisé sur les données de l'exercice fiscal 2022/2023, année de référence.

Déclaration des émissions GES du groupe SFCMC

(en contrôle opérationnel, en tCO2eq)		2022/2023
Postes d'émissions		Année de référence
Scope 1 - Emissions directes		2305
1-1 Emissions directes des sources fixes de combustion		646
1-2 Emissions directes des sources mobiles de combust		151
1-3 Emissions directes des procédés		0
1-4 Emissions directes fugitives		1507
Scope 2 Emissions indirectes liées à l'énergie		336
2-1 Emissions indirectes liées à la consommation d'élec		336
2-2 Emissions indirectes liées à la consommation de va		0
<i>Pourcentage d'émissions de GES de Scope 2 liées à des instruments</i>		
Scope 3 - Emissions indirectes		131906
3-1 Produits et services achetés		24042
3-2 Biens immobilisés		3633
Emissions liées aux combustibles de l'énergie (non		
3-3 inclus dans le scope 1 et ou le scope 2)		265
3-4 Transport de marchandise amont et distribution		96
3-5 Déchets générés		1275
3-6 Déplacements professionnels		81
3-7 Déplacements domicile travail		1853
3-8 Actifs en leasing amont		0
3-9 Transport de marchandise aval et distribution		100626
3-10 Transformation des produits vendus		0
3-11 Utilisation des produits vendus		0
3-12 Fin de vie des produits vendus		30
3-13 Actifs en leasing aval		0
3-14 Franchises		0
3-15 Investissement		0
Total		134547

Déclaration des émissions GES réparties sur la chaîne de valeur du groupe SFCMC

(en contrôle opérationnel, en tCO2eq)	2022/2023
Postes d'émissions	Année de référence
Emissions de GES réparties sur la chaîne de valeur : Amont	27 940
3-1 Produits et services achetés	24 042
3-2 Biens immobilisés	3 633
3-3 Emissions liées aux combustibles de l'énergie (non i	265
Emissions de GES réparties sur la chaîne de valeur : Opérations prop	4 574
1-1 Emissions directes des sources fixes de combustion	646
1-2 Emissions directes des sources mobiles de combust	151
1-4 Emissions directes fugitives	1 507
2-1 Emissions indirectes liées à la consommation d'élec	336
3-6 Déplacements professionnels	81
3-7 Déplacements domicile travail	1 853
Emissions de GES réparties sur la chaîne de valeur : Transport	100 722
3-4 Transport de marchandise amont et distribution	96
3-9 Transport de marchandise aval et distribution	100 626
Emissions de GES réparties sur la chaîne de valeur : Aval	1 305
3-5 Déchets générés	1 275
3-12 Fin de vie des produits vendus	30
Total	134 547

Déclaration des émissions de GES du groupe SFCMC

(en contrôle opérationnel, en tCO2eq)	2022/2023	2022/2023	2022/2023
Postes d'émissions	Année de référence	Pôle Cannois	Pôle Saint Barthélemy
Scope 1 - Emissions absolues de GES	2 305	2 284	21
Scope 2 - Emissions absolues de GES en méthodologie location-bas	336	294	42
Scope 2 - Emissions absolues de GES en méthodologie market-base	n.c.	n.c.	n.c.
Scope 3 - Emissions indirectes	131 906	125 234	6 672
Total			
-Total des émissions de GES (location-based)	134 547	127 812	6 735
-Total des émissions de GES (market-based)	n.c.	n.c.	n.c.

E1-6_01_Consolidation sous forme de tableau des émissions de GES par scope

Intensité des émissions de GES du groupe SFCMC

	2022/2023
en tCO2eq/k€	Année de référence
Emissions de gaz à effet de serre (location-based)	134 547
Chiffre d'affaires net	163 967
Intensité des émissions de GES	0,8

E1-6_30_Intensité des émissions de GES (location based)

Début 2025, un plan d'action de réduction des émissions de gaz à effet de serre du groupe SFCMC a été co-construit avec le comité de direction.

Les actions bas carbone déjà mises en œuvre au sein notamment des hôtels Barrière de Cannes sont listées ci-dessous.

Levier de décarbonation	Actions réalisées sur l'exercice 2024/2025 et projets 2025/2026
Déplacements des clients et collaborateurs	• Remboursement de 50% des abonnements de transports en commun pour tous les collaborateurs. • En projet d'ici le premier trimestre 2026 : garage à l'intérieur de l'hôtel pour les vélos et trottinettes des collaborateurs.
Achats nourriture et boisson	• Proposition plus large d'offres végétariennes et végétaliennes et menu dédié lors d'évènements spéciaux.
Bâtiment et énergie	• Sensibilisation du personnel aux bonnes pratiques (éclairages, climatisation/chauffage, consommation d'eau...). • Pendant les rondes du service sécurité et technique, vigilance sur les éclairages et arrêt des chauffages/climatisations dans les zones inoccupées. • Installation de la GTB d'ici 2026 permettant de piloter, surveiller et optimiser les installations techniques de l'hôtel. • Projet de raccordement à la thalassothermie prévu à ce jour pour 2026.

Le Casino Barrière Le Croisette déploie progressivement un système visant à réduire la consommation énergétique des machines à sous. L'objectif est de mettre en veille, sans les endommager, les équipements compatibles durant les heures de fermeture. Pour l'exercice 2024/2025, ce dispositif est déjà installé sur la moitié des machines.

La quantification des investissements (CapEx) et des charges importantes (OpEx) de l'entreprise visant à soutenir la mise en œuvre du plan de transition sera détaillée dans les prochains rapport de durabilité.

b. Concevoir les établissements en intégrant les aléas climatiques (E1)

Les IROs matériels

L'adaptation aux changements climatiques se réfère aux actions qui contribuent à réduire la vulnérabilité aux effets actuels ou attendus du changement climatique, comme les phénomènes météorologiques extrêmes et les catastrophes naturelles, l'élévation du niveau des mers, le déclin de la biodiversité ou l'insécurité alimentaire et hydrique.

Face à cet enjeu, de nombreuses mesures d'adaptation doivent être mises en œuvre au niveau local. C'est pourquoi les villes et communautés ont un rôle déterminant à jouer. Ces mesures peuvent notamment consister à aménager le territoire de façon à limiter les risques d'incendie, ainsi qu'à améliorer les moyens de défense contre les phénomènes météorologiques extrêmes tels que les inondations et les canicules.

Pour les bâtiments, l'enjeu consiste à identifier les risques encourus face au changement climatique et à mettre en place des solutions adaptées pour y répondre. En France métropolitaine, le secteur du bâtiment est principalement confronté aux inondations, fortes précipitations, vagues de chaleur, sécheresses et retrait gonflement des argiles.

Ainsi de part son patrimoine et ses implantations, le groupe SFCMC est fortement impacté par les enjeux d'adaptation aux changements climatiques.

5 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Atteinte à l'intégrité physique des personnes (clients, salariés, prestataires) lors d'évènements climatiques.	Impact négatif	La France est exposée à des risques naturels amplifiés par le réchauffement climatique, touchant une grande partie de la population. Les établissements du Groupe, notamment l'hôtel Carl Gustaf à Saint-Barthélemy (déjà impacté par un ouragan en 2017), sont particulièrement vulnérables. Un événement climatique impacterait clients, employés et fournisseurs, avec des dommages potentiellement irréversibles.
Dégradation de biens lors d'évènements climatiques.	Impact négatif	Les événements climatiques peuvent dégrader les infrastructures, habitations et écosystèmes.

Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité lors d'événements climatiques provoquant une baisse du chiffre d'affaires.	Risque financier	Les événements climatiques peuvent perturber ou arrêter les activités du Groupe, pouvant provoquer une baisse du chiffre d'affaires.
Dommmages matériels lors d'événements climatiques engendrant des coûts de réparation ou de remplacement.	Risque financier	Ils peuvent aussi endommager les biens matériels, entraînant des dépenses de réparation ou de remplacement.
Dommmages humains lors d'événements climatiques.	Risque financier	La SFCMC pourrait subir des pertes financières importantes en raison des dommages humains causés par les événements climatiques, ainsi que des litiges et des atteintes à sa réputation.

Gouvernance et politique - Plan d'adaptation climatique

Au-delà des actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'adaptation au changement climatique est désormais une nécessité pour toute entreprise, imposant de ne plus raisonner à climat constant. Ces enjeux d'adaptation sont intégrés dans la nouvelle feuille de route RSE Planète Barrière 2025-2027.

Pour s'adapter au climat futur, la première étape incontournable est de déterminer les vulnérabilités de l'entreprise aux risques physiques climatiques (tels que sécheresse, inondation, grêle, mouvements de terrain) actuels et futurs. L'ambition est d'identifier les risques sur l'ensemble de ses établissements et de sa chaîne de valeur, afin de s'y préparer activement par la mise en œuvre d'un plan d'adaptation et d'investissements ciblés.

Pour le groupe SFCMC, cette démarche s'articule autour de deux objectifs majeurs :

- identifier les risques climatiques physiques et la vulnérabilité des établissements ;
- définir un premier plan d'action d'adaptation.

Ainsi, un premier plan d'adaptation aux changements climatiques a été mené pour les établissements de Cannes au premier semestre 2024. L'outil Bat-ADAPT de l'OID (Observatoire de l'Immobilier Durable) a été utilisé, permettant une analyse de l'exposition et de la vulnérabilité aux risques climatiques physiques, une cartographie détaillée et une première liste de recommandations d'actions adaptatives. Cet outil utilise l'adresse des bâtiments et des informations techniques afin de déterminer l'exposition du bâtiment face aux aléas climatiques. Selon cette première étude, les trois principaux risques identifiés pour les établissements de Cannes sont les vagues de chaleur, la sécheresse, et les précipitations/inondations, cette liste n'étant pas exhaustive. Ce plan a été complété par une analyse de risque menée par un cabinet d'expertise sur l'hôtel Carl Gustaf basé à Saint Barthélemy en février 2024. Notamment l'objectif étant de mesurer la résistance du bâtiment face aux risques cycloniques.

Ce plan d'adaptation aux changements climatiques sera actualisé et renforcé pour l'ensemble des établissements du groupe SFCMC lors de projets d'extension ou de rénovations importantes.

Plan d'action et objectifs

Objectifs Planète Barrière 2025-2027	
Concevoir les établissements en intégrant les aléas climatiques	A partir de 2026, 100% des établissements en projet de rénovation, d'extension ou de développement en France métropolitaine intègrent une analyse de risque d'adaptation au changement climatique.

Comme décrit précédemment, le groupe SFCMC a formalisé un premier plan d'adaptation aux changements climatiques en 2024. D'ici 2026, ce plan sera révisé, notamment à l'occasion de projets de travaux et du raccordement à la thalassothermie pour les établissements de Cannes.

Résultats et initiatives 2024/2025

Pour les établissements de Cannes

Suite à la cartographie réalisée pour les établissements de Cannes du groupe SFCMC, des premières solutions ont été proposées. Celles-ci pourront servir de recommandations pour les futurs aménagements et travaux de rénovation, notamment la végétalisation des abords des bâtiments, la limitation de la prise au vent des équipements et le choix d'équipements à faible émission de chaleur.

Pour l'exercice 2024/2025, les hôtels Barrière de Cannes ont déjà mis en œuvre les solutions adaptatives suivantes :

- Un kit "forte chaleur" est distribué aux plagistes et collaborateurs concernés, incluant casquette, lunettes, crème solaire, brumisateur, gourde et une pancarte rappelant les consignes.
- Un plan d'évacuation est activé en cas de submersion sur les plages.
- Une procédure d'évacuation spécifique a été établie en cas de tsunami.

Pour l'hôtel Carl Gustaf à Saint Barthélemy

À Saint-Barthélemy, l'Hôtel Barrière Le Carl Gustaf a, en 2024, bénéficié d'une étude de risques indépendante, ayant permis de valider et de renforcer les dispositifs existants, notamment par l'installation de protections anticycloniques sur le bâtiment principal et les bungalows. Également, la fermeture annuelle de l'établissement est prévue dans une période comprise entre le 20 août et le 31 octobre. Cette période correspond statistiquement à la période intense de la saison cyclonique. D'autres recommandations ont été apportées, elles seront prises en compte pour les futurs projets de rénovation.

Face aux risques de forte chaleur, la protection solaire des salariés est assurée par la distribution de chapeaux et la mise à disposition de fontaines à eau réparties dans l'hôtel.

c. Optimiser la gestion et l'utilisation des ressources

1. ÉNERGIE (E1)

Les IROs matériels

Dans le contexte actuel de transition énergétique et face aux impératifs du Plan national de sobriété énergétique, le secteur du tourisme a un rôle à jouer dans l'évaluation et la réduction des consommations énergétiques. Le tourisme, par sa nature transversale, n'est pas un secteur isolé mais un carrefour d'activités diverses. Cela implique que les efforts de réduction des consommations de ressources doivent s'opérer sur de multiples leviers notamment l'optimisation énergétique des bâtiments et des services associés.

Les activités du groupe SFCMC ont un impact significatif sur ces enjeux, notamment en ce qui concerne l'isolation, le chauffage et la climatisation des établissements. Les machines à sous et les jeux de table électroniques au sein du casino, de par leur fonctionnement continu et leur technologie avancée, constituent également une part non négligeable de la consommation électrique.

Comprendre et optimiser l'efficacité énergétique de ces machines, tout en maintenant une expérience de jeu de qualité, est un défi essentiel pour le Groupe en faveur de la sobriété énergétique.

4 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Contribution à l'épuisement des ressources énergétiques par la consommation d'énergies fossiles.	Impact négatif	L'épuisement des ressources fossiles est un enjeu majeur. Bien que le groupe SFCMC ne soit pas parmi les plus grands consommateurs d'énergie, il contribue à cet épuisement. Le secteur hôtelier consommant en moyenne 240 kWh/m ² /an selon l'ADEME.
Soutien au développement de la filière renouvelable par production ou consommation d'énergie renouvelable.	Impact positif	L'objectif national est d'atteindre 33% d'énergies renouvelables dans le mix énergétique français d'ici 2030. Pour le groupe SFCMC, depuis janvier 2023, 50% de l'énergie consommée par les établissements de Cannes provient de sources renouvelables. De plus, le projet de centrale thalassothermique à Cannes, alimentée à 74% par des énergies renouvelables, permettra d'accroître l'importance de cette contribution.

Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité en cas d'interruption de l'approvisionnement en énergie des établissements provoquant une perte de chiffre d'affaires.	Risque financier	Une interruption de l'approvisionnement en énergie aurait de lourdes conséquences sur l'activité du groupe SFCMC, entraînant l'impossibilité d'assurer les services hôteliers (chauffage, lumière), la défaillance des machines à sous dans les casinos et la perte des aliments. Les pertes financières globales dues aux coupures d'électricité peuvent être considérables.
Augmentation des prix de l'énergie.	Risque financier	Les dépenses énergétiques représentent une part significative des charges pour l'hôtel Majestic (9%) et le Carl Gustaf (3%). Une augmentation des prix de l'énergie aurait donc des répercussions financières importantes pour le groupe SFCMC. Les prix de l'énergie ont déjà fortement augmenté, avec une hausse de 38% pour l'électricité et un doublement du prix du gaz pour les entreprises entre 2019 et 2022.

Gouvernance et politique

La sobriété énergétique est devenue une nécessité absolue compte-tenu du contexte de crise énergétique mondiale. Dès octobre 2022, le groupe Barrière a mis en place de nouvelles mesures visant à réduire la consommation énergétique de ses établissements, renforçant ainsi son dispositif de maîtrise des consommations énergétiques.

Une stratégie de sobriété énergétique, visant à maîtriser les consommations et à réduire l'impact environnemental global, est structurée selon les axes suivants :

Gouvernance dédiée à la performance énergétique

Barrière a mis en place un Comité Bâtiment durable dès 2020. L'objectif de cette instance est de travailler au pilotage des consommations, à la mise en application du Décret Tertiaire et à l'instauration d'une démarche de durabilité dans toutes les opérations de rénovation ou construction. Il travaille notamment sur les diagnostics, les plans d'action, les choix techniques et les innovations visant l'intégration de la performance énergétique dans tous les projets.

Outils de suivi et de pilotage

Courant 2023, afin de renforcer le suivi et le pilotage de la donnée énergétique, la fonction d'*Energy manager* a été créée au niveau du groupe Barrière. Courant 2024, ce dernier a réalisé un inventaire des compteurs gaz et électricité sur l'ensemble des établissements. Un pilotage centralisé assure un reporting régulier des données de consommation.

Au sein de la stratégie Planète Barrière, des indicateurs de performance sont mis en place par établissement et au niveau du Groupe pour une meilleure maîtrise. D'ici 2026, une plateforme de suivi énergétique se verra progressivement déployée pour permettre un suivi mensuel automatisé des consommations, l'identification des dérives et le pilotage des économies.

Plan d'action et objectifs

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
Optimiser l'utilisation des ressources naturelles	D'ici 2025, réduire la consommation d'énergie du Groupe de 20 % à périmètre comparable (année de référence 2019).
	Dès 2026, 100 % des casinos ont mis en place un dispositif permettant la réduction de consommation d'énergie des machines à sous.* * machines à sous compatibles avec le système d'extinction.
	A partir de 2025, maintenir <i>a minima</i> la part des consommations d'énergie renouvelable du Groupe de 50 % sur 3 ans.

Le Groupe a déployé sa feuille de route sobriété énergétique autour de 2 axes prioritaires. Cette dernière est alignée avec les leviers de décarbonation décrits dans le "chapitre IV section A.a s'engager sur une trajectoire bas carbone".

Optimisation et réduction des consommations

La réduction des consommations s'opère par l'optimisation des équipements, tels que l'éclairage led, les régulations thermiques, la programmation intelligente et les travaux d'isolation. Une attention particulière est accordée à la diminution des consommations en veille et à l'optimisation des usages, notamment par la formation et la sensibilisation des équipes.

Recours aux énergies renouvelables

Le Groupe s'attache à préserver les ressources et à développer des solutions énergétiques plus durables notamment les énergies renouvelables représentent aujourd'hui 50 % du contrat énergétique du Groupe.

Par ailleurs, au cours de l'exercice fiscal 2022/2023, la SFCMC a mené un audit énergétique complet dans chacun de ses hôtels et au sein du casino. Cet audit a abouti à l'élaboration d'un plan d'action spécifique pour chaque établissement, dont le suivi est assuré annuellement. Les détails des actions mises en œuvre sont présentés dans la section suivante.

Résultats et initiatives 2024/2025

(en MWh)	Activités hôtelières	Activités casinotières	Autres activités	Total SFCMC 31.10.2025
Consommation totale d'énergie	12 390	4 087	0	16 478
Consommation issue d'énergie fossile	3 422	186	0	3 608
dont consommation de gaz naturel	3 157	70	0	3 227
dont consommation d'électricité d'origine fossile	265	115	0	381
Part d'énergie fossile dans le total d'énergie consommée (%)	27,6%	4,5%	0,0%	21,9%
Consommation d'énergie provenant de sources renouvelables	5 828	2 536	0	8 364
Consommation d'énergie achetée provenant de sources renouvelables	5 828	2 536	0	8 364
Consommation d'énergie autoproduite d'énergie renouvelable	0	0	0	0
Part d'énergie renouvelable dans le total d'énergie consommée (%)	47,0%	62,0%	0%	50,8%
Consommation d'énergie d'origine nucléaire	3 140	1 366	0	4 506
dont consommation d'électricité d'origine nucléaire	3 140	1 366	0	4 506
Part d'énergie nucléaire dans le total d'énergie consommée (%)	25,3%	33,4%	0,0%	27,3%

E1-5 – Consommation d'énergie et mix énergétique

Depuis 2022, au sein des établissements Barrière de Cannes, les actions portant sur des travaux ou remplacement d'équipements moins énergivores ont été réalisées.

- Programme de remplacement des lampes énergivores par des leds ou des ampoules basses consommation dans les établissements cannois : 100 % des espaces de l'hôtel Majestic sont équipées en led, ainsi que l'enseigne extérieure. Le casino Le Croisette lors des travaux a installé majoritairement des leds.
- Une grande partie des équipements informatiques répondent au Label TCO ou équivalent et les imprimantes sont programmées en mode économique.
- L'hôtel Majestic, via des Certificats d'Economies d'Energies, a effectué une isolation de son réseau hydraulique de chauffage et d'eau chaude sanitaire (remplacement par des douchettes hydro-économes et aérateurs auto-régulés).
- Toutes les chambres sont équipées d'un interrupteur général permettant de couper l'électricité lorsque les chambres sont inoccupées (interrupteur associé à la carte d'accès à la chambre). Pour l'hôtel Gray d'Albion, toutes les baies vitrées des chambres sont équipées d'un contacteur qui coupe la climatisation ou le chauffage dès que la baie vitrée est ouverte.
- En 2025, l'installation de sous-compteurs sur l'ensemble des boutiques a été réalisée afin d'affiner le suivi énergétique de ces dernières.
- Installation de détecteurs de présence ou minuteurs dans des zones adaptées (vestiaires, couloirs administratifs) en 2022. Sur les années 2023 et 2024, poursuite des installations de détecteurs de mouvements dans tous les locaux des femmes de chambre ainsi que ceux dédiés aux room-service. L'objectif d'ici à fin 2025, est de couvrir l'intégralité des bureaux.
- En 2025, réalisation et finalisation du réseau de bouclage afin de réduire le tirage d'eau et ainsi diminuer la consommation d'énergie nécessaire pour la production d'eau chaude.
- Dans une démarche visant à maîtriser et réduire sa consommation énergétique, le Casino Barrière Le Croisette déploie progressivement un dispositif. Celui-ci permet d'éteindre automatiquement les machines à sous compatibles durant les heures de fermeture, en veillant à ne causer aucun dommage aux équipements. En 2025 la moitié des machines est concernée par ce système.

En complément des actions techniques, des actions de sensibilisation sont réalisées annuellement.

- Des “fiches bonnes pratiques” spécifiques à chaque métier ont été diffusées. Elles visent à diffuser les bons réflexes à adopter.
- Sur l'exercice fiscal 2023/2024, la dernière campagne d'affichage diffusée a porté sur les bonnes pratiques du numérique afin d'adopter les bons réflexes au quotidien. Un questionnaire d'une durée d'un mois a également été réalisé au sein des hôtels Barrière de Cannes. Les thèmes abordés ont été la gestion de l'eau, de l'énergie, le tri des déchets, la restauration et les événements responsables.
- Un challenge RSE sur l'exercice 2024/2025 a été proposé pour l'ensemble des établissements ayant pour objectif à l'aide d'un questionnaire de rappeler les bonnes pratiques.
- Le Casino Barrière Le Croisette a diffusé un affichage des éco-gestes aux équipes durant la Semaine Européenne du Développement Durable 2025.

À partir de l'exercice 2025/2026, l'hôtel Majestic et Gray d'Albion seront raccordés progressivement à un système de thalassothermie. Ce système vise à utiliser l'énergie renouvelable de l'eau de mer (via une pompe à chaleur) pour produire de la chaleur ou du froid, réduisant ainsi la consommation d'énergie primaire de l'établissement et son empreinte carbone sur le long terme. Également, dans le cadre de ses travaux, de la réglementation du décret BACS (*Building Automation & Control System*) et afin d'optimiser le pilotage des consommations énergétiques, la GTB (Gestion Technique de Bâtiment) sera mise en place d'ici 2026.

2. EAU (E3)

Les IROs matériels

La gestion de l'eau est devenue une priorité majeure en raison des phénomènes climatiques extrêmes (sécheresses, inondations) qui se multiplient. Il est donc essentiel de transformer durablement le secteur du tourisme pour qu'il s'adapte à ces défis.

Le "Plan eau" 2023* du gouvernement a été mis en place autour de 53 mesures pour encourager des pratiques plus responsables et une gestion de l'eau plus résiliente et collaborative sur tout le territoire. Dans ce cadre, chaque secteur économique doit élaborer son propre plan de sobriété hydrique.

Dans le secteur du tourisme, l'hébergement est le poste le plus consommateur d'eau suivi par la restauration. Ainsi, de part ses activités, le groupe SFCMC a la nécessité d'agir en faveur de cette sobriété hydrique.

*Source : [Gestion de l'eau dans le secteur du tourisme](#)

3 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Contribution à l'épuisement de la ressource en eau dans les régions en situation de stress hydrique.	Impact négatif	Le stress hydrique, situation de faible disponibilité en eau, menace la vie, l'emploi et la sécurité alimentaire. Le groupe SFCMC est implanté dans des zones concernées, comme le Sud de la France et Saint-Barthélemy, et contribue à l'épuisement de la ressource.
Évolution des réglementations sur l'eau (dont restriction) dégradant l'expérience client (consommation limitée par personne, restriction dans l'arrosage des espaces verts, restriction pour les piscines et spas) et provoquant une perte de chiffre d'affaires.	Risque financier	Le secteur de l'hôtellerie-restauration est un grand consommateur d'eau, notamment pour le nettoyage, la cuisine, l'entretien du linge et les prestations aux clients (sanitaires, piscines). L'usage de l'eau dépend des services proposés, de l'engagement des employés et des pratiques des clients. Une réglementation visant à réduire l'usage de l'eau impacterait fortement le groupe SFCMC. Bien que la France dispose d'une ressource en eau importante, des restrictions sont déjà en place à Saint-Barthélemy, ce qui pourrait préfigurer des évolutions réglementaires.
Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité en cas d'interruption de l'approvisionnement en eau des établissements.	Risque financier	Une interruption de l'approvisionnement en eau pourrait gravement perturber les activités des établissements (arrosage, blanchisserie, sécurité sanitaire, piscines...). La probabilité de telles interruptions augmente en raison des phénomènes météorologiques. Les conséquences seraient importantes sur la fréquentation et donc le chiffre d'affaires des établissements.

Pour la suite de cette section, le groupe SFCMC ne publie pas de manière détaillée la quantification des impacts financiers liés aux ressources hydriques et marines. Cette absence de quantification est justifiée par la première année d'application des normes ESRS et le manque d'outils de suivi dédiés.

Cependant, le Groupe anticipe à moyen et long terme :

- Des coûts opérationnels supplémentaires (prix de l'eau).
- Des investissements pour améliorer et sécuriser l'approvisionnement des ressources en eau.
- Des opportunités d'optimisation des coûts grâce à la réduction de la consommation et à la prévention des risques.

Un plan de progrès est en cours pour renforcer le suivi et l'analyse financière de ces enjeux, avec l'objectif d'une quantification plus précise lors des prochains exercices.

Gouvernance et politique

La gestion raisonnée de l'eau et la réduction de sa consommation sont des objectifs prioritaires inscrits dans la feuille de route Planète Barrière. Ainsi, les enjeux liés à la ressource en eau sont l'un des thèmes clés abordés dans le Comité Bâtiment durable du Groupe.

Charte Eau : des actions concrètes pour la sobriété.

Dans le cadre de la stratégie Planète Barrière et l'objectif de réduction des consommations d'eau, une charte eau a été élaborée en 2023. Elle vise à accompagner et à guider les équipes dans le déploiement d'actions efficaces sur le terrain, assurant ainsi une gestion de l'eau plus sobre et plus responsable au sein des établissements.

Elle se structure autour des thèmes suivants :

- identifier et réparer les fuites ;
- suivre la consommation d'eau ;
- mettre en place des sous-compteurs ;
- entretenir les équipements ;
- installer des équipements plus économes en eau ;
- privilégier une gestion raisonnée de l'eau pour l'entretien des espaces verts.

Suivi et pilotage de la consommation

En 2024, afin d'améliorer la fiabilité du suivi des consommations d'eau, la méthodologie a été entièrement revue. L'*Energy Manager* assure un suivi et un enregistrement régulier des consommations, basé sur les données réelles facturées. Dans le cadre de ce plan, il procède également à un recensement complet de l'ensemble des compteurs, garantissant ainsi une vision la plus précise des consommations pour chaque établissement. L'objectif étant par la suite de déployer progressivement des plans de comptage afin de suivre les postes les plus consommateurs et ainsi agir de manière plus ciblée.

Plan d'action et objectifs

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
Optimiser l'utilisation des ressources naturelles	D'ici 2025, réduire la consommation d'eau du Groupe de 20 % à périmètre comparable (année de référence 2019).
	A partir de 2025, 100 % des établissements mettent en place, chaque année, 1 nouvelle action pérenne visant à réduire les consommations d'eau.

Pour la mise en place des actions de sobriété hydrique, les établissements s'appuient notamment sur la charte eau du Groupe.

Résultats et initiatives 2024/2025

L'ensemble des établissements du groupe SFCMC sont situés dans des aires exposées aux risques hydriques.

(en m3)	Activités hôtelières	Activités casinotières	Autres activités	Total SFCMC Exercice 2024/2025
Quantité d'eau consommée - mesure directe	67 917	2 316	0	70 233
Quantité d'eau consommée - estimée	0	0	0	0
Quantité totale d'eau consommée	67 917	2 316	0	70 233
Part des mesures obtenues à partir de mesures directes	100%	100%	-%	100%
Part des mesures obtenues à partir d'estimations	0%	0%	-%	0%

E3-4 – Consommation d'eau

	Activités hôtelières	Activités casinotières	Autres activités	Total SFCMC (*) 31.10.2025
Quantité totale d'eau consommée (m3)	67 917	2 316	-	70 233
Intensité de consommation d'eau par rapport au chiffre d'affaires	0,00047	0,00013	-	0,00043

(*) Le périmètre de l'indicateur calculé est différent du périmètre consolidé. Périmètre concerné : Hôtel (CA) & Plage du Majestic (CP); Hôtel (CB) & Plage du Gray (CQ); Casino Croisette (CH); et Hôtel Carl Gustaf (CS).

E3-4_08_Intensité de consommation d'eau par rapport au chiffre d'affaires

Les consommations d'eau de la SFCMC se répartissent entre les postes d'entretien des jardins, les douches, les sanitaires, la piscine et spas, les cuisines, la lingerie, la restauration et les bars. Au sein de l'hôtel Carl Gustaf, des citernes sont mises à disposition des logements pour stocker de l'eau en cas de coupure.

Depuis 2022-2023, la SFCMC déploie progressivement les actions suivantes :

- Installation de mousseurs ou de réducteurs de débit sur les robinets dans les chambres, les parties communes et les bureaux des employés. Cette installation a également été mise en place dans les sanitaires du nouveau restaurant le Ciro's.
- Les robinets des vestiaires collaborateurs sont équipés d'infrarouge et temporisés, et les robinets des cuisines sont équipés d'une commande fémorale et temporisés.
- Installation de robinets à détecteur de mouvement dans les sanitaires clients.
- Dans les sanitaires, l'installation de chasses d'eau à double commande et d'urinoirs à détection.

Sur l'exercice 2024/2025, au sein de l'hôtel Majestic, 3 nouvelles actions ont été priorisées :

- La grande majorité des fuites et anomalies détectées sont communiquées par un logiciel de messagerie interne au service technique et prise en charge dès réception.
- L'optimisation du réseau par bouclage est achevée, permettant ainsi de réduire significativement la consommation d'eau et d'énergie sur l'ensemble du bâtiment.
- Afin de maîtriser les consommations d'eau de l'hôtel et des boutiques, un dispositif sera intégré dans la mise en place de la future GTB. Notamment, le relevé automatique des compteurs des boutiques sera directement interconnecté avec la GTB à partir de 2026.

La consommation d'eau est fortement liée à la fréquentation, au comportement de la clientèle et aux activités qu'elle pratique. Ainsi, depuis 2022, des actions de sensibilisation auprès de la clientèle sont réalisées :

- une note sur le gaspillage de l'eau est disposée en chambre proposant aux clients de placer le linge de toilette qu'ils souhaitent remplacer dans la baignoire ou la douche ;
- pour les séjours supérieurs à une nuit, les draps ne sont plus remplacés quotidiennement sauf si le client en fait la demande.

Il est également important d'embarquer les équipes dans ce plan de sobriété hydrique. Ainsi, en 2024, une formation d'une durée de 3 heures a été organisée auprès des collaborateurs de l'hôtel Majestic abordant les thématiques suivantes : la gestion de l'eau, de l'énergie et le tri des déchets.

d. Agir pour préserver la biodiversité (E4)

Les IROs matériels

Le tourisme, bien que source de développement, exerce une pression significative sur la biodiversité. La construction d'infrastructures telles que routes, hôtels et équipements sportifs entraîne une fragmentation des habitats naturels, isolant les espèces et rendant leur déplacement et leur reproduction plus difficiles. De plus, les services associés génèrent diverses formes de pollution : rejets accidentels de substances nocives, émission des déchets, pollution sonore...

Il est essentiel de comprendre que les modes de production et de consommations alimentaires sont la cause première du déclin de la biodiversité. L'agriculture moderne, en particulier, représente une menace majeure pour un grand nombre d'espèces en danger.

Cela confère à l'activité de restauration un rôle central dans cette problématique, étant donné son lien direct avec ces pratiques de production et de consommation.

Par conséquent, les activités du groupe SFCMC génèrent des impacts sur la biodiversité à travers l'artificialisation des sols, la production de déchets, son implantation sur le littoral et son activité de restauration. C'est un enjeu crucial qui est intégré dans la stratégie RSE du Groupe.

Source : [Nations Unies](#), [OFB](#)

1 IRO matériel	Typologie	Descriptif
Contribution à la dégradation de la biodiversité par la destruction et la perte de l'habitat (artificialisation des sols).	Impact négatif	L'artificialisation des sols est l'une des causes majeures de dégradation de la biodiversité. Le groupe SFCMC, par ses activités touristiques et par son implantation, exerce un impact sur le littoral et la biodiversité marine.

Pour la suite de cette section, le groupe SFCMC ne publie pas de manière détaillée la quantification des impacts financiers liés à la biodiversité et aux écosystèmes. Cette difficulté est due à la première année d'application des normes ESRS, à la complexité des enjeux et à l'absence de méthodologies de suivi financier dédiées.

Cependant, le Groupe anticipe à moyen et long terme :

- Des risques financiers liés aux réglementations et à la préservation des écosystèmes.
- Des coûts opérationnels et des investissements pour adapter les pratiques et limiter les impacts sur la biodiversité.
- Des opportunités financières en intégrant la biodiversité dans les projets et en valorisant des sites respectueux des écosystèmes.

Un plan de progrès est en cours pour améliorer l'identification, l'évaluation et l'analyse financière de ces enjeux, afin de permettre une estimation plus précise lors des prochains exercices.

Gouvernance et politique

Le groupe SFCMC s'engage à préserver la biodiversité en concevant et en adaptant ses infrastructures. L'objectif est de réduire son impact environnemental tout en assurant un confort optimal à ses clients. Pour ce faire, le Groupe privilégie l'utilisation de matériaux à faible impact, l'optimisation énergétique et une gestion plus responsable des ressources à chaque étape de ses projets.

La biodiversité fait l'objet d'un engagement opérationnel où chaque établissement mène au moins une action annuelle de préservation de la biodiversité ou de sensibilisation des équipes sur cet enjeu.

Une stratégie biodiversité pour le Groupe est en cours d'élaboration pour aller plus loin dans les engagements et intégrer dans tous les projets de travaux et rénovations cet enjeu devenu primordial.

Plan d'action et objectifs

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
Agir au quotidien pour préserver la faune et la flore locale	A partir de 2025, 100 % des établissements mettent en place la gestion écologique des espaces verts. <i>(La gestion écologique consiste à mettre en œuvre des pratiques d'entretien respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.)</i>
	A partir de 2025, 100 % des établissements doivent effectuer au minimum une action annuelle en faveur de la biodiversité.
Intégrer dans nos projets immobiliers la préservation de la biodiversité	A partir de 2026, 100 % des projets de rénovation ou de construction intègrent des critères de préservation de la biodiversité.

À partir de l'exercice fiscal 2025/2026, la Direction ESG/RSE et la Direction de l'architecture, du patrimoine et de la maintenance vont co-construire une liste d'exigences en matière de critères RSE, incluant spécifiquement les enjeux de biodiversité. Ces critères seront intégrés dans tous les futurs projets de travaux et de rénovation.

De plus, pour les huit projets prioritaires du groupe Barrière prévus en 2026, parmi lesquels figure la rénovation de l'hôtel Le Majestic, une fiche de synthèse sera élaborée. Celle-ci mettra en lumière le plan d'adaptation aux changements climatiques, les actions d'efficacité énergétique et les initiatives de préservation de la biodiversité propres à chaque projet.

Résultats et initiatives 2024/2025

Pour l'exercice 2024/2025, une évaluation a été menée, en utilisant la plateforme Natura 2000, afin de déterminer la proximité des établissements du groupe SFCMC avec des zones sensibles en termes de biodiversité. Cette analyse visait à identifier si ces établissements se trouvent dans des aires protégées ou des zones clés de biodiversité, et à comprendre comment leurs activités pourraient potentiellement impacter négativement ces environnements fragiles.

Concernant les établissements de Cannes, bien qu'ils ne soient pas directement situés dans une zone protégée, ils se trouvent à proximité de la Baie et du Cap d'Antibes, qui incluent les îles de Lérins. Ces îles constituent un archipel classé site Natura 2000, reconnu pour la richesse et la fragilité de sa faune et de sa flore. En conséquence, les établissements de Cannes accordent une attention particulière à la préservation de la biodiversité marine dans le cadre de leurs actions annuelles.

L'Hôtel Barrière Le Carl Gustaf est situé à proximité d'une des zones de la réserve naturelle de Saint-Barthélemy. Cette dernière s'étend sur 1200 hectares de domaine marin, divisés en cinq zones distinctes. Son rôle est de protéger des écosystèmes sous-marins remarquables, tels que les herbiers et les récifs coralliens, qui servent d'habitats à de nombreuses espèces, y compris des espèces menacées. En particulier, Saint-Barthélemy se distingue comme l'un des sites les plus riches des Antilles françaises pour ses coraux, avec 51 espèces recensées. Ainsi les équipes du Carl Gustaf participent régulièrement au nettoyage des plages à l'aide des partenaires locaux. De plus, depuis le début de cet exercice, 100% du personnel a été sensibilisé aux enjeux de la biodiversité de l'île. Concernant l'entretien des espaces verts, l'hôtel récupère les eaux de pluie pour arroser les jardins. Également un minuteur et un système de goutte à goutte ont été installés pour réduire le volume d'eau utilisé.

En synthèse, l'ensemble des établissements du groupe SFCMC se trouve à proximité de zones sensibles sur le plan de la biodiversité.

	Hôtel Majestic	Plage du Majestic	Hôtel Gray d'Albion	Plage du Gray d'Albion	Casino Le Croisette	Hôtel Carl Gustaf
A proximité de zones sensibles sur le plan de la biodiversité	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Surface en m2 à proximité de zones clés pour la biodiversité	37 888 m²	350 m²	13 625 m²	220 m²	5 753 m²	15 000 m²

E4-5_01_Nombre de sites se trouvant à l'intérieur ou à proximité de zones sensibles sur le plan de la biodiversité (aires protégées ou zones clés de la biodiversité) que les activités impactent négativement.

100% des établissements de la SFCMC ont réalisé au minimum une action en faveur de la biodiversité.

En lien avec l'analyse évoquée précédemment et engagés depuis longtemps dans la démarche RSE, les établissements du groupe SFCMC mettent en place annuellement des actions de préservation de la biodiversité terrestre et marine.

Par exemple, les deux hôtels cannois, avec l'appui de 2 apiculteurs locaux, entretiennent 8 ruches produisant environ 200 kg de miel par an, 1 jardin aromatique et 2 hôtels à insectes. Des cadeaux pour les clients, en passant par des cocktails originaux, ou le buffet du petit-déjeuner, l'usage du miel Barrière est multiple. En 2024, certains clients ont même eu le privilège de découvrir le rucher facilement accessible de l'hôtel Majestic. A chaque récolte et passage de l'apiculteur, les équipes se retrouvent afin de partager un moment de convivialité et d'enrichir leurs connaissances sur l'apiculture.



Lors de la Semaine Européenne du Développement Durable 2024, une opération de ramassage des déchets a été organisée sur la plage en collaboration avec les associations *Surfrider* et *Cannes Plogging*. Le but de cette initiative était de sensibiliser les employés des deux hôtels cannois aux dangers que représentent les déchets pour la biodiversité.



Soucieux de la préservation des océans, l'hôtel Carl Gustaf à Saint Barthélemy mène chaque année des opérations de ramassage des déchets aux abords des plages, visant à nettoyer et préserver l'île tout en sensibilisant les équipes de l'hôtel.

Pour l'exercice 2024/2025, d'autres initiatives ont été mises en œuvre afin de poursuivre la sensibilisation et l'engagement des équipes :

- **Nettoyage des fonds marins** : Une entreprise externe a été mandatée pour nettoyer les fonds marins jusqu'à 50 mètres du rivage sur les plages de Cannes, avec un recyclage des déchets collectés.
- **Participation à "Nettoyons le Sud"** : Les établissements de Cannes ont participé à l'événement régional "Nettoyons le Sud" le samedi 26 avril 2025. Une initiative citoyenne visant à sensibiliser les habitants et les entreprises locales aux impacts de la pollution des déchets, notamment sur les fonds marins.
- **Engagement tout au long de l'année** : La Responsable RSE du pôle hôtelier Barrière de Cannes, bénévole au sein de l'association *Cannesplogging*, propose tout au long de l'année aux équipes des opérations de nettoyage de la ville et des côtes.
- **Animation biodiversité durant un comité RSE des hôtels de Cannes** : Durant le comité RSE de septembre 2025, les membres ont été invités à se projeter en 2030 pour co-construire et imaginer les actions futures en faveur d'un monde plus durable.
- **Formation pour 100% des équipes de Saint-Barthélemy** : En octobre 2025, lors des parcours d'intégration, l'hôtel Carl Gustaf a sensibilisé 100% de ses équipes aux enjeux de la préservation de la biodiversité grâce à l'intervention de l'Agence Territoriale de l'Environnement.

Cette formation de 45 minutes partage aux collaborateurs de l'île les gestes à adopter pour respecter la biodiversité au quotidien. Cette intervention couvre des sujets essentiels tels que : la Réserve Naturelle marine et la pêche de loisir, les gestes éco-responsables en mer pour la sécurité et la préservation des coraux et herbiers, la protection des espèces locales emblématiques (tortues, raies, lambis, oiseaux, reptiles), la conduite à tenir en présence d'iguanes rayés et de serpents des blés, les bonnes pratiques sur la plage et la gestion des déchets et son impact sur la faune locale.

e. Intégrer les principes de l'économie circulaire dans les métiers (E5)

Les IROs matériels

Le tourisme, en raison de la mobilité qu'il engendre et de la nature souvent éphémère des séjours, favorise l'usage de nombreux produits à usage unique, pratiques et légers, ce qui en fait un important générateur de déchets. L'ADEME estime d'ailleurs que les zones touristiques produisent 27% de déchets de plus que la moyenne nationale. En mer Méditerranée, l'association WWF rapporte que 52% des détritux proviennent du tourisme balnéaire. Par ailleurs, le gaspillage alimentaire représente un défi majeur pour le secteur de la restauration.

De par ses activités et ses achats, Barrière est conscient de son impact sur l'écosystème et de son rôle dans la gestion et la prévention des déchets générés par ses établissements et de la pression exercée sur l'extraction des ressources utilisées à la fois pour ces activités de restauration et également par les produits, équipements et services proposés aux clients.

Bien que les déchets n'aient pas été considérés comme "matériels" selon la DMA, en raison de leur nature non dangereuse et de leurs faibles volumes comparés à des secteurs plus polluants comme l'industrie, le Groupe estime que cet enjeu est crucial. C'est pourquoi il est intégré depuis de nombreuses années dans sa stratégie RSE et sera détaillé plus loin dans ce rapport de durabilité. Ainsi pour atténuer ces pressions, le Groupe s'engage donc à intégrer progressivement les principes de l'économie circulaire.

Source : [Rapport ADEME](#), [Publication WWF](#)

2 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Achats non alimentaires Contribution aux pressions exercées sur les ressources naturelles.	Impact négatif	L'augmentation exponentielle de l'extraction des ressources à l'échelle mondiale constitue un enjeu majeur en raison de ses multiples impacts environnementaux. Le groupe SFCMC, par le biais de ses activités et celles de ses fournisseurs, exerce une pression sur les ressources naturelles.
Achats alimentaires Contribution à la dégradation de la biodiversité et au gaspillage alimentaire par la surexploitation des ressources liées à l'activité restauration.	Impact négatif	Le secteur de la restauration contribue à la dégradation de la biodiversité par la surexploitation des ressources et les pratiques agricoles intensives. Également, ce secteur a un impact significatif sur le gaspillage alimentaire.

		Le groupe SFCMC, par le biais de ses établissements de restauration, participe à cette problématique en s'approvisionnant auprès de fournisseurs nationaux et internationaux.
--	--	---

Pour la suite de cette section, le groupe SFCMC n'est pas encore en mesure de quantifier de manière fiable les effets financiers des impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire. Cette situation s'explique par la première année d'application des normes ESRS, la diversité des flux concernés et à l'absence de méthodologies de suivi financier dédiées.

Néanmoins, le Groupe anticipe à moyen et long terme :

- Des coûts opérationnels supplémentaires (gestion des déchets, réglementations).
- Des investissements ciblés pour améliorer l'efficacité des ressources, prévenir les déchets et développer l'économie circulaire.
- Des opportunités d'optimisation des coûts grâce à la réduction de la consommation de ressources et des volumes de déchets.

Un plan de progrès est en cours pour renforcer l'identification, le suivi et l'analyse financière de ces enjeux, afin de permettre une estimation plus précise lors des prochains exercices.

Gouvernance et politique

Au-delà des obligations réglementaires auxquelles les établissements SFCMC doivent se conformer, le principe des **5R** est progressivement intégré dans la stratégie de gestion des déchets et des achats du Groupe :

- **R**efuser ou **R**éduire à la source pour éviter de générer les déchets et adapter la quantité des achats en fonction des besoins.
- **R**ecycler pour optimiser leur valorisation, favoriser le compostage des déchets organiques ou encore anticiper la fin de vie des achats en optant pour des produits recyclables.
- **R**éutiliser pour privilégier les achats d'occasion et éviter les produits neufs.
- **R**éparer pour éviter la destruction.

La politique Planète Barrière incite l'ensemble des établissements à agir pour réduire et valoriser les déchets produits dans les exploitations.

Dans cette optique, et pour lutter spécifiquement contre le gaspillage alimentaire, les établissements sont tenus de respecter la **charte interne "Restauration Responsable"**. Cette charte inclut notamment l'engagement 6 : "gestion rigoureuse des déchets" et précise les ambitions suivantes :

- Respecter la réglementation en vigueur concernant le tri sélectif et appliquer le principe des 5 R (Refuser, Réduire, Réparer, Réutiliser, Recycler).
- Limiter le gaspillage alimentaire en valorisant l'ensemble des produits et en proposant une carte courte, adaptée aux saisons.

- Optimiser les livraisons afin de limiter la production de déchets et les émissions carbone associées.
- Réduire l'usage des contenants à usage unique.
- Limiter le suremballage.

Par ailleurs, un **guide opérationnel pour des achats plus responsables** a été déployé auprès des équipes en juin 2025. Ce document vise à faciliter l'intégration du principe des 5R en fonction des principales familles d'achats et orienter les achats vers des pratiques plus vertueuses. Un comité dédié aux achats responsables, co-dirigé par la Direction ESG/RSE et la Direction des achats du groupe Barrière, est chargé de définir, d'orienter et de piloter les initiatives d'économie circulaire au sein des pratiques d'achat. Un exemple concret de ces actions est le remplacement des produits d'accueil par des alternatives plus éco-responsables dans les salles de bain des hôtels, dans le but de réduire le plastique à usage unique.

Au-delà de ces deux procédures internes et afin d'améliorer les process de tri et de recyclage tout en se préparant aux nouvelles réglementations, la SFCMC (hors l'hôtel Carl Gustaf) a contractualisé durant l'exercice fiscal 2023/2024 avec la société *Take A Waste*, spécialisée dans l'organisation du traitement des déchets.

Cette dernière devient mandataire de la SFCMC sur la gestion de la collecte des déchets avec pour mission :

- la négociation et contractualisation de tous les contrats de prestations de collecte avec les prestataires de collecte ;
- la réalisation de toute démarche visant à faire respecter les obligations en termes de traçabilité des déchets ;
- l'accompagnement des établissements dans une démarche d'amélioration continue de la gestion des déchets, visant à réduire la quantité de déchets générés et à augmenter la quantité de déchets recyclés.

Plan d'action et objectifs

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
Refuser, Réduire, Recycler, Réutiliser et Réparer	A partir de 2025, 100 % des établissements mettent en place, chaque année, 1 nouvelle action pérenne pour limiter la production de déchets.
	A partir de 2025, 100 % des espaces wellness ont supprimé la distribution des bouteilles en plastique pour les remplacer par une autre alternative.
	D'ici 2027, 100 % des établissements réalisent <i>a minima</i> 1 action pour favoriser le réemploi.
Lutter contre le gaspillage alimentaire	A partir de 2025, 100 % des établissements mettent en place, chaque année, 1 nouvelle action pérenne pour lutter contre le gaspillage alimentaire.

Structurer une démarche achats responsables pour orienter les pratiques vers des achats plus vertueux	D'ici 2026, 100 % des responsables de département et économat sont sensibilisés aux achats responsables (à l'aide du guide opérationnel des achats responsables).
--	---

Refuser, Réduire, Recycler, Réutiliser et Réparer

Le plan d'action est structuré autour de 3 principaux axes :

- Trier et valoriser les déchets.

A l'aide de *Take a Waste*, mandataire de gestion, les établissements de Cannes travaillent à améliorer leur taux de recyclage annuellement. Pour ce faire, dans un premier temps, une plateforme de suivi des quantités par nature de déchets et de traitement a été mise en place depuis 2024 afin d'y émettre un état des lieux. Ensuite de nouvelles solutions sont en cours de déploiement.

- Réduction des consommations et des déchets.

A l'aide du guide des achats responsables notamment, les établissements SFCMC visent à réduire à la source les déchets et notamment les plastiques à usage unique. Ainsi par famille d'achats des actions sont déployées progressivement chaque année, à la fois dans les chambres d'hôtels, au sein du casino et des bureaux.

- Sensibilisation des équipes pour améliorer l'implication et la pratique.

Afin d'embarquer les équipes dans les bons gestes de tri, des actions de sensibilisation sont proposées annuellement.

Lutter contre le gaspillage alimentaire

Dans le cadre de la feuille de route Planète Barrière 2025-2027, le gaspillage alimentaire s'inscrit comme l'un des enjeux essentiel d'une Restauration Responsable. L'objectif étant de lutter contre ce gaspillage alimentaire à l'aide des axes suivants :

- Trier et valoriser les biodéchets

A Cannes, l'ensemble des établissements effectue le tri des biodéchets. L'hôtel Carl Gustaf est en cours d'étude pour identifier une solution face à des contraintes techniques liées à l'île. Ainsi dans la suite de ce rapport de durabilité, les données quantitatives concernent uniquement les établissements de Cannes.

- Renforcer les actions concrètes anti-gaspillage

Chaque établissement se doit de mettre en place annuellement une action pérenne anti-gaspillage. Par exemple, cela peut passer par la diminution du gaspillage lors des buffets et des petits déjeuners, réduction à la source (réaliser des commandes au plus juste, ajuster les proportions...), réutilisation de certains aliments tout en respectant les consignes de sécurité alimentaire et d'allergène, révision de la taille des récipients, réalisation de dons de surplus alimentaires.

- Sensibiliser les équipes

Afin d'impliquer l'ensemble des équipes restauration dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, un nouveau module de formation à distance sur la Restauration Responsable a été créé en 2023 par la Direction ESG/RSE. Une campagne pilote a été initiée du 18 septembre 2023 au 19 novembre 2023. Depuis juillet 2024, il a été diffusé auprès des équipes de la restauration.

Il est structuré autour de 3 modules :

- les Tables Barrière ;
- la gestion du gaspillage alimentaire ;
- le tri et les bonnes pratiques.

Résultats et initiatives 2024/2025

Refuser, Réduire, Recycler, Réutiliser et Réparer

- Réduction des consommations et des déchets.

La réduction à la source des déchets devient un enjeu capital pour le Groupe. Ainsi, au sein des établissements des hôtels Barrière de Cannes, plusieurs actions ont été menées ou sont en continuité avec les initiatives existantes sur l'exercice 2024/2025.

Pour l'ensemble des collaborateurs, des gourdes ont été distribuées. Ces dernières sont éco-conçues, entièrement recyclables, fabriquées en France et en PET recyclé. Elles sont intégrées dans le kit de bienvenue des nouveaux collaborateurs.

Les bouteilles plastiques ont été remplacées par des bouteilles de courtoisie en verre en chambre et par des bouteilles en verre consignées en salle de séminaires. Dans cette logique, l'hôtel Gray d'Albion a quant à lui installé une fontaine afin de produire sa propre eau plate et gazeuse en bouteilles réutilisables, proposées au petit-déjeuner et en salle de séminaires.

L'adoption des distributeurs Ecopump pour le gel douche, le shampoing et l'après-shampoing dans les salles de bain permet de réduire considérablement l'impact environnemental, en éliminant le gaspillage quotidien généré par les anciens formats jetables.

Enfin, afin de réduire progressivement les contenants en plastique, ces derniers sont remplacés par des contenants en verre réutilisables (exemples : contenants pour les céréales/graines sur le buffet petit-déjeuner, huile/vinaigre, gâteaux apéritifs et snacking en chambre...).

- Tri et valorisation des déchets

Le tri des déchets est systématiquement organisé dans l'ensemble des établissements, et un agencement spécifique des différents lieux de tri a été réalisé.

Les établissements de Cannes trient et recyclent les principaux déchets suivants :

- papiers, cartons, aluminium, plastiques ;
- bouteilles en verre et bocal ;
- tout-venant.

Certains déchets, tels que les huiles usagées de friture, les piles, les biodéchets... font l'objet de contrats avec des prestataires locaux de services afin qu'ils collectent et valorisent ces déchets.

Concernant l'hôtel Carl Gustaf, au vu des contraintes de l'île, certaines filières de tri ne sont actuellement pas existantes pour permettre de réaliser la totalité du tri 7 flux. Également les données quantitatives ne sont pas accessibles sur l'exercice 2024/2025.

	Activités hôtelières	Activités casinotières	Année 2025
Ordures Ménagères	5 539 200	960 960	6 500 160
Collecte Sélective	2 885 690	737 880	3 623 570
Collecte Verre	1 109 160	109 800	1 218 960
Total déchets non dangereux (L)	9 534 050	1 808 640	11 342 690
Quantité de déchets recyclés (L)	3 994 850	847 680	4 842 530
Pourcentage de déchets recyclés (%)	42%	47%	43%
Quantité de déchets non recyclés (L)	5 539 200	960 960	6 500 160
Pourcentage de déchets non recyclés (%)	58%	53%	57%

Les données détaillées ci-dessous n'incluent pas l'hôtel Carl Gustaf. Les dispositifs de tri et de suivi des quantités de déchets ne sont pas disponibles à date sur Saint-Barthélemy. Les données sont collectées sur l'année civile.

E5-5_07_Quantité totale de déchets produite, E5-5_08_Quantité de déchets détournée de l'élimination = Quantité de déchets recyclés, E5-5_10_Quantité totale de déchets non recyclés, E5-5_11_Pourcentage de déchets non-recyclés

	Année 2024	Année 2025
Quantité de déchets recyclés (L)	3 740 560	4 842 530
Pourcentage de déchets recyclés (%)	34%	43%
Quantité de déchets non recyclés (L)	7 312 800	6 500 160
Pourcentage de déchets non recyclés (%)	66%	57%

De par les différentes actions menées par les établissements du groupe SFCMC, le taux de déchets recyclés a été amélioré.

Collecte et recyclage des savons des hôtels

Depuis 2019, les deux hôtels cannois ont mis en place le recyclage des savons avec UNISOAP, première association française recyclant le savon des hôtels à des fins humanitaires. Depuis le début du partenariat, la SFCMC a permis de recycler via UNISOAP **980 Kg** de savons usagés dont **120 Kg en 2025**.

Dans les bureaux, le tri et le recyclage sont également mis en avant.

Depuis 2019, les deux hôtels cannois proposent à leurs collaborateurs la collecte des piles usagées. Ainsi, sur l'exercice fiscal 2024/2025, **192 kg** ont été recyclés contre 220 kg sur l'exercice fiscal précédent. Les campagnes de sensibilisation ont contribué à ce résultat. De plus, les équipes sont sensibilisées à limiter la consommation de papier en dématérialisant les documents et en imprimant recto-verso. Une formation a été dispensée pour avoir recours aux signatures électroniques Docu-Sign en vue de minimiser les impressions.

Les documents confidentiels des deux hôtels Barrière de Cannes sont collectés et recyclés par le biais de l'ESAT (Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail) « Elise Méditerranée ». Ce partenaire emploie des personnes en situation d'insertion. Depuis juin 2018, au total **2,078 tonnes de papiers** « confidentiels » ont été collectées et recyclées.

- Sensibilisation des collaborateurs

Afin d'impliquer les équipes des hôtels de Cannes, différentes actions sont menées pour partager les bonnes pratiques :

- Une campagne d'éco-gestes présente dans les bureaux depuis septembre 2020 et renouvelée en 2025.
- Des affichages sur les chariots ainsi que des affiches dans les locaux poubelles ont été mis en place pour guider et sensibiliser les collaborateurs au respect des consignes de tri.
- La participation au world Clean Up le 20 septembre 2025 avec les associations *Surfriders 06* et *Cannes Plogging*, rassemblant plusieurs collaborateurs pour collecter un maximum de déchets sur la plage. Un moment de qualité pour sensibiliser, fédérer et créer du lien entre les salariés sur des sujets qui font sens. 1 350 déchets et 6 900 mégots de cigarette collectés ont ainsi été répertoriés dans la base de l'Initiative Océan afin d'œuvrer pour la réduction des déchets.
- En 2024, un concours interne d'une durée d'un mois a également été organisé afin de challenger les collaborateurs du resort de Cannes en mettant l'accent sur le tri des déchets. Une remise de prix a ensuite clôturé cet événement participatif.
- Sur 2025, les équipes ont pu participer au grand questionnaire RSE lancé par la Direction ESG/RSE du groupe Barrière. Durant ce challenge d'une semaine, les collaborateurs ont pu tester leur connaissance.

Lutter contre le gaspillage alimentaire

- Tri et valorisation des biodéchets

Bilan annuel et évolution de la collecte des biodéchets

Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
18 719 kg	35 624 kg	37 905 kg

L'hôtel Carl Gustaf n'est pas inclus dans ce suivi.

Depuis avril 2019, les biodéchets de l'hôtel Majestic sont collectés par Véolia, qui les traite sur trois sites différents afin d'en faire du compost, revendu aux agriculteurs locaux. L'hôtel Gray d'Albion a, quant à lui, initié cette démarche de collecte en juillet 2023 en signant avec la société Apeyron Environnement qui suit la même démarche afin d'œuvrer pour une redistribution du compost en local. Le casino Le Croisette a aussi initié la collecte des biodéchets depuis mai 2024 en signant également avec Apeyron Environnement. Grâce à ces partenariats, les établissements de Cannes participent à l'économie locale.

- Des actions anti-gaspillages qui se renforcent

Depuis l'exercice budgétaire 2024/2025, au sein des hôtels de Cannes plusieurs initiatives sont mises en œuvre pour lutter contre le gaspillage alimentaire :

- **Optimisation des contenants sur les buffets de petit-déjeuner** : Un travail actif est mené sur la conception et l'utilisation de contenants adaptés pour les buffets de petit-déjeuner, afin de mieux gérer les quantités et de réduire le gaspillage des aliments présentés.
- **Réemploi créatif en cuisine** : Les chefs sont engagés dans une démarche de réutilisation maximale des produits. Par exemple, le pain rassis est transformé en chapelure, les fruits trop mûrs deviennent des coulis ou smoothies, et les fanes de légumes ainsi que les épluchures sont valorisées dans les préparations. Cette approche est particulièrement mise en avant dans le menu durable "Mice 4 saisons", où chaque ingrédient est pensé pour minimiser les pertes.
- **Proposition de don alimentaire post-événement pour les clients MICE** : Une solution clef en main est désormais proposée aux clients MICE pour le don alimentaire à l'issue de leurs événements. En partenariat avec la société GreenBee, la manutention, le conditionnement et la redistribution instantanée des surplus sont assurés. Cette initiative permet non seulement de réduire le gaspillage, mais aussi de sensibiliser les clients à l'importance de la gestion des restes alimentaires générés par les buffets.



Casino Le Croisette à Cannes

B. Publication de la Taxonomie Européenne

Dans le cadre du règlement "Taxonomie" 2020/852, adopté par l'Union européenne (UE) le 18 juin 2020, le groupe SFCMC est éligible à la publication des informations relatives au niveau d'alignement de ses activités à la Taxonomie verte européenne.

Ce reporting Taxonomie vise à identifier les activités économiques d'une entreprise qui sont jugées durables sur le plan environnemental en précisant la répartition du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissements et des dépenses d'exploitation alignées selon les caractéristiques décrites dans le règlement de la Taxonomie européenne. Elle a donc pour objectif de réorienter les flux de capitaux vers des investissements durables.

Méthodologie

L'analyse de la Taxonomie du groupe SFCMC, pilotée conjointement par la Direction ESG/RSE et la Direction Financière, est menée sur les données financières de l'exercice fiscal concerné. Soit pour l'exercice fiscal 2024/2025, elle a été réalisée sur les comptes consolidés au 31/10/2025.

Étape 1 : identification des activités éligibles.

Dans le cadre d'une étude préliminaire, le groupe SFCMC a analysé toutes ses activités au regard des six objectifs environnementaux de la réglementation Taxonomie*. Cette étude a permis l'identification de deux des six objectifs environnementaux, pour lesquels les activités du Groupe sont éligibles :

- atténuation du changement climatique ;
- protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Il a été considéré les activités suivantes comme éligibles à l'objectif d'atténuation du changement climatique :

- Activité 7.2 "rénovation de bâtiments existants" : travaux de rénovation du casino Le Croisette et du restaurant le Ciro's sur la plage Majestic (description disponible [chapitre III section A](#)) ;
- Activité 7.3 "installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique" : installation de LEDs, optimisation du système eau chaude sanitaire (description [chapitre IV section A.c-énergie](#)) ;
- Activité 7.5 "installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments" : GTB au sein du casino Le Croisette ;
- Activité 7.7 "acquisition et propriété de bâtiments" : location des boutiques.

**Plusieurs actes délégués précisant le cadre réglementaire : règlement délégué sur le climat (UE) 2021/2139, règlement délégué complémentaire sur le climat (UE) 2022/1214, règlement délégué sur l'environnement (UE) 2023/2486 et l'amendement au règlement délégué sur le climat (UE) 2023/2485.*

L'activité hôtelière - principale activité du groupe SFCMC - a, quant à elle, été identifiée comme éligible à l'objectif de protection de la biodiversité et des écosystèmes au titre de l'activité 2.1 "Hébergement".

Pour cet exercice budgétaire, et contrairement à l'année précédente, les activités suivantes n'ont pas été identifiées comme éligibles :

- 7.4 : Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques.
- 9.3 : Services spécialisés liés avec la performance énergétique des bâtiments.

Cette non-éligibilité s'explique par l'absence d'achat de bornes de recharge pour véhicules électriques et par le fait que l'étude de faisabilité concernant le raccordement de la thalassothermie a été menée uniquement sur l'exercice fiscal 2023/2024.

Lors de la collecte des données et du calcul des indicateurs, en cas de contribution des activités à plusieurs objectifs environnementaux, un risque de double comptage peut être identifié. Ainsi, une vérification a été effectuée pour éviter les doubles comptages lors de l'affectation des montants de chiffres d'affaires et CapEx éligibles à la Taxonomie.

Étape 2 : exemption des Opex sur l'exercice fiscal 2024/2025.

Les dépenses d'exploitation (Opex), telles que définies par la Taxonomie et conformément aux textes en vigueur, s'élèvent à 8,7 m€. Elles sont considérées comme non significatives (<7%) par rapport au total des Opex et, par extension, au modèle d'affaires. Par conséquent, le groupe SFCMC a donc opté pour l'exemption d'analyse d'alignement des Opex.

Étape 3 : analyse de l'alignement.

Les activités économiques éligibles des entreprises sont "alignées", c'est à dire durables, avec l'un des six objectifs environnementaux seulement si elles respectent les critères suivants d'après le règlement (UE) 2020/852 :

- elles contribuent substantiellement à l'atteinte de cet objectif en respectant les critères techniques d'alignement définis pour chaque activité ;
- elles ne nuisent à aucun des cinq autres objectifs (critères techniques DNSH "Do No Significant Harm") ;
- elles respectent les garanties minimales (exemples : respect des droits humains et droits du travail, lutte anti-corruption, ...).

Résultats de la Taxonomie sur l'année fiscale 2024/2025

Activités éligibles sur l'année fiscale 2024/2025 pour le groupe SFCMC.

Chiffre d'affaires éligible

Concernant l'objectif d'atténuation au changement climatique, la location de boutiques par le groupe SFCMC (activité 7.7) entre dans le champ d'application de la Taxonomie avec 10 % (soit 17 464 k€) du chiffre d'affaires éligible consolidé du Groupe au titre de l'exercice clos le 31 octobre 2025.

Concernant l'objectif de protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes, l'activité hôtelière (activité 2.1) entre dans le champ d'application de la Taxonomie avec 66 % (soit 116 634 k€) du chiffre d'affaires éligible consolidé du Groupe au titre de l'exercice clos le 31 octobre 2025.

Dépenses d'investissements éligibles (Capex)

L'analyse a été réalisée sur les flux d'acquisitions de l'année et a permis l'identification d'acquisitions correspondant aux activités 7.2, 7.3, 7.5 et l'activité 2.1.

Pour l'objectif d'atténuation au changement climatique concernant l'activité 7.2, les Capex éligibles représentent 10 % (soit 1 731 k€) des acquisitions du Groupe sur l'année fiscale 2025. Ces résultats concernent notamment les travaux de rénovation du casino Le Croisette et du restaurant le Ciro's sur la plage Majestic.

Pour l'objectif d'atténuation au changement climatique concernant les activités 7.3 et 7.5, les Capex éligibles représentent 6,2 % (soit 1 070 k€) des acquisitions du Groupe sur l'année fiscale 2025. Ces résultats concernent notamment l'installation de LED, l'installation de la GTB au sein du casino, l'optimisation du système d'eau chaude sanitaire ou encore l'étanchéité des bâtiments.

Pour l'objectif de protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes concernant l'activité 2.1, les Capex éligibles représentent 56,3 % (soit 9 711 k€) des acquisitions du Groupe sur l'année fiscale 2025. Cette analyse intègre notamment la prise en compte des achats de literie et mobilier ou encore les travaux d'aménagement des chambres pour les hôtels du groupe SFCMC.

Activités alignées sur l'année fiscale 2024/2025 pour le groupe SFCMC.

Pour chaque activité préalablement identifiée comme éligible, les critères techniques ont été vérifiés, comme détaillé ci-dessous.

VÉRIFICATION DES CRITÈRES DE CONTRIBUTION SUBSTANTIELLE

Le groupe SFCMC a examiné les critères de contribution substantielle appliqués à chaque activité éligible dans le cadre de son analyse.

Le tableau ci-dessous présente la synthèse des conclusions.

Légende



Actions existantes permettant de valider l'alignement.



Actions en cours de réalisation. Alignement non validé.



Actions ou preuves absentes. Alignement non validé.

Pour l'objectif "protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes" :

Activités éligibles	Critères substantiels Analyse pour le groupe SFCMC	Alignement "Contribution substantielle"
Activités 2.1 Hôtels <i>(Établissements concernés du groupe SFCMC : hôtels Le Majestic, Gray d'Albion et Carl Gustaf)</i>	Dans le cadre de la politique RSE Planète Barrière 2025-2027, les trois hôtels du groupe SFCMC ont réalisé des actions de protection de la biodiversité sur l'exercice fiscal 2024/2025. Elles sont détaillées dans le présent rapport de durabilité chapitre IV, <u>section A-b "Agir pour préserver la biodiversité"</u>. Afin de valider l'alignement pour les prochaines publications, la feuille de route biodiversité doit être renforcée selon les critères taxonomiques dans la nouvelle stratégie RSE Planète Barrière 2025-2027. Notamment, elle doit comprendre des engagements et des cibles sur 5 ans prenant en compte les impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur.	

Pour l'objectif "atténuation du changement climatique" :

Activités éligibles	Critères substantiels Analyse pour le groupe SFCMC	Alignement "Contribution substantielle"
7.7. Acquisition et propriété de bâtiments ou détention immobilière <i>(Établissements concernés du groupe SFCMC : location de boutiques situées à l'hôtel Majestic Cannes)</i>	Energie primaire : données absentes. Le relevé automatique des compteurs des boutiques sera directement interconnecté avec la GTB à partir de 2026. Installation de la GTB d'ici 2026 permettant de piloter, surveiller et optimiser les installations techniques de l'hôtel Le Majestic et ses boutiques.	 

7.2. Rénovation de bâtiments existants <i>(Établissements concernés du groupe SFCMC : casino Le Croisette et restaurant le Ciro's plage Majestic)</i>	Sur l'exercice 2024/2025, absence de diagnostic de performance énergétique pour vérifier et confirmer la réduction d'au moins 30% de la consommation d'énergie primaire par rapport à la consommation initiale du bâtiment car les travaux ont été finalisés en milieu d'exercice.	
7.3. Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique <i>(Établissements concernés du groupe SFCMC : hôtel Le Majestic, hôtel et plage Gray d'Albion)</i>	Sur l'exercice fiscal 2024/2025, l'installation d'équipements à haute efficacité énergétique est limitée. En fonction de la réalisation des futurs travaux, notamment pour l'hôtel Le Majestic, une analyse des fiches techniques des équipements avec une efficacité énergétique significative sera effectuée sur l'exercice fiscal 2025/2026.	
7.5 Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments <i>(Établissements concernés du groupe SFCMC : casino Le Croisette)</i>	Par la nature de l'activité, l'installation de la GTB est alignée aux critères de contribution substantielle.	

VÉRIFICATION DES CRITÈRES DNSH « DO NO SIGNIFICANT HARM »

Dans le cadre de la vérification des critères techniques dits DNSH, le groupe SFCMC est notamment concerné par la mise en place d'un plan d'adaptation aux changements climatiques. Ce critère est commun à plusieurs activités identifiées comme éligibles.

L'adaptation aux changements climatiques se réfère aux actions qui contribuent à réduire la vulnérabilité aux effets actuels ou attendus du changement climatique, comme les extrêmes météorologiques et les catastrophes naturelles, l'élévation du niveau des mers, le déclin de la biodiversité ou l'insécurité hydrique.

Pour les établissements de Cannes, un premier plan d'adaptation aux changements climatiques a été mené sur le premier semestre 2024.

L'outil Bat-ADAPT de l'OID (Observatoire de l'immobilier durable) a été utilisé et a permis notamment de :

- présenter l'analyse d'exposition et de vulnérabilité aux risques climatiques physiques ;
- réaliser une cartographie détaillée de l'exposition face aux risques climatiques ;
- établir une liste de recommandations d'actions adaptatives.

Selon la première étude de juillet 2024, les 3 principaux risques identifiés sont :

- vagues de chaleurs,
- sécheresse,
- précipitations et inondations.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Ce premier plan d'adaptation climatique, listant également les actions d'adaptation déjà existantes, permet de viser l'alignement de ce critère DNSH. Le plan d'adaptation climatique est détaillé dans le présent rapport de durabilité chapitre IV, section A.b "concevoir les établissements en intégrant les aléas climatiques".

CONFORMITÉ AUX GARANTIES MINIMALES

L'ensemble des garanties minimales listées dans l'article 3 du règlement Taxonomie, notamment en matière de droits humains, de lutte contre la corruption et de gouvernance, a été inclus dans l'analyse de l'alignement.

Le groupe SFCMC a pris en compte comme références les normes internationales reconnues en matière de droits de l'Homme et du travail et de lutte contre la corruption.

Selon l'article 18 du règlement Taxonomie, le Groupe a vérifié son alignement avec :

- les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales ;
- les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Les dispositifs d'évaluation des risques, les politiques et les actions mises en œuvre au sein du groupe SFCMC en faveur de ces garanties minimales ont permis de conclure sur une revue favorable de l'alignement.

Notamment, le groupe Barrière dispose d'un code de conduite accessible à l'ensemble de ses collaborateurs. Ce document de référence déployé sur l'ensemble de ses établissements et de ceux du groupe SFCMC, encadre les décisions et actions quotidiennes, qu'elles soient collectives ou individuelles en matière d'éthique des affaires.

Depuis l'exercice fiscal 2024/2025, le groupe Barrière a étendu son Code de conduite aux Partenaires. Cette démarche vise à renforcer sa stratégie d'Achats Responsables en engageant ses partenaires à respecter les lois, réglementations, ainsi que les engagements éthiques, sociaux et environnementaux du Groupe, favorisant ainsi des pratiques plus durables sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Sont intégrées dans le présent rapport de durabilité de l'exercice fiscal 2024/2025, les différentes politiques et procédures traitant des thématiques suivantes :

- droits humains et libertés fondamentales des employés (chapitre V-section A) ;
- jeu responsable (chapitre V-section B.a) ;
- anti-corruption et dispositifs de mise en conformité (chapitre VI-section A) ;
- lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent (chapitre VI-section A) ;
- gestion des relations avec les fournisseurs (chapitre VI-section B).

Conclusion de l'alignement

Au regard des preuves détaillées précédemment, les activités dites éligibles listées ci-dessous ne sont pas considérées comme alignées selon les critères définis par le règlement taxonomique :

- activités 2.1 ;
- activités 7.2 ;
- activités 7.3 ;
- activités 7.7.

Un plan d'actions 2025-2027, en cohérence avec la stratégie RSE Planète Barrière, a été établi afin de renforcer l'alignement pour les prochaines années :

- installation de la GTB à l'hôtel Le Majestic sur l'exercice fiscal 2025/2026 ;
- raccordement des établissements de Cannes au système de thalassothermie afin de réduire la consommation d'énergie primaire sur le long terme ;
- déploiement et pilotage d'une feuille de route détaillée sur 5 ans, afin de contribuer à la préservation et restauration de la biodiversité sur l'ensemble de la chaîne de valeur, selon les critères définis dans le règlement Taxonomie.

Sur l'exercice fiscal 2024/2025, selon les preuves détaillées dans le présent document, le groupe SFCMC vise l'alignement pour l'activité 7.5 (soit 29,2 k€ en CapEx).

Les résultats sont ainsi détaillés dans l'annexe B - tableaux détaillés de la taxonomie européenne du présent rapport de durabilité.

V. PRENDRE SOIN DES CLIENTS ET DES ÉQUIPES, ACCOMPAGNER LES TALENTS ET CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES.
(ESRS S1, S3 et S4)

La réussite du Groupe repose avant tout sur les femmes et les hommes qui le composent, ainsi que sur la qualité des relations qu'il entretient avec ses clients, ses partenaires et les territoires qui l'accueillent. Les ambitions sociales de la stratégie RSE Planète Barrière s'expriment à travers les engagements suivants : garantir un environnement social et humain de qualité, offrir une expérience client sûre, bienveillante et inclusive et favoriser l'ancrage économique, social et culturel local.

SYNTHÈSE DES ENJEUX SOCIAUX MATÉRIELS SFCMC

Enjeux matériels	Engagements Planète Barrière	Principaux objectifs	Résultats 2025
Garantir un environnement social et humain de qualité pour les Talents. (ESRS S1- Effectifs de l'entreprise)			
Santé et sécurité des employés	Garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble de ses Talents	Dès 2025, 100 % des collaborateurs sont informés des consignes de sécurité à leurs postes de travail et au sein de leur établissement.	
Qualité de vie au travail des employés (QVCT)		A partir de 2025, 100 % des établissements organisent <i>a minima</i> 2 actions en faveur de la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) durant l'année.	
Droits humains et libertés fondamentales des employés		A partir de 2025, 100 % des établissements ont nommé un référent employeur lutte contre le harcèlement et ce dernier a bénéficié d'une formation.	 <i>La formation du référent pour l'hôtel Carl Gustaf est prévue sur 2026.</i>

Dialogue social avec les employés	Assurer un dialogue social de qualité et régulier	A partir de 2025, chaque année, tous les établissements organisent <i>a minima</i> une action favorisant la rencontre et l'échange entre la direction et les équipes.	 100%
Diversité, égalité de traitement et égalité des chances des employés	Agir en faveur de l'égalité et la diversité professionnelle	A partir de 2025, 100 % des établissements ont un index égalité femmes/hommes présentant une note <i>a minima</i> de 88/100. A partir de 2025, le Groupe procède à une enquête annuelle sur le sexisme ou l'inclusion. D'ici 2026, 100 % des établissements mettent en place <i>a minima</i> une action en faveur du Handicap.	 75% 1 enquête sur le sexisme en 2025 Prévue sur 2026
Formation et compétences des employés	Garantir et développer les compétences des équipes	A partir de 2025, 100 % des nouveaux collaborateurs (hors extra) suivent le parcours d'intégration.	 97%
Offrir une expérience où santé, sécurité, bien-être et plaisir se conjuguent tout au long du parcours client. (ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux)			
Qualité et sécurité de l'information	Garantir la sécurité et la satisfaction des clients <i>(tout en proposant des offres et animations responsables et solidaires tout au long de l'année).</i>	A partir de 2025, tous les postes de travail informatiques sont en conformité des mises à jour <i>a minima</i> pour 99,5 % du parc.	 100%

Sécurité des clients		A partir de 2025, chaque année <i>a minima</i> 4 actions de sensibilisation au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) sont réalisées (newsletter, ateliers, ...).	
		A partir de 2025, 100 % des établissements effectuent 2 fois par an des exercices incendies dont 1 fois avec la clientèle.	 <i>L'hôtel Carl Gustaf a planifié un exercice incendie avec la clientèle pour 2026.</i>
		A partir de 2025, 100 % des équipes cuisine sont formées aux règles HACCP annuellement.	 <i>Le casino Le Croisette finalise la formation des équipes sur l'exercice 2025/2026.</i>
		A partir de 2026, 100 % des établissements ont élaboré leurs procédures de situations d'urgence (en se basant sur le référentiel de gestion des situations d'urgence).	Référentiel Groupe validé sur 2025. Déploiement prévu pour 2026.
Satisfaction des clients		Dès 2025, concernant le questionnaire de satisfaction client, chaque établissement vise <i>a minima</i> une note moyenne de 4,2 concernant les enjeux RSE.	

Jeu excessif	Offrir une expérience de jeu sécurisée	Dès 2025, 100 % des établissements labellisés respectent les exigences de la certification ISO 20121 et les recommandations associées.	100% pour les hôtels Barrière de Cannes.
		A partir de 2025, l'offre Mice comprend un menu attentif au bien-être et à la santé des clients.	100% pour les hôtels Barrière de Cannes.
		Dès 2025, 100 % des collaborateurs agréés ont suivi la formation Jeu Responsable dans les 90 jours suivant l'obtention de leur agrément.	100% pour le casino Le Croisette.
		Dès 2025, 100 % des casinos font l'objet d'au moins une action locale par an de communication préventive.	100% pour le casino Le Croisette.
Favoriser l'ancrage économique, social et culturel sur les territoires. (ESRS S3 - Communautés affectées)			
Incidences sur les droits des communautés (droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques)	Soutenir la vie culturelle et associative	Dès 2025, 100 % des établissements font appel à des artistes régionaux sur au moins 30 % de leurs animations hors salle de spectacle.	100% pour les hôtels Barrière de Cannes.
		Dès 2025, annuellement, 100 % des établissements s'engagent au minimum sur une action de solidarité auprès d'une association locale.	100%

		Dès 2025, 100 % des établissements participent <i>a minima</i> à un événement national solidaire chaque année (ex: Octobre Rose,...).	 Hors hôtel Carl Gustaf, fermé durant cette période.
	Participer au développement économique et social local	Dès 2026, 100 % des établissements effectuent <i>a minima</i> 1 action annuelle en faveur de l'emploi local, de l'insertion professionnelle ou en faveur du territoire.	Prévue pour 2026.

La norme ESRS S2, concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, est détaillée dans la section gouvernance chapitre “Intégrer une démarche de responsabilité dans tous nos achats”. La politique, le plan d’action et les résultats de cet enjeu sont étroitement liés à la démarche d’Achats Responsables constituant le pilier gouvernance de la stratégie RSE Planète Barrière.

A. Garantir un environnement social et humain de qualité pour les Talents *(ESRS S1)*

Le groupe SFCMC développe une politique de développement des Ressources Humaines adaptée aux enjeux actuels en s’engageant à :

- garantir un environnement de travail sécurisé pour l'ensemble de ses Talents ;
- assurer un dialogue social de qualité et régulier ;
- agir en faveur de l'égalité et la diversité professionnelle ;
- garantir et développer les compétences de ses équipes.

Le groupe SFCMC est représenté par les effectifs suivants :

Genre	Exercice 2024/2025		
	Femmes (ETP)	Hommes (ETP)	Total
Effectifs permanents	235	290	525
Effectifs temporaires	139	134	273
Total	373	425	798

S1-6_07_Consolidation sous forme de tableau de la répartition des salariés par genre et par type de contrat

- a. Garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble de ses Talents

Les IROs matériels

Dans le secteur exigeant de l'hôtellerie et des casinos, attirer, intégrer et fidéliser les talents est un défi majeur. Face à un taux de rotation élevé, à la saisonnalité des activités et à une crise des vocations, notamment pour les métiers impliquant le travail de nuit ou souffrant d'idées reçues négatives, il est impératif de déployer des stratégies de recrutement innovantes et des conditions de travail saines et sécurisantes.

Au-delà de l'attractivité, la qualité des conditions de travail et le respect des droits humains des équipes sont au cœur des enjeux du secteur. Les établissements du groupe SFCMC, étant ouverts 7 jours sur 7 et parfois 24 heures sur 24, imposent une vigilance constante pour garantir une organisation de travail adaptée, favorisant un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle.

9 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Santé et sécurité des employés (ESRS S1)		
Atteinte à l'intégrité physique des collaborateurs.	Impact négatif	Le personnel hôtelier est confronté à divers risques professionnels et accidents du travail. Par exemple, les troubles musculo-squelettiques (TMS) résultants de gestes répétitifs, de postures contraignantes, la manipulation de charges lourdes ou encore l'exposition à des produits de nettoyage et désinfectants potentiellement irritants ou nocifs.
Atteinte à l'intégrité morale des collaborateurs.	Impact négatif	Dans le cadre des activités du groupe SFCMC, l'impact peut se manifester par le stress engendré durant les périodes de forte activité, les délais serrés et les interactions parfois tendues avec les clients. Une atteinte à l'intégrité morale des collaborateurs peut causer un mal-être psychologique et une perte de confiance en soi.
Non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de santé & sécurité (accident avéré).	Risque financier	Le non-respect de la réglementation expose le groupe SFCMC à des risques financiers et réputationnels. L'absence de DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) ou l'absence d'un plan de prévention et de sécurité dans le cadre de travaux au sein d'un établissement peuvent être punies d'une pénalité financière.

Dommmages humains en cas d'incident, harcèlement et violences internes, agressions ou violences externes.	Risque financier	Il est probable pour un employé travaillant dans le secteur hôtelier et du casino de faire face à des cas de clients agressifs ou violents, ou autre type de crise, qui pourraient engendrer des risques psychosociaux voire physiques. Dans ce cas, un accident de travail peut entraîner une perte de productivité.
Pénurie de personnel qualifié à cause du taux de rotation et de difficultés de recrutement pouvant se traduire par des coûts supplémentaires.	Risque financier	Une pénurie de personnel qualifié dans le secteur des casinos et de l'hôtellerie entraîne des coûts de recrutement plus élevés, une baisse de la qualité du service affectant la satisfaction des clients et potentiellement une diminution des revenus. Elle peut également augmenter les dépenses en formation et en heures supplémentaires pour le personnel existant. Il faut noter une certaine difficulté à recruter dans les métiers de l'hôtellerie et la restauration. La filière souffre parfois d'une image dégradée.
Qualité de vie au travail des employés (ESRS S1)		
Dégradation du bien-être des employés.	Impact négatif	La dégradation du bien-être des employés peut provoquer dans les pires cas une atteinte à l'intégrité morale des collaborateurs.
Non-respect des règles légales et réglementaires sur le temps de travail.	Risque financier	Le fonctionnement continu (7j/7, 24h/24) des établissements du Groupe présente un risque de rythmes de travail inadaptés. Un non-respect des dispositions légales et réglementaires en matière de rythme de travail peut entraîner une amende de 3 000 euros maximum par salarié indûment employé.
Contribution à des conditions de travail favorisant la fidélité et la motivation des employés se traduisant par une baisse des coûts de recrutement et une augmentation de la productivité.	Opportunité financière	La motivation des employés augmente de manière significative dès lors que l'employeur tient compte de leur santé physique et mentale sur le lieu de travail. Contribuer à des conditions de travail favorables permet ainsi de motiver les employés et de favoriser la fidélisation impactant positivement la productivité du Groupe.

Droits humains et libertés fondamentales des employés (ESRS S1)

Contribution à la garantie des dispositions légales et réglementaires en matière de droits fondamentaux.	Impact positif	Il est crucial pour une entreprise de respecter les droits fondamentaux de ses employés car cela garantit un environnement de travail sûr, équitable et respectueux, favorisant ainsi la satisfaction et la fidélité des employés (travail décent, non-discrimination, salaire équitable, liberté syndicale, liberté d'expression ...). Le groupe SFCMC basé en France axe sa politique sociale sur l'épanouissement des collaborateurs en garantissant la santé et le bien-être des équipes, des rythmes de travail adaptés, et une qualité de dialogue social forte. Il est donc probable que le Groupe contribue à la garantie des dispositions légales et réglementaires en matière de droits fondamentaux.
--	----------------	---

Gouvernance et politique

Au sein du groupe SFCMC, une approche collaborative est privilégiée, où chaque membre de l'équipe contribue à offrir un service exceptionnel à la clientèle. Il est donc primordial d'établir une "symétrie des attentions", en accordant aux collaborateurs la même considération qu'ils témoignent aux clients. C'est pourquoi le Groupe a élaboré une politique de Ressources Humaines qui veille à offrir un environnement agréable, sécurisé et bienveillant.

Afin de garantir la sécurité et d'améliorer continuellement la qualité de vie au travail des collaborateurs, la SFCMC s'engage donc à :

- Assurer la sécurité des salariés et des établissements.
- Offrir des conditions de travail permettant de préserver la santé des salariés.
- Améliorer de façon continue les conditions de travail.
- Faire évoluer ses outils favorisant le travail collaboratif.
- Développer le bien-être au travail et l'animation de la vie en entreprise.

Plan d'action et objectifs

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
Garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble de ses Talents	Dès 2025, 100 % des collaborateurs sont informés des consignes de sécurité à leurs postes de travail et au sein de leur établissement.
	A partir de 2025, 100 % des établissements organisent <i>à minima</i> 2 actions en faveur de la QVCT durant l'année.
	A partir de 2025, 100 % des établissements ont nommé un référent employeur lutte contre le harcèlement et ce dernier a bénéficié d'une formation.
	D'ici 2027, 100 % des cabines de spa sont équipées d'un système d'alerte et 100 % des équipes intervenant pour des massages ou opérations de nettoyage en chambres disposent d'un moyen d'alerte.

Afin de garantir un environnement social et humain de qualité pour les Talents, le groupe SFCMC, en s'appuyant sur sa politique de Ressources Humaines, a élaboré un plan d'action structuré autour des principaux axes listés ci-dessous.

Prévention des accidents du travail et prévention contre les incivilités.

Le groupe SFCMC reste très attentif à la sécurité de ses collaborateurs. Il s'est engagé dans une véritable démarche de renforcement de la sécurité de ses établissements et a pris un certain nombre de mesures adaptées à la situation en termes de sensibilisation, formation du personnel et de sécurisation des accès.

Le Groupe considère qu'il est important, outre le fait de se conformer aux normes de sécurité en vigueur, d'identifier les risques spécifiques de chaque poste de travail et de mettre en place des mesures préventives pour les éviter. Ainsi, l'évaluation des risques professionnels par unité de travail est réalisée chaque année et retranscrite dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. Des actions de prévention sont, à cette occasion, arrêtées par les entreprises, en concertation avec le CSE, telles que le remplacement des équipements de protections individuelles ou le changement de certains matériels devenus obsolètes. Des plans de prévention de sécurité sont également mis en place chaque année avec l'ensemble des entreprises extérieures intervenant dans les établissements cannois par exemple.

Également, cet engagement sécuritaire se poursuit notamment au travers de l'amélioration des systèmes de vidéosurveillance, de l'augmentation des zones de couverture et d'actions de formation ciblées.

D'autre part, les incivilités en entreprise peuvent prendre de nombreuses formes, aussi bien entre collaborateurs qu'avec des clients, telles que le manque de respect, le comportement agressif ou la violence verbale, et peuvent nuire à l'environnement de travail et au moral des employés. Le Groupe souhaite pérenniser la culture de respect en communiquant régulièrement avec les employés sur l'importance du respect mutuel en milieu de travail, et en mettant en place des politiques et des pratiques qui encouragent le respect et la bienveillance. L'objectif étant que les collaborateurs puissent apprendre à identifier les comportements incivils, à les gérer et à y répondre de manière appropriée. Afin d'accompagner les collaborateurs dans cette démarche, Barrière, pour l'ensemble de ses sociétés, a intégré des modules de formations adaptés à la gestion des incivilités au quotidien, dans le catalogue Campus Barrière.

Une démarche QVCT au bénéfice de la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs et de l'équilibre vie professionnelle et personnelle.

Les établissements du Groupe sont particulièrement vigilants en matière de santé et de prévention des risques professionnels et s'attèlent à un respect rigoureux de la réglementation en la matière.

Les établissements de la SFCMC, hôtels et casino, sont ouverts 7 jours/7 et jusqu'à 24 heures/24. Cette organisation nécessite une vigilance accrue vis-à-vis des collaborateurs afin de leur garantir une organisation de travail adaptée et la nécessité d'un équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Afin de permettre aux collaborateurs d'intégrer l'activité physique dans leur quotidien, le Groupe met en place des actions concrètes se traduisant notamment par :

- des challenges dans le cadre d'actions ponctuelles ;
- la mise à disposition de vestiaires et de douches lorsque les locaux le permettent ;
- le financement ou la participation à des compétitions sportives.

Conscient que la santé mentale est également un facteur primordial pour se sentir en bonne santé, le Groupe a mis à disposition sur l'intranet un dispositif d'information pour accompagner les collaborateurs au quotidien dans leur développement personnel et la préservation de leur santé mentale.

Sur l'intranet, les équipes peuvent consulter librement les dispositifs d'accompagnement tels que la mutuelle, la prévoyance et le service d'écoute psychologique confidentiel.

Également, des ressources, comme des articles, vidéos et webinaires, sont à disposition pour partager :

- des astuces afin de gérer le stress et prendre soin de sa santé mentale ;
- des outils pour optimiser sa productivité et sa satisfaction professionnelle ;
- des conseils pour adapter des habitudes de vie saines ;
- des idées pour équilibrer vie professionnelle et personnelle.

Lutte contre le harcèlement sexuel, les comportements sexistes et le harcèlement moral.

La lutte contre le harcèlement sexuel, les comportements sexistes et le harcèlement moral constitue un enjeu majeur de la politique de prévention du Groupe. La gravité de ce type d'agissements peut avoir des conséquences néfastes pour les collaborateurs qui en sont victimes. Ainsi, le Groupe applique une politique de tolérance zéro pour tout type de harcèlement en milieu de travail pour les salariés qui enfreignent cette politique. Ces règles s'appliquent également en cas d'incivilités ou d'agressions de salariés par les clients.

La sensibilisation des collaborateurs contre les différents types de harcèlement en entreprise est une étape importante pour prévenir ces comportements inappropriés et créer un environnement de travail sain et respectueux. Pour ce faire, les collaborateurs sont encouragés à signaler tout comportement suspect ou inapproprié.

En plus des référents lutte contre les harcèlements désignés dans les comités sociaux et économiques selon les procédures légales en vigueur, le Groupe a décidé d'aller plus loin en créant un second relais employeur pouvant être contacté sur ce sujet.

Le Groupe estime qu'il est primordial de former et desensibiliser les managers à la problématique du harcèlement en entreprise, ainsi qu'à la manière de gérer efficacement les signalements. Dans cette optique, une formation obligatoire intitulée "Agir en faveur de la prévention des risques psychosociaux" est en cours de déploiement depuis 2025.

Des dispositifs d'écoute au service des collaborateurs

Barrière estime essentiel de donner la parole à ses collaborateurs en les interrogeant directement sur leur niveau de satisfaction générale et leur engagement.

Ainsi, depuis septembre 2019, pour accompagner la mise en œuvre des projets de la transformation, "Supermood" a été lancé pour l'ensemble des établissements dont ceux de la SFCMC. Il s'agit d'un baromètre digital qui permet à tous les collaborateurs de s'exprimer sur leur quotidien en entreprise. Lors de chaque sondage, l'ensemble des salariés sont invités à y répondre en ligne sur un thème défini (le management, le bien-être au travail...). Cet outil permet donc, grâce à une analyse des résultats, de connaître les points à améliorer compte-tenu de l'expérience du collaborateur, et de mettre en place des actions adéquates, en termes de politique RH.

Les risques psycho-sociaux (RPS) peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé mentale et physique des travailleurs, ainsi que sur la performance et le fonctionnement de l'entreprise. En favorisant un environnement de travail collaboratif sain et agréable, les collaborateurs se sentiront davantage en sécurité et bienveillants les uns envers les autres. Ainsi, il est préconisé, dans toutes les entreprises du Groupe, de veiller au respect de l'environnement de travail, de promouvoir une culture de l'écoute et du feedback et de respecter les mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle notamment au travers du droit à la déconnexion. Pour éviter l'aggravation des conflits en entreprise, source de nombreux RPS, les parties insistent sur le fait que ces derniers doivent être gérés rapidement et efficacement, en encourageant la communication ouverte et le respect mutuel.

Résultats et initiatives 2024/2025

Prévention des accidents du travail et prévention contre les incivilités.

Sur l'exercice 2024/2025, l'ensemble des établissements du groupe SFCMC ont informé leurs équipes des consignes de sécurité à leurs postes de travail.

L'hôtel Majestic a organisé un forum dédié à l'ensemble de ses collaborateurs en CDI et animé par la Directrice Sécurité de la station. Cette rencontre a permis de rappeler les risques majeurs tels que les actes de malveillances ou encore le piratage informatique, les consignes de sécurité et les règles en cas d'incendies.

Lors du parcours d'intégration, pour l'ensemble des établissements, les consignes de sécurité sont rappelées. Par exemple, le casino Le Croisette et l'hôtel Carl Gustaf ont organisé une formation extincteur pour tous les nouveaux arrivants.

Au sein des hôtels cannois, pour prévenir les accidents du travail, des affiches de prévention sont progressivement installées à chaque poste de travail d'ici la fin d'année 2025. Ces dernières listent les consignes à respecter pour prévenir le risque électrique, chimique, de chutes ou de glissades, et les douleurs liées à la manutention et aux gestes répétitifs. De plus, les fiches de sécurité de tous les produits d'entretien de l'hôtel Majestic sont disponibles dans la réserve où ces produits sont stockés. Pour faciliter leur consultation, ces fiches sont accessibles via un QR code.

Bilan annuel et évolution du nombre d'accidents du travail

2022/2023	2023/2024	2024/2025
Avec arrêt : 74	Avec arrêt : 44	Avec arrêt : 61

S1-14_04_Nombre d'accidents du travail recensés

Aucun décès dû à des accidents et à des maladies professionnelles n'a été notifié sur l'exercice 2024/2025.

	Pôle Cannois	Pôle de Saint-Barthélemy	Total
Nombre d'accidents du travail recensés	51	10	61
Nombre d'heure réelles travaillées par les salariés	1253 431	219 788	1 473 219
Taux de fréquence d'accident chez les salariés	0,004%	0,005%	0,004%

S1-14_05_Taux de fréquence d'accident chez les salariés

Une démarche QVCT au bénéfice de la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs et de l'équilibre vie professionnelle et personnelle.

Sur l'exercice 2024/2025, 100 % des établissements du groupe SFCMC ont organisé *à minima* 2 actions en faveur de la QVCT.

Le bien-être au travail fait partie intégrante de la politique RH de la SFCMC. Par exemple, les hôtels du Groupe offrent aux équipes durant la semaine QVCT des prestations de manucure, barbier ou encore des massages.

Le bien-être, la rencontre, l'entente et la cohésion de l'ensemble des équipes sont également favorisés autour de petits-déjeuners, de pauses goûter organisées ou encore de soirées à thème. Dans le cadre de la démarche d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle de ses salariés, les hôtels Majestic et Gray d'Albion entretiennent un partenariat avec la crèche Babilou, située à proximité des hôtels afin de permettre à ses salariés d'obtenir une place dans une crèche, cofinancée par l'entreprise.

En décembre 2024, le casino Le Croisette a organisé, quant à lui, un tournoi de poker au profit du l'AFM-Téléthon ouvert à tous les collaborateurs de la SFCMC, afin de favoriser la cohésion inter-entreprises et soutenir une cause importante. En 2025, il a été organisé également une opération don du sang au sein du casino.

93%* des salariés du groupe SFCMC sont couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales. (S1-14_01)

Pour les établissements français du groupe SFCMC, l'Assurance maladie ne couvre qu'une partie des frais médicaux et exclus certains soins. La mutuelle proposée par le Groupe vient compléter ces garanties de base, en totalité ou en partie, afin de limiter le reste à charge du salarié.

**Les collaborateurs disposant déjà d'une mutuelle individuelle peuvent être dispensés de celle proposée par le groupe SFCMC.*

100% des établissements favorisent l'équilibre vie professionnelle et personnelle en garantissant des rythmes de travail adaptés.

Le travail à temps partiel est facilité en encourageant l'acceptation des demandes des salariés lorsqu'elles sont compatibles avec leur emploi. La politique de télétravail s'est poursuivie dans un cadre volontariste, au-delà de la période spécifique liée à la gestion de la crise sanitaire COVID-19. Enfin, les établissements sont respectueux de l'équilibre à garantir entre la vie privée et la vie professionnelle en rappelant à tous le droit à la déconnexion.

Le taux de rotation du personnel, tel que mentionné ci-dessous, servira d'indicateur clé pour évaluer l'efficacité des initiatives mises en œuvre afin d'assurer la sécurité et d'améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs du groupe SFCMC. Son évolution sera analysée en détail dans le prochain rapport de durabilité.

Taux de rotation

Résultat 2024/2025
14,8

S1-6_12_Taux de rotation sur la période de reporting

Méthode de calcul : $[\text{Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise au cours de la période de reporting}[\text{HC}]] \times 100 / [\text{Nombre de salariés à la fin de la période de reporting précédente}[\text{HC}]]$.
HC = Headcount.

Lutte contre le harcèlement sexuel, les comportements sexistes et le harcèlement moral

Sur l'exercice 2024/2025, 100 % des établissements du groupe SFCMC ont nommé un référent employeur lutte contre le harcèlement et ce dernier a bénéficié d'une formation.

Au-delà du référent harcèlement, pour lutter contre les comportements sexistes ou les potentielles situations à risque (harcèlement, agression physique ou demande inappropriée), l'hôtel Majestic a déployé une procédure interne afin d'assurer la sécurité des praticiennes du Spa lors des massages en chambre. Lorsqu'un soin en chambre est programmé, la praticienne doit contacter l'Officier de Sûreté et Sécurité (OSS) et un poste de radio lui est remis en cas de problématique.

En février 2025, une enquête sur la mixité a été lancée par Barrière à destination de l'ensemble des établissements du Groupe. Notamment, via ce questionnaire, le Groupe a permis de récupérer les avis des collaborateurs concernant :

- L'efficacité des mesures prises par les managers pour garantir un environnement respectueux et sans sexisme.
- L'expérience des employés face à des situations de sexisme et leur confort à les signaler ou à intervenir.

Suite à cette première enquête, le groupe Barrière travaille à la mise en place de plan d'actions pour les années à venir.

	SFCMC
Nombre d'incidents graves constatés en matière de droits de l'Homme affectant les salariés de l'entreprise	0
Nombre de cas de non respect des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	0
Montant total des amendes, pénalités et indemnisations résultant des cas de non respect des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	0

S1-17_08_L'entreprise communique le nombre d'incidents graves constatés en matière de droits de l'homme affectant les salariés de l'entreprise.

	Pôle Cannois	Pôle de Saint-Barthélemy	SFCMC
Nombre total d'incidents de discrimination, harcèlement inclus	3	0	3
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant aux membres du personnel de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	0	0	0
Nombre de plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	0	0	0
Montant total des amendes, pénalités et indemnisations	0	0	0

S1-17_01_Consolidation sous forme de tableau des incidents de discrimination, harcèlements inclus

Trois incidents de nature discriminatoire et/ou déplacée ont fait l'objet d'investigations approfondies. En réponse à ces situations, des mesures disciplinaires ont été prises afin de garantir le respect des valeurs du Groupe et d'éviter toute réitération.

Un dispositif d'écoute au service des collaborateurs

Depuis l'exercice 2024/2025, afin d'améliorer la qualité de vie au travail et le bien-être personnel, un nouveau dispositif d'écoute et d'accompagnement est proposé à l'ensemble des collaborateurs. Holivia, plateforme 100% gratuite et confidentielle, propose après une première auto-évaluation, un accompagnement sur-mesure.

Selon les besoins identifiés, les options suivantes sont proposées :

- La possibilité de progresser en autonomie grâce à des programmes en ligne, mêlant évaluation, sensibilisation et outils pratiques.
- L'accès à des webinaires mensuels. Un e-mail mensuel est envoyé pour inviter à l'inscription, et la désinscription est possible à tout moment.
- La mise en relation et l'échange en visio avec des experts psychologues, avec jusqu'à 6 séances prises en charge par an.

b. Assurer un dialogue social de qualité et régulier

Les IRO matériels

Dans un environnement économique et social en constante évolution, les entreprises sont confrontées à des défis complexes, notamment en matière de gestion des ressources humaines et de relations avec les partenaires sociaux. La capacité à naviguer dans ce paysage mouvant, tout en assurant la performance et le bien-être des collaborateurs, est devenue une priorité stratégique.

Dans ce contexte, maintenir un dialogue social constructif est primordial pour les entreprises du Groupe, à l'heure où les réformes successives intervenues dans ce secteur ces dernières années, invitent à des négociations de plus en plus nombreuses. Ce dialogue ne se limite plus à la simple application des réglementations, mais représente un levier essentiel pour anticiper les changements, favoriser l'engagement des équipes et construire des solutions pérennes. Il permet d'aborder sereinement les enjeux liés aux conditions de travail, à l'organisation, aux évolutions technologiques et aux attentes des salariés, transformant ainsi les contraintes en opportunités de développement et de cohésion.

1 IRO matériel	Typologie	Descriptif
Dialogue social avec les employés (ESRS S1)		
Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité en cas de dégradation du climat social provoquant une baisse du chiffre d'affaires.	Risque financier	Le risque de grève est principalement lié aux conditions de travail internes et aux influences externes susceptibles de déclencher des mouvements sociaux. De tels événements peuvent entraîner une baisse de la productivité, une perte de chiffre d'affaires et une dégradation de la qualité de service pour les clients.

Gouvernance et politique

Chacune des directions des entreprises du Groupe s'attèle au quotidien à instaurer un dialogue régulier et de confiance avec ses salariés et leurs représentants, notamment en les associant au processus de décision afin de gagner leur adhésion dans les différents engagements pris et projets menés.

Le Groupe a pour objectif de toujours concilier au mieux les intérêts communs des différents acteurs de ce dialogue que ce soit au niveau de la performance économique, du progrès social et ce en préservant des conditions favorables à cette conciliation.

Plan d'action et objectifs

Objectifs Planète Barrière 2025-2027	
Assurer un dialogue social de qualité et régulier	A partir de 2025, chaque année, tous les sites organisent <i>a minima</i> et en fonction de leur effectif* en CDI une action favorisant la rencontre et l'échange entre la direction et les équipes. *Effectif de 1 à 50 : 1 opération annuelle 51 à 100 : 2 opérations annuelles 101 à 150 : 3 opérations annuelles 151 à 200 : 4 opérations annuelles Au dessus de 200 : 5 opérations annuelles
	Dès 2025, 100 % des collaborateurs en CDI bénéficient d'un entretien annuel avec son manager.

Le groupe SFCMC organise son dialogue social autour de plusieurs axes :

- les instances officielles et les négociations collectives : réunion mensuelle du CSE (Comité Social et Économique) et les négociations annuelles obligatoires avec les délégués syndicaux (NAO) ;
- les entretiens entre manager et collaborateur ;
- les échanges entre la Direction et les équipes.

Résultats et initiatives 2024/2025

La négociation collective

100% des salariés sont couverts par les conventions collectives. (S1-8_01)

100%* des salariés sont couverts par les représentants des travailleurs. (S1-8_06)

**L'hôtel Carl Gustaf est exclu du périmètre de reporting n'ayant pas de CSE au vu de leur effectif.*

La négociation collective s'organise au niveau de chaque entité avec les délégués syndicaux, et aussi au niveau de la SFCMC, avec des coordonnateurs syndicaux désignés pour la négociation. Durant l'exercice 2024/2025, plusieurs négociations ont été menées.

Nombre d'accords signés sur l'exercice 2024/2025

	Hôtel Majestic	Hôtel Gray d'Albion	Casino Le Croisette
Accords	6	6	3

L'absence de CSE à l'hôtel Carl Gustaf le dispense de la signature d'accords. Cet établissement est régi par la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Les accords signés pour les hôtels Barrière de Cannes sont :

- accord de dons de jour de repos,
- accord de fermeture temporaire 2025-2026,
- accord d'intéressement,
- accord égalité homme/femme,
- accord de négociations annuelles obligatoires,
- accord sur les pourboires.

Les accords signés pour le casino Le Croisette :

- accord de négociations annuelles obligatoires,
- accord d'intéressement,
- accord des modalités d'application du dispositif temporaire d'exonération des pourboires du personnel rémunéré aux pourboires.

Échanges entre la Direction et les équipes

Sur l'exercice 2024/2025, 100% des établissements du groupe SFCMC ont proposé des rencontres entre la Direction et les équipes.

Afin de partager la vision stratégique, favoriser le dialogue ouvert, répondre aux attentes des collaborateurs et identifier de nouvelles idées novatrices entre la Direction et les équipes, de nombreuses rencontres sont organisées tout au long de l'année. Ces événements internes sont conçus pour encourager les échanges et renforcer la cohésion :

- **Cafés rencontres** : des moments privilégiés pour des discussions informelles et directes.
- **Forums d'ouverture** : spécifiquement dédiés aux collaborateurs en CDI, ces forums permettent d'aborder les sujets clés et de recueillir les avis.
- **Événements conviviaux** : la Direction a invité par exemple toutes les équipes à une dégustation avant l'ouverture du Ciro's, ainsi qu'à des repas d'ouverture et de fin de saison. Ces moments privilégiés permettent à la Direction de dresser le bilan de l'année écoulée et d'exposer les perspectives futures.

- **Assemblées générales** : des rendez-vous institutionnels pour informer et échanger sur la vie de l'entreprise.
- **Activités sportives** : des moments de partage et de détente qui renforcent les liens au-delà du cadre professionnel.

L'ensemble de ces initiatives vise à créer un environnement où chacun peut s'exprimer et contribuer activement à la vie de l'entreprise.

Entretiens entre manager et collaborateur

Sur l'exercice 2024/2025, 97,5 % des collaborateurs en CDI ont bénéficié d'un entretien avec son manager.

L'ensemble des salariés en CDI de la SFCMC est concerné par un entretien annuel de performance mené par leur supérieur hiérarchique. L'objectif de cet échange est double : permettre au manager d'évaluer la performance et les compétences de son collaborateur, et d'aborder avec lui son parcours professionnel, ses perspectives de mobilité ainsi que ses besoins en matière de développement des compétences. Le support d'évaluation est continuellement actualisé et perfectionné en fonction du contexte et des enjeux stratégiques.

Le groupe SFCMC propose notamment les entretiens suivants afin de favoriser le dialogue entre manager et collaborateur.:

- L'**entretien annuel** est un rendez-vous entre le salarié et son manager. C'est un moment de partage en toute transparence pour évoquer l'année écoulée, tant dans les difficultés que dans les succès rencontrés.
- L'**entretien professionnel** est un entretien obligatoire qui se déroule tous les deux ans et permet de faire un point global sur la carrière, la mobilité, la formation et les souhaits d'évolution.
- Un **entretien de performance** est mis en place pour tous les collaborateurs en CDI bénéficiant d'une prime sur objectif. Il a pour but de définir leurs objectifs et de valider leur atteinte.

c. Agir en faveur de l'égalité et la diversité professionnelle

Les IROs matériels

Dans un secteur aussi dynamique et diversifié que celui du tourisme et de l'hôtellerie, où l'interaction humaine est au cœur de l'activité, l'enjeu de l'inclusion et de l'égalité des sexes revêt une importance capitale. La richesse des équipes et la qualité de l'expérience client dépendent intrinsèquement de la capacité de l'entreprise à garantir un environnement respectueux et équitable pour tous.

Ce secteur peut être particulièrement exposé à des pratiques discriminatoires, qu'elles soient basées sur l'apparence, l'origine ethnique ou le genre, et qu'elles émanent de collaborateurs ou de clients. Une telle atteinte à l'intégrité morale des collaborateurs par discrimination a des répercussions profondes et négatives.

L'égalité des chances pour tous les salariés constitue l'une des valeurs de la politique des Ressources Humaines menée par la SFCMC. La mixité étant une source de richesse et de dynamisme, la favoriser au sein des différents métiers, et à tous les niveaux, est source de cohésion sociale et de performance économique pour le Groupe.

De plus, le secteur de l'hôtellerie a un rôle actif dans l'insertion professionnelle. Le Groupe SFCMC s'attache à employer des personnes éloignées de l'emploi, y compris celles sans diplôme, en les accompagnant activement par des formations et le développement de leurs compétences.

3 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Diversité, égalité de traitement et égalité des chances des employés (ESRS S1)		
Atteinte à l'intégrité morale des collaborateurs par discrimination de la part de collaborateurs ou de clients.	Impact négatif	La discrimination porte atteinte aux valeurs fondamentales d'équité et de respect, et représente un frein majeur au développement d'un environnement de travail sain, productif et inclusif.
Non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de discrimination.	Risque financier	Le Code du travail interdit la discrimination dans la plupart des situations rencontrées au travail. La discrimination au travail est un délit passible de trois ans de prison et d'une amende de 45 000 euros. Les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie peuvent être sujets à des pratiques discriminatoires basées sur l'apparence, l'origine ethnique ou le genre. Une non-conformité avec les dispositions légales et réglementaires en matière de discrimination pourrait donc avoir un impact réputationnel et financier sur le groupe SFCMC.
Contribution à l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi.	Impact positif	En France, selon un rapport de 2023, on dénombre 5,1 millions de personnes éloignées de l'emploi si on comptabilise l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans qui ne sont pas en emploi. Or l'éloignement de l'emploi provoque un impact sur le bien-être mental, une insécurité financière, une diminution de l'employabilité, voire une désintégration sociale. Le groupe SFCMC de part ses activités et ses programmes de formation et d'accompagnement facilite l'insertion professionnelle.

Gouvernance et politique

La SFCMC s'est engagée à respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation ou la promotion professionnelle.

Egalité femmes et hommes

L'égalité femmes-hommes est au cœur des engagements du groupe Barrière, renforcée depuis janvier 2025 par la signature de la charte #StOpE contre le sexisme ordinaire en entreprise. Des dispositifs spécifiques accompagnent les femmes à potentiel vers des postes à responsabilité, avec un accompagnement sur mesure encadré par la Direction du développement individuel.

De plus, historiquement, le groupe SFCMC dispose d'accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Inclusion des personnes en situation de handicap

L'inclusion des personnes en situation de handicap est portée avec conviction et bienveillance. Le Groupe veille à ce que chacun puisse rejoindre ses équipes et y construire un parcours épanouissant, dans un cadre de travail respectueux et adapté.

Cet engagement se traduit par des actions de sensibilisation et des formations spécifiques pour l'ensemble des collaborateurs.

Plan d'action et objectifs

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
Agir en faveur de l'égalité et la diversité professionnelle	A partir de 2025, 100 % des établissements ont un index égalité femmes/hommes présentant une note <i>a minima</i> de 88/100.
	A partir de 2025, le Groupe procède à une enquête annuelle sur le sexisme ou l'inclusion.
	D'ici 2026, 100 % des établissements mettent en place <i>a minima</i> une action en faveur du Handicap.
	D'ici 2027, 100 % des managers qui font des recrutements auront suivi une formation qui intègre un volet inclusion.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Des plans d'action ont été mis en place afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, en définissant des objectifs d'égalité professionnelle et en programmant les mesures permettant de les atteindre. Les accords d'entreprise de la SFCMC structurent le plan d'actions autour des engagements suivants :

- favoriser la mixité au sein des métiers identifiés comme occupés majoritairement par des salariés de l'un ou l'autre des deux genres et à tous les niveaux et échelons hiérarchiques ;
- garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation afin de favoriser l'équité des chances ;
- encourager la promotion des femmes et augmenter son taux de féminisation dans la catégorie Cadre ;
- respecter et garantir le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, pour un même travail ou un travail de valeur égale, lors de l'embauche ou dans le cadre de mobilités internes ;
- garantir et favoriser l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

L'inclusion des personnes en situation de handicap

Pour accompagner au mieux chaque collaborateur concerné, le groupe SFCMC déploie des dispositifs concrets : plan d'accompagnement personnalisé pour faciliter l'intégration, aménagements de poste lorsque cela est nécessaire, formations dédiées pour les managers afin de mieux comprendre et anticiper les besoins spécifiques, ainsi que des campagnes de sensibilisation telles que Handicap'Art, qui encouragent la reconnaissance et la compréhension du handicap au sein des équipes.

Le Groupe propose également des mesures adaptées comme des autorisations d'absences indemnisées pour les démarches médicales ou administratives, ainsi qu'un aménagement de la durée du travail pour favoriser un équilibre entre vie professionnelle et contraintes personnelles.

L'ensemble de ces initiatives, soutenu par la mise à disposition d'équipements adaptés, permet à chacun d'exercer pleinement ses compétences et d'évoluer dans les meilleures conditions.

Résultats et initiatives 2024/2025

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe SFCMC

75 % des établissements du groupe SFCMC ont un index égalité femmes/hommes présentant une note *a minima* de 88/100.

casino Le Croisette		hôtel Majestic		hôtel Gray d'Albion		hôtel Carl Gustaf	
2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
92/100	80/100	89/100	98/100	79/100	92/100	98/100	88/100

Effectifs	31/10/2025 (ETP)	Répartition en %
Homme	371	46%
Femme	427	54%
Total	798	100%

S1-6_01_Consolidation sous forme de tableau de la répartition des salariés par genre

	2024	2023
Hôtel Majestic	38	39
Plage du Majestic	(*)	(*)
Hôtel Gray d'Albion	38	37
Plage du Gray d'Albion	(*)	(*)
Casino Le Croisette	40	37
Hôtel Carl Gustaf	40	38

L'écart de rémunération est issu de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

* L'index est calculé de manière commune pour l'hôtel et la plage.

S1-16_01_Ecart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes

	Pôle Cannois	Pôle de Saint-Barthélemy	SFCMC
Nombre d'hommes	16	6	22
Nombre de femmes	10	5	15
Nombre total de personnes	26	11	37
Pourcentage d'hommes	62%	55%	59%
Pourcentage de femmes	38%	45%	41%

S1-9_02_Pourcentage de femmes et d'hommes dans l'encadrement supérieur

L'encadrement supérieur représente le Comité de Direction de chaque établissement.

En complément des résultats présentés ci-dessus, reflétant les engagements pris par le Groupe pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une enquête mixité a été proposée aux équipes en février 2025. L'objectif principal de ce questionnaire a été d'évaluer la perception des employés concernant l'environnement de travail au sein du Groupe, avec un accent particulier sur la mixité. Elle a permis notamment de récupérer les avis des collaborateurs concernant la représentation des femmes à tous les niveaux hiérarchiques et l'équité de traitement entre les sexes.

Ce questionnaire a permis de comprendre comment les employés perçoivent la culture d'entreprise de Barrière en matière d'égalité et de respect, et à identifier les axes d'amélioration possibles. Un plan d'action est en cours d'élaboration et de déploiement d'ici 2026.

L'emploi et insertion des travailleurs handicapés

Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap SFCMC*

	Hôtel Majestic	Hôtel Gray d'Albion	Casino Le Croisette
Nombre de personne en situation de handicap	15	8,31	19,35
Taux DOETH	2,78%	8,39%	19,35%

*calculé sur l'année civile, hôtel Carl Gustaf non concerné sur l'exercice 2024/2025

SI-12_01_Pourcentage de salariés en situation de handicap

Dans le cadre de la politique définie en matière de handicap, les actions ci-dessous sont mises en place.

Informier et sensibiliser autour de la politique d'emploi des personnes en situation d'handicap et des actions solidaires menées par l'entreprise :

- renouvellement de la communication interne via une campagne d'affichage ;
- aide à l'élaboration des dossiers RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) (nouvelle demande et renouvellement) ;
- organisation d'un tournoi de poker dans le cadre du l'AFM-Téléthon, en décembre 2024 ;
- depuis juillet 2021, Barrière soutient la mission et le développement de "Café Joyeux" en offrant aux clients de ses hôtels la dégustation en chambre de leur café. Depuis 2017, cette entreprise oeuvre à la promotion de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap cognitif et mental. Elle offre des opportunités d'emplois variées, notamment en cuisine, au service et à l'accueil, favorisant ainsi les rencontres et invitant le public à avoir un autre regard sur les handicaps mentaux et cognitifs au sein de leurs cafés-restaurants solidaires.

Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap en assurant leur intégration professionnelle :

- participation au DUO DAY le 21 novembre 2024, 2 services se sont portés volontaires au sein des hôtels Barrière de Cannes.

Permettre le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou susceptibles de le devenir :

- réalisation de six aménagements de poste en lien avec CAP EMPLOI et un prestataire spécialisé en 2024.

Détail des aménagements de poste réalisés 2024*

Etablissement	Poste / conditions de travail aménagées	Aménagements en cours
Casino Le Croisette		Siège et matériel bureautique
Hôtel Majestic	Service Finance	Automatisation du monte-charge
Hôtel Gray d'Albion	Service Housekeeping (4 salariés en RQTH)	Achat de cale-porte avec manche ergonomique pour éviter de se baisser systématiquement Achat de plumeau télescopique afin de maintenir une bonne posture pour faire les poussières en hauteur La chambre témoin des prochaines rénovation (hiver 2026) a été pensée et aménagée de façon ergonomique pour le nettoyage
Plage Mademoiselle Gray	Service Cuisine	Achat d'un lave-verres avec osmoseur dans le but de prévenir les troubles musculosquelettiques

*en année civile

Accompagnement inclusif des Talents

Accueil de stagiaires et d'alternants

Chaque année, l'ensemble des établissements de la SFCMC accueillent des stagiaires et alternants au sein de divers services (cuisine-pâtisserie, restauration, finance, ressources humaines, marketing, réception, housekeeping...). Les hôtels et le casino s'engagent dans la formation des futurs talents en leur permettant d'acquérir une première expérience significative. La transmission de savoir-faire et le développement des compétences sont au cœur de la politique.

Cela permet également aux établissements de renforcer leur présence auprès des écoles, afin d'être plus proches des étudiants, les salariés de demain, et ce dans l'objectif de lutter contre la pénurie de main d'œuvre dans ces métiers. Au sein des établissements de la SFCMC, 56 stagiaires et 32 alternants ont été accueillis au cours de l'année 2025.

Aménagement des fins de carrières

Les profils expérimentés, dès 57 ans, voient leur temps de travail aménagé, disposent d'une aide pour leurs démarches administratives et peuvent suivre des formations dédiées à la transition entre activité et retraite, avec la possibilité d'une retraite progressive.

d. Garantir et développer les compétences des équipes

Les IROs matériels

La montée en compétences des salariés permet l'acquisition progressive de nouvelles aptitudes, élargissant ainsi leurs connaissances et développant leur autonomie. Cette démarche contribue à l'amélioration du bien-être au travail et de la motivation, tout en augmentant l'employabilité et, potentiellement, le niveau de vie. La contribution active au développement des compétences des équipes génère un impact positif pour les entreprises. C'est une démarche gagnant-gagnant qui enrichit l'individu et la performance de l'entreprise.

1 IRO matériel	Typologie	Descriptif
Formation et compétences des employés (ESRS S1)		
Contribution au développement des compétences des collaborateurs et à leur employabilité par la mise en place de formations.	Impact positif	La montée en compétences permet aux salariés d'acquérir progressivement de nouvelles aptitudes qui vont élargir leurs connaissances et développer leur autonomie. Cela permet d'augmenter leur bien-être au travail et leur motivation, mais également leur employabilité, participant potentiellement à l'amélioration de leur niveau de vie.

Gouvernance et politique

La formation des collaborateurs est au cœur de la politique des Ressources Humaines de la SFCMC. Le développement des compétences des collaborateurs est l'une des conditions essentielles à l'amélioration de la qualité de service des établissements. Le Groupe souhaite garantir un niveau de compétence élevé dans les domaines de la relation client et du management. L'adaptation des compétences des collaborateurs à l'évolution de leurs métiers constitue un axe majeur de la politique de formation.

Afin de développer les compétences des collaborateurs et de garantir l'adéquation entre ces compétences et la stratégie, le Groupe s'assure que les collaborateurs :

- maîtrisent leur métier ;
- maîtrisent les postures et attitudes de communication à adopter dans le cadre de la relation client ;
- répondent aux exigences qu'impose le standing des Hôtels Barrière ;
- développent leur capacité à progresser et à s'adapter aux évolutions qui incombent à chaque métier de la société ;
- maîtrisent les offres commerciales en vigueur ;
- soient capables d'appliquer les règles de sécurité ;
- maîtrisent dans les casinos, les règles sur la lutte contre le blanchiment d'argent, les bonnes pratiques en cas de vols à main armée et dans le cadre de la politique Jeu Responsable, l'accompagnement des clients à risque.

Plan d'action et objectifs

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
Garantir et développer les compétences des équipes	A partir de 2025, 100 % des nouveaux collaborateurs (hors extra) suivent le parcours d'intégration.
	A partir de 2026, 100 % des managers procédant à des évaluations ont été formés à l'exercice.

L'accompagnement des Talents s'exprime à chaque étape de leur carrière. Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un suivi attentif dès son arrivée, avec un parcours d'intégration 100% digital complété par des sessions immersives en établissement.

Digitalisation des formations

La formation a également évolué et s'est digitalisée. En effet, depuis 2018, Barrière a mis en place une plateforme à disposition des collaborateurs, proposant des formations digitales en e-learning.

L'objectif est de développer les compétences techniques et managériales, ainsi que l'apprentissage des règles de sécurité, de façon massive et simplifiée. Cela permet de gagner en productivité, et aussi de faciliter l'accès à la formation pour le plus grand nombre de salariés. Le format e-learning est par ailleurs parfaitement adapté pour répondre aux obligations de formations réglementaires spécifiques aux métiers du casino, qui nécessitent des recyclages réguliers pour la majeure partie des collaborateurs.

Campus Barrière - un centre de formation interne

La formation occupe une place centrale dans cette démarche et offre à chacun l'opportunité de développer ses compétences et d'évoluer au sein du Groupe.

Depuis avril 2019, Barrière a créé un centre de formation appelé Campus Barrière. Il structure l'offre autour des métiers, du management, du développement professionnel et des modules obligatoires, avec des formats digitaux et des parcours personnalisés. En 2022, Campus a obtenu la certification Qualiopi.

Des formations au service de la mobilité

Le Groupe valorise également la mobilité interne, en invitant chaque collaborateur à exprimer ses aspirations lors d'entretiens professionnels ou du mois de la mobilité, et propose des parcours métiers et managériaux sur mesure pour accompagner les évolutions professionnelles. Créée en 2023, l'École des croupiers forme chaque année de nouveaux talents à l'art de ce métier grâce à un programme intensif de 400 heures, combinant pratique, accompagnement personnalisé et formation par des experts internes.

Résultats et initiatives 2024/2025

Plan de développement des compétences

Nombre d'heures de formation moyen par salarié

	Pôle Cannois
Nombre d'heures de formation totales pour les femmes salariées	638,2
Nombre de femmes	226,5
<u>S1-13_03_Nombre d'heures de formation moyen par femme salariée</u>	<u>2,8</u>
Nombre d'heures de formation totales pour les hommes salariés	1405,5
Nombre d'hommes	302,7
<u>S1-13_03_Nombre d'heures de formation moyen par homme salarié</u>	<u>4,6</u>
Nombre d'heures de formation totales pour les salariés	2043,7
Nombre total de salarié	529,2
<u>S1-13_04_Nombre d'heures de formation moyen par salarié</u>	<u>3,9</u>

Prise en compte uniquement des salariés en CDI

	Pôle de Saint- Barthélemy
Nombre d'heures de formation totales pour les femmes salariées	379
Nombre de femmes	39,66
<u>S1-13_03_Nombre d'heures de formation moyen par femme salariée</u>	<u>9,56</u>
Nombre d'heures de formation totales pour les hommes salariés	423
Nombre d'hommes	37,53
<u>S1-13_03_Nombre d'heures de formation moyen par homme salarié</u>	<u>11,27</u>
Nombre d'heures de formation totales pour les salariés	802
Nombre total de salarié	77,19
<u>S1-13_04_Nombre d'heures de formation moyen par salarié</u>	<u>10,39</u>

Prise en compte des salariés en CDI et CDD saisonniers

S1-13_03_Consolidation sous forme de tableau des heures de formation par genre

Chaque établissement du groupe SFCMC élabore et met en œuvre un plan annuel de développement des compétences.

Le pôle hôtelier mise beaucoup sur la formation pour garantir l'adéquation du développement des compétences de ses collaborateurs avec ses orientations stratégiques.

Durant l'exercice 2024/2025, de nombreuses actions de formations ont été mises en place :

- Développer les compétences managériales, au travers de formations sur les spécificités du middle management.
- Développer des modules de gestion financière afin de permettre à chaque responsable de service ou middle manager de gérer son budget de manière autonome et durable.

- Assurer la prévention et la protection des salariés et des clients : sauveteur secouriste du travail, habilitation électrique, diplôme SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes), sécurité incendie et manipulation d'extincteurs, hygiène alimentaire...
- Poursuivre le programme « Jeu Responsable » au sein du casino, impliquant notamment la formation de tous les salariés en contact avec la clientèle, sur la prévention de l'abus de jeu. Cette formation permet de donner des clefs pour accompagner au mieux le client en lui dispensant des conseils et des solutions sur sa pratique de jeu.
- Répondre à la réglementation en matière de "lutte contre le blanchiment des capitaux et financement du terrorisme".
- Accompagner la transformation des casinos dans le cadre du déploiement de la stratégie casino Augmenté. Trois modules de formation métiers, portant sur la prise en main de nouvelles applications clients et collaborateurs BPLAY & CZAM, la relation client et la culture apprenante, ont été mis en place par Campus Barrière.
- Former les CDD saisonniers de l'hôtel Carl Gustaf aux codes du luxe et de l'excellence, aux enjeux de préservation de la biodiversité, aux règles de sécurité et d'hygiène HACCP.



Hôtel Carl Gustaf à Saint-Barthélemy

B. Offrir une expérience où santé, sécurité, bien-être et plaisir se conjuguent tout au long du parcours client (*ESRS S4*)

Le groupe SFCMC place la protection de ses clients au centre de ses priorités, en conciliant plaisir du jeu et prévention. Au-delà du Jeu Responsable, le Groupe s'attache à garantir la sécurité et la satisfaction de ses clients, tout en proposant des offres et animations toujours plus responsables.

a. Offrir une expérience de jeu sécurisée

Les IROs matériels

Dans le cadre des activités d'un casino, il est pleinement reconnu que le jeu, bien qu'étant une source de divertissement et de plaisir pour beaucoup, peut également présenter des risques. Le jeu excessif constitue un risque majeur pouvant entraîner des conséquences psychosociales et financières significatives pour les joueurs et leur entourage. C'est pourquoi la promotion d'un jeu responsable et la prévention du jeu excessif constituent un enjeu majeur et une priorité pour les casinos.

4 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Jeu excessif (ESRS S4)		
Contribution aux pratiques de jeu excessif pour certains joueurs.	Impact négatif	La pratique des jeux de casino, qu'il s'agisse des machines à sous, des jeux de table électroniques ou d'autres formes de jeux d'argent, peut entraîner une dépendance. Le jeu excessif est une problématique sérieuse qui peut avoir des conséquences néfastes sur la vie personnelle, sociale et financière des individus.
Dommages psychologiques liés au jeu excessif.	Impact négatif	Le jeu excessif peut entraîner des conséquences psychologiques importantes avec des répercussions sur la vie personnelle (troubles anxieux), familiale (conflits), sociale (isolement) et professionnelle (perte de concentration...). Il peut également conduire à un investissement financier croissant (endettement ou incapacité à régler les dépenses courantes).

Non conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de protection des joueurs.	Risque financier	La commission des sanctions de l'ANJ (l'Autorité Nationale des Jeux), le Ministère de l'Intérieur ou d'autres autorités peuvent prononcer des sanctions à l'encontre des opérateurs : avertissement, suspension d'exploitation de jeux, retrait d'agrément ou encore des sanctions pécuniaires.
Évolution des réglementations de jeu favorisant l'émergence de concurrents (comme par exemple le jeu en ligne) et conduisant à une perte de chiffre d'affaires.	Risque financier	Une évolution des réglementations de jeu favorisant l'émergence de concurrents et notamment du jeu en ligne aurait de lourdes répercussions financières pour le Groupe.

Gouvernance et politique

Jeu Responsable pour le Groupe : prévention, accompagnement et conformité.

Le groupe Barrière, dont l'activité de jeu comporte des risques de pratique excessive, considère la prévention comme essentielle pour anticiper et réduire les conséquences potentielles pour les joueurs. Le Jeu Responsable repose sur une relation de confiance entre les joueurs et le casino, ancrée dans la transparence des règles, le plaisir du jeu et la volonté d'éviter les excès.

C'est pourquoi le groupe Barrière déploie une politique de Jeu Responsable dans l'ensemble de ses établissements, y compris le casino Le Croisette. L'objectif est de prévenir le jeu problématique et d'accompagner les joueurs qui le souhaitent, grâce à des équipes formées à l'écoute et au conseil, ainsi qu'à des outils innovants.

Parallèlement, l'Autorité Nationale des Jeux (ANJ) est chargée de la prévention du jeu excessif et de la protection des mineurs pour les casinos. Le respect de ces obligations réglementaires est primordial. Cela inclut la rédaction d'un rapport annuel et d'un plan d'action, soumis à l'approbation de l'ANJ. Les rapports et plans d'action des entités SFCMC et GLB ont été approuvés par l'ANJ, accompagnés de prescriptions générales auxquelles les établissements se conforment.

La démarche Jeu Responsable du Groupe est articulée autour de quatre axes :

- gouvernance et organisation,
- formation,
- communication,
- identification et accompagnement.

Organisation et mise en oeuvre de la politique de Jeu Responsable

Au niveau du groupe Barrière, une Direction opérationnelle et une Commission Jeu Responsable nationale élaborent la politique nationale de Jeu Responsable et assurent son application, son suivi et son bon fonctionnement sur le terrain.

Le casino Le Croisette compte depuis novembre 2023, deux Référents Jeu Responsable, en charge de la relation avec les clients. Ils assurent la mise en oeuvre opérationnelle de la politique de Jeu Responsable au sein de l'établissement (animation de la démarche jeu responsable locale et liens avec la cellule nationale, mise en place des outils de communication sur le jeu responsable, formation de l'ensemble des personnels à la prévention du jeu excessif, identification et accompagnement des joueurs).

Un processus annuel d'auto-évaluation permet de vérifier le déploiement du dispositif, complété par des audits menés par la Direction audit du groupe Barrière.

Plan d'action et objectifs

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
Offrir une expérience de jeu sécurisée	Dès 2025, 100 % des casinos organisent au minimum 4 réunions sur le Jeu Responsable par an.
	Dès 2025, 100 % des collaborateurs agréés ont suivi la formation Jeu Responsable dans les 90 jours suivant l'obtention de leur agrément.
	Dès 2025, 100 % des casinos font l'objet d'au moins une action locale par an de communication préventive.

Le dispositif de Jeu Responsable du Groupe s'appuie sur la sensibilisation, la formation des équipes et la mise à disposition d'outils permettant aux joueurs de garder le contrôle de leur pratique. Déployé depuis 2009, il repose sur un réseau d'experts formés, des outils opérationnels et des solutions concrètes comme la Limitation Volontaire d'Accès (LVA).

Résultats et initiatives 2024/2025

Gouvernance

Sur l'exercice 2024/2025, le casino Le Croisette a organisé 5 commissions Jeu Responsable. Ses réunions spécifiques, nommées "commission Jeu Responsable", ont pour but de transmettre les évolutions du programme, d'échanger sur les actualités liées au Jeu Responsable et d'effectuer le suivi des joueurs présentant une pratique de jeu excessive.

Formation

Au 31/10/2025, 100 % des collaborateurs agréés ont suivi la formation Jeu Responsable. Barrière a mis en place des formations spécifiques afin de sensibiliser les collaborateurs en contact avec la clientèle aux risques d'addiction.

Les collaborateurs titulaires d'un agrément sont formés au Jeu Responsable dans les 90 jours de leur prise de fonction en vertu de l'article 15 de l'arrêté du 14 mai 2007* relatif à la réglementation des jeux dans les casinos.

** Article 15 de l'Arrêté du 14 mai 2007 - Tout employé de jeux nouvellement agréé devra dans les 90 jours de sa prise de fonction bénéficier d'une formation à la détection des personnes en difficulté avec le jeu.*

Cette formation initiale sur le jeu excessif et le Jeu Responsable a été complètement revue en décembre 2023, et est désormais déployée sous forme d'un serious game puis suivie d'un temps en présentiel.

Depuis 2023/2024, une formation Secours en Santé Mentale, formation soutenue par le Ministère de la Santé et de la Prévention, est dispensée aux Référents Jeu Responsable. Cette initiative a également été étendue à l'ensemble des collaborateurs volontaires, affirmant l'engagement collectif du Groupe en faveur de la protection des joueurs, et plus largement, de la santé mentale. 4 sessions de 2 jours ont été animées en 2023/2024 pour le Groupe, ce qui a permis de former 53 collaborateurs, dont 4 de la SFCMC (casino Le Croisette et l'hôtel Majestic).

Communication

Cet axe concerne à la fois la prise en compte du Jeu Responsable dans les communications promouvant les jeux de hasard et d'argent, et la communication spécifique sur le Jeu Responsable.

En complément des bandeaux de prévention (Arrêtés du 29 juillet 2022 et du 11 juillet 2023 : message de mise en garde contre le jeu excessif), différentes actions sont menées :

- Des affiches Jeu Responsable sont placées dans les endroits stratégiques du casino pour sensibiliser les clients aux risques d'addiction. Différentes brochures sont en permanence à la disposition de la clientèle :
 - une brochure présentant le dispositif de Limitation Volontaire d'Accès ;
 - une brochure présentant le dispositif d'interdiction nationale de jeux (éditée par l'ANJ) ;
 - une brochure à destination des proches de joueurs excessifs.
- Des communications Jeu Responsable sur les réseaux sociaux sont régulièrement diffusées.
- Depuis septembre 2023, le Casino Barrière de Cannes diffuse la nouvelle vidéo de l'ANJ, relative à l'interdiction volontaire de jeu, sur les écrans près des caisses MAS (Machines à sous). (Source: Vidéo ANJ).
- Par ailleurs, un badge est porté par le ou la référente Jeu Responsable et permet à la clientèle de l'identifier facilement.
- Des actions de prévention sont réalisées au contact de la clientèle. Ainsi, le 23 juin 2025, une journée du Jeu Responsable a été animée au Casino Barrière de Cannes, en présence de l'équipe Jeu Responsable du casino. Cette journée a été organisée dans le cadre d'une semaine du jeu responsable Barrière, durant laquelle tous les établissements ont mené des actions. Une autre journée de prévention, en plus de cette journée groupe, a été organisée le 21 février 2025.

Identification / accompagnement

Au cœur de la démarche Jeu Responsable se trouve l'accompagnement des clients vers un jeu plaisir.

L'identification des joueurs se fait par le repérage de signaux d'alerte visibles, par les signalements des collaborateurs ou des proches et par l'analyse des données de jeux. Les clients peuvent aussi s'adresser directement aux équipes du casino.

L'accompagnement consiste en un éventail de solutions, adaptées à chaque situation :

- entretiens visant au renforcement des capacités de gestion du temps, du budget... ;
- limitation volontaire d'accès des établissements Barrière (LVA) ;
- interdiction nationale de jeux auprès de l'ANJ ;
- réorientation vers les structures de soins des addictions.

La LVA est au cœur du dispositif de Jeu Responsable Barrière. C'est un service mis à disposition des clients des Casinos Barrière qui demandent à réduire leur nombre de visites au casino. Un tel dispositif est en cohérence avec les avancées de la recherche médicale en addictologie.

Cette dernière tend à encourager des mesures de contrôle de la pratique de jeu à défaut d'une abstinence souvent illusoire et source de rechutes. Cette LVA, valable dans l'ensemble des Casinos Barrière en France, est un système de « crédits de visites » mis en place sur une période de 3 mois minimum à 12 mois maximum. Le client a le choix d'un quota de 0 à 8 visites par mois et peut utiliser son crédit lorsqu'il le souhaite.

Evolution du nombre de LVA signées au sein du casino Le Croisette

Exercice 2022/2023	Exercice 2023/2024	Exercice 2024/2025
26	19	21

Pour les joueurs et joueuses ayant une pratique de jeux multicanale, ou fréquentant d'autres établissements que Barrière, la Limitation Volontaire d'Accès peut ne pas être suffisante. Le casino peut alors orienter les clients vers le dispositif d'Interdiction Nationale de Jeux, mis en place par l'ANJ.

Nombre de détections effectuées par le casino Le Croisette

Nombre de joueurs détectés sur l'exercice 2023	26
Nombre de joueurs détectés sur l'exercice 2024	26
Nombre de joueurs détectés sur l'exercice 2025	40

Orientation vers les centres de soins des addictions

Si le programme Jeu Responsable Barrière est complet et innovant, il n'a pas pour vocation de se substituer à l'aide thérapeutique proposée par les structures de soin. Barrière noue des partenariats avec les Centres de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA) à proximité de ses établissements, afin de pouvoir réorienter rapidement et efficacement les personnes qui le nécessiteraient.

Le groupe Barrière a signé en 2025 une convention de partenariat avec l'Association ARCA Sud, qui possède une antenne dans les Alpes-Maritimes. ARCA Sud apporte un soutien aux clients, puisqu'une ligne téléphonique leur permet de recevoir une première évaluation addictologique, ainsi qu'une orientation adaptée. ARCA Sud offre également un appui à la pratique professionnelle pour les référents Jeu Responsable du casino le Croisette.

b. Garantir la sécurité et la satisfaction des clients

Les IROs matériels

Pour les besoins de ses activités et afin de mieux connaître ses clients, le groupe SFCMC collecte un certain nombre de données personnelles. Ces données pourraient faire l'objet d'actes de malveillance, d'origine interne ou d'origine externe, pouvant affecter les propriétaires des données volées ou divulguées. Le risque cyber et de fuite des données sont des enjeux majeurs pour les entreprises. Une exposition à ce risque peut entraîner l'insatisfaction des clients, la détérioration des relations commerciales, des ruptures de contrat et des pertes financières.

D'autre part, les activités du groupe SFCMC sont dépendantes des systèmes informatiques. Le risque financier lié à la perturbation de l'activité due à une défaillance du système d'information peut être très important financièrement et par conséquent impacter indirectement la satisfaction des clients. Une panne du système d'information, qu'il s'agisse d'une application (comme une plateforme de réservation) ou d'une perte de données, peut entraîner une interruption (voire un arrêt) de l'activité.

Également, en tant qu'Établissement Recevant du Public (ERP) et acteur majeur dans les secteurs de l'hôtellerie, des casinos et de la restauration, le groupe SFCMC est intrinsèquement exposé à des risques significatifs qui peuvent impacter directement la sécurité et le bien-être de ses clients, ainsi que sa propre viabilité.

Il est donc essentiel d'élaborer et de déployer des stratégies solides pour anticiper ces menaces et gérer avec efficacité toute situation critique, assurant ainsi la sécurité de la clientèle et la continuité des activités.

Dans cette optique, la présente section détaillera les politiques et les actions mises en œuvre par le Groupe pour adresser spécifiquement :

- les risques de fuites de données, de cyberattaques et de défaillance des systèmes informatiques ;
- les risques liés à une mauvaise gestion des situations de crise pouvant affecter la sécurité et la satisfaction des clients.

Au-delà de la gestion des risques, la fidélisation de la clientèle constitue une opportunité financière primordiale et un axe stratégique fondamental pour l'entreprise. Dans cette optique, et dans le cadre de la nouvelle stratégie de montée en gamme, l'expérience client dans les hôtels du Groupe est renforcée pour offrir une expérience unique, plus inclusive, innovante et plus responsable, en parfaite adéquation avec les attentes de nos clients. Cette quête de satisfaction se manifeste également dans l'offre MICE (Meetings, Incentives, Conferences, and Exhibitions) des établissements.

4 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Qualité et sécurité de l'information (ESRS S4)		
Exposition à un risque cyber donnant lieu à une fuite de données (insatisfaction des clients, détérioration des relations commerciales, rupture de contrat, pertes financières).	Risque financier	Selon le rapport DataRisks 2021 de Varonis, seulement 5 % des dossiers des entreprises sont correctement protégés. Au vu de la multiplication des cyberattaques, il est donc important de mettre en place des actions pour limiter ce risque.
Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité due à une défaillance du système d'information pouvant se traduire par une perte de chiffre d'affaires ou par des coûts supplémentaires.	Risque financier	Une défaillance du système d'information peut se caractériser par la défaillance d'une application (la plateforme de réservation des hôtels par exemple), ou la perte de données (qui peut provoquer en plus des pertes directes, des répercussions légales).
Sécurité des clients (ESRS S4)		
Atteinte à l'intégrité physique des clients pour manquement aux règles de sécurité ou par mauvaise gestion d'une situation de crise.	Impact négatif	De par ses activités et son statut d'ERP (Etablissements Recevant du Public), le groupe SFCMC est vulnérable aux situations de crise. Ses casinos par exemple peuvent être associés à des comportements à risque tels que de la consommation d'alcool, de la fraude ou encore de l'agressivité des joueurs. Les casinos et hôtels sont également de potentielles cibles d'actes terroristes ou de vol. Une atteinte à l'intégrité physique des clients dans ces situations serait ainsi d'une importance absolue. Également de par son activité de restauration, le risque d'intoxication alimentaire auprès d'un client pourrait avoir un impact négatif sur la santé de ce dernier.

Non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité alimentaire et sanitaire.	Risque financier	La mauvaise manipulation de denrées alimentaires ou encore le manque de respect des règles d'hygiène peuvent être soumis à une pénalité financière. La sanction la plus grave, appliquée lorsque les infractions sont multiples et répétées, est la fermeture administrative. De par ses activités de restauration, le groupe SFCMC est soumis à ce risque pouvant donc impacter financièrement ses établissements.
Dommmages humains en cas d'incident, ou de mauvaise gestion de crise.	Risque financier	Un dommage humain (lors d'un vol, d'une agression dans un casino, d'une intoxication alimentaire) peut avoir de lourdes répercussions financières qui incluent des indemnisations substantielles, des amendes, et des coûts juridiques élevés. De plus, le Groupe peut subir une perte de revenus due à la baisse de la fréquentation et une hausse des primes d'assurance. Ces conséquences peuvent gravement affecter la viabilité financière de l'entreprise.
Satisfaction des clients (ESRS S4)		
Fidélisation des clients contribuant au chiffre d'affaires.	Opportunité financière	La satisfaction client a un rôle crucial dans le chiffre d'affaires d'une entreprise. Les ventes par client seraient 2,4 fois plus importantes si l'expérience client est excellente que si elle est très mauvaise, selon une étude parue dans Harvard Business Revue en août 2014. Une étude d'Aberdeen Group publiée la même année montre que les entreprises dont les clients sont très fidèles ont des taux de croissance à 2 chiffres.
Activités contribuant au lien social sur les territoires.	Impact positif	Les casinos offrent un espace de rencontre où les personnes isolées, y compris les personnes âgées, peuvent socialiser et interagir avec d'autres personnes. En plus des jeux de hasard, ces établissements proposent souvent des activités culturelles telles que des spectacles, des concerts et des expositions, offrant ainsi des opportunités de divertissement et de partage culturel.

Gouvernance et politique

La protection des données et la cybersécurité au sein du Groupe

Cybersécurité

Le groupe Barrière attache une grande attention à la sécurité de son Système d'Information qui requiert une attention toute particulière et permanente. La sécurité du Système d'Information repose, pour une part importante, sur la vigilance de chaque utilisateur. Ainsi, en novembre 2022, une charte d'utilisation du Système d'Information du Groupe Barrière a été déployée auprès des équipes et pour l'ensemble des établissements. Cette charte définit les règles à respecter pour :

- garantir la performance et la sécurité du Système d'Information ;
- prévenir les usages préjudiciables au Groupe Barrière et/ou répréhensibles ;
- rappeler et expliquer les règles de responsabilité afin de sensibiliser les utilisateurs quant aux conséquences d'une mauvaise utilisation des ressources informatiques mises à leur disposition.

La Direction des Technologies du Groupe, afin de garantir la sécurité informatique, a en charge de déployer auprès des établissements et des fonctions support, un Système d'Information performant et fiable. Elle a notamment pour objectif dans ses missions de :

- définir, déployer et contrôler la politique de sécurité des systèmes informatiques ;
- résorber l'obsolescence, déployer et maintenir une infrastructure robuste et performante sur les établissements ;
- maintenir les applications et apporter le support nécessaire aux utilisateurs.

La sécurité numérique est également intégrée aux pratiques, avec des formations en cybersécurité destinées aux équipes, afin de diffuser les bons réflexes et de garantir la protection des données clients. En effet, l'utilisateur est le premier rempart contre les tentatives d'intrusion dans le Système d'Information et les cyber-attaques. En particulier, il est demandé à tous les utilisateurs de faire preuve d'une vigilance accrue face au risque de phishing via des emails frauduleux.

Protection des données (RGPD)

Barrière attache une importance particulière à la correcte application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) qui impose depuis 2018 une transparence, une intégrité et une confidentialité des traitements de données effectués par Barrière, ainsi que la possibilité pour les personnes concernées (clients, collaborateurs, sous traitants, etc.) d'exercer des droits sur leurs données à caractère personnel.

La société groupe Lucien Barrière traite les données personnelles au nom et pour le compte de toutes ses filiales ainsi que les filiales du groupe de la Société Fermière du Casino Municipale de Cannes (SFCMC).

La conformité de cette réglementation nécessite le déploiement d'une gouvernance adaptée au sein du groupe Lucien Barrière. A ce titre, un Délégué à la protection des données (DPO) est chargé de mettre en œuvre et de piloter le respect du RGPD en collaboration avec les départements juridique, informatique et marketing.

Il est notamment responsable de mettre à jour le registre des traitements du groupe Lucien Barrière ; un travail qui implique l'ensemble des métiers (marketing, CRM, métiers casinos, métiers hôteliers...). Le DPO, par l'intermédiaire d'une adresse email dédiée, est l'interlocuteur des clients et des salariés dans le cadre de leurs demandes d'exercice de droits.

Il définit les procédures de mise en conformité à travers un manuel de procédures dédié. Il est également l'interlocuteur de la CNIL.

Par ailleurs, une politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) exigeante est appliquée au sein du groupe Lucien Barrière avec des principes d'engagement de sécurité, de confidentialité et d'intégrité.

Barrière veille non seulement à la sécurisation de son arborescence informatique mais aussi sur les services garantis par les sous-traitants opérant pour le groupe Lucien Barrière. Des politiques de prévention et de remontée des incidents (avec une adresse e-mail dédiée) sont également en place afin d'être en mesure d'assurer une réactivité importante des équipes.

Un comité groupe Lucien Barrière sur les Données personnelles est également en place afin de garantir un échange régulier entre la Direction des Systèmes d'information et la Direction de l'Audit interne, du Contrôle interne et de la Conformité sur les problématiques communes.

Les objectifs sont :

- réunir les principales parties prenantes ;
- faire remonter et partager les sujets rencontrés ;
- faire émerger et affiner une position Barrière ;
- déterminer les actions internes nécessaires à l'amélioration des procédures ;
- tracer et consigner les décisions prises ;
- déterminer les communications nécessaires ;
- déterminer les actions de sensibilisation et de formation.

La sécurité des clients, une priorité à tous les niveaux

La sécurité des clients est une priorité absolue pour le groupe Barrière. L'ensemble des règles à suivre sont détaillées dans un référentiel interne, élaboré par la Direction de l'Audit interne, du Contrôle interne et de la Conformité, et destiné à l'ensemble de ses établissements.

Ce référentiel inclut notamment les contrôles réguliers, listés ci-dessous, pour garantir la sécurité des clients durant leur séjour au sein des établissements du Groupe.

- Mettre à disposition les affichages obligatoires dont l'ensemble des affichages réglementaires afférents à la sécurité.
- Respecter les consignes d'hygiène et de sécurité alimentaire en restauration. A chaque réception de marchandises, les consignes de sécurité alimentaire doivent être vérifiées. Les équipes restauration se doivent de respecter scrupuleusement les normes HACCP et les directives du Guide de Bonnes Pratiques Hygiéniques du Groupe. Cela comprend la prévention des risques sanitaires, l'anticipation des visites réglementaires, l'application des bonnes pratiques en cuisine (traçabilité, protection des produits,...) ainsi que le suivi annuel de formations spécifiques (internes ou externes).

- S'assurer de la correcte tenue du Registre de sécurité conformément aux normes en vigueur et s'assurer de la conformité et de l'exhaustivité du matériel et des installations de sécurité détenus par l'établissement au regard des normes en vigueur.
- S'assurer que les formations en matière de sécurité sont dispensées au personnel de l'établissement et ce, aux fréquences requises.
- Élaborer un plan de mise en sûreté afin de prévoir et d'identifier les scénarios potentiels d'urgence mais aussi déterminer la capacité à réagir dans de telles situations. En 2025, le groupe Barrière a élaboré un Référentiel de Gestion des Situations d'Urgence qui détaille toutes les situations d'urgence que les établissements peuvent rencontrer (par exemple : un vol, une agression, une intempérie...). Ce nouveau référentiel devra à partir de 2026 être déployé au sein des établissements et compléter leurs procédures existantes.

La satisfaction client au coeur d'une expérience plus durable

La satisfaction client constitue un axe central des ambitions et des objectifs du groupe SFCMC. En cohérence avec la montée en gamme des établissements hôteliers, l'objectif est d'offrir une expérience client unique, incitant à la fidélisation.

À cette fin, la Direction Expérience Client et Qualité du groupe Barrière, s'appuie sur des standards reconnus, tels que le Leading Quality Assurance (LQA), ainsi que sur des exigences internes propres à Barrière, afin de définir des engagements communs en matière de satisfaction client pour ses hôtels.

Pour chaque établissement, les objectifs sont les suivants :

- améliorer continuellement la qualité de service et l'expérience client ;
- augmenter le Net Promoter Score (NPS), un indicateur clé mesurant l'expérience client pour évaluer la satisfaction et la fidélisation de la clientèle ;
- assurer un pourcentage de conformité élevé lors des visites mystères et des audits internes au sein des établissements.

Afin de piloter et de mesurer la satisfaction client au quotidien, la Direction Expérience Client et Qualité a défini des indicateurs de performance et les outils de mesure associés. Le pilotage des données et des informations est assuré à la fois par la Direction Expérience Client et Qualité du groupe Barrière et au sein de chaque établissement.

Pour mesurer et remonter les attentes et alertes clients, un système rigoureux de recueil des avis clients a été mis en place, notamment via des questionnaires de satisfaction. La stratégie qualité client du Groupe se base sur trois niveaux d'informations pour piloter la performance :

1. Un outil de gestion de l'expérience client est utilisé pour collecter des données à l'aide de questionnaires satisfaction :
 - Des enquêtes de satisfaction sont envoyées aux clients individuels des hôtels (après la réservation et après le séjour).
 - Un questionnaire est proposé aux clients détenteurs de la carte casino (après leur visite).

Également, des questionnaires ponctuels peuvent être mis en place en lien avec un événement ou des enjeux spécifiques. Ces données sont ensuite analysées pour le suivi des indicateurs de performance et pour compléter les plans d'action de la démarche d'amélioration continue de la satisfaction client.

2. Les données recueillies via les avis sur les sites internet (tels que Google, TripAdvisor, Booking, Hotels.com, Expédia etc.) complètent les tendances à connaître, permettant ainsi une démarche d'amélioration continue de la stratégie qualité client.
3. Les réclamations identifiées via le formulaire de contact accessible sur le site internet constituent également une source précieuse d'indications pour adapter les services, les produits et former les équipes afin de mieux répondre aux attentes et aux besoins des clients.

Pour chaque exercice fiscal, les hôtels du groupe SFCMC se voient attribuer un objectif NPS.

La Direction Expérience Client et Qualité du groupe Barrière définit, déploie et pilote la stratégie qualité client pour l'ensemble des établissements, y compris ceux de la SFCMC.

Ses missions incluent :

- L'analyse et la diffusion des indicateurs de performance qualité.
- La diffusion et la vérification des standards qualité (LQA et Barrière). Cette vérification vise à accompagner et à améliorer continuellement l'application des standards qualité, notamment à l'aide d'audits internes.
- L'implication dans la définition des standards de la montée en gamme des établissements.

Un système d'alerte centralisé est mis en place. Il se traduit par des réunions mensuelles organisées par la Direction Expérience Client et Qualité avec les directions métier : restauration, hôtel et casino. Les indicateurs de satisfaction client y sont examinés en comparaison avec l'année précédente (N-1) et les objectifs spécifiques de chaque établissement (notamment le NPS). Également un bilan sur l'année fiscale est réalisé en pour anticiper le nouveau plan d'action stratégique.

Au sein de chaque établissement, les personnes en charge de la gestion qualité client ont pour mission de :

- Suivre sur place les plans d'action et leur mise en œuvre suite aux remontées de des questionnaires de satisfaction et aux visites mystères.
- Assurer la formation des collaborateurs concernant les standards.
- Veiller au respect des standards localement, avec le soutien de la Direction Expérience Client et Qualité.

Pour aller plus loin dans la montée en gamme, depuis 2024 au sein des hôtels Barrière de Cannes, une responsable qualité est en charge de piloter les actions avec l'ensemble des services.

De plus, afin de renforcer la satisfaction des clients MICE (*Meetings, Incentives, Conferences, Exhibitions*) et de leur offrir la possibilité de participer activement à une démarche événementielle plus responsable, la certification ISO 20121 a été mise en place pour les établissements du groupe Barrière organisant des séminaires, incluant les deux hôtels Barrière de Cannes. Cette norme atteste de l'implication des établissements dans la gestion plus durable et éco-responsable des événements (séminaires, spectacles...). En juin 2025, l'audit de suivi a confirmé cette certification, soulignant l'engagement collectif des équipes et l'intégration des préoccupations environnementales et sociétales dans les activités MICE et ainsi contribuant à la satisfaction des attentes des clients pour des événements plus responsables.

De plus, pour les événements MICE, une enquête téléphonique de satisfaction "Ad-Hoc" est menée. Une question dédiée à la démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est intégrée afin de mesurer la visibilité de la stratégie et des actions concrètes auprès des clients.

Cette approche s'articule autour des cinq axes décrits ci-dessous, offrant ainsi aux clients MICE l'opportunité de participer activement à l'organisation d'événements plus responsables.



Plan d'action et objectifs

Objectifs Planète Barrière 2025-2027	
Garantir la sécurité et la satisfaction de nos clients	A partir de 2025, tous les postes de travail informatiques sont en conformité des mises à jour <i>a minima</i> pour 99,5 % du parc.
	A partir de 2025, 80 % des collaborateurs ayant un mail actif sont à jour de leur formation Cyber.
	A partir de 2025, chaque année <i>a minima</i> 4 actions de sensibilisation au RGPD ciblées sont réalisées (newsletter, ateliers, ...).
	A partir de 2025, 100 % des établissements effectuent 2 fois par an des exercices incendies dont 1 fois avec la clientèle.
	A partir de 2025, 100 % des équipes cuisine sont formées aux règles HACCP annuellement.
Proposer à nos clients des offres et animations responsables et solidaires tout au long de l'année	A partir de 2026, 100 % des établissements ont élaboré leurs procédures de situations d'urgence (en se basant sur le Référentiel de Gestion des Situations d'Urgence (RGSU)).
	Dès 2025, 100 % des hôtels proposent 4 services responsables dont obligatoirement : recyclage des savons, capsules café Joyeux en chambre et changement du linge à la demande client.
	Dès 2025, concernant le questionnaire de satisfaction client, chaque établissement vise <i>a minima</i> une note moyenne de 4,2 concernant les enjeux RSE.
	Dès 2025, 100 % des établissements labellisés respectent les exigences de la certification ISO 20121 et les recommandations associées.
	A partir de 2025, l'offre Mice comprend un menu attentif au bien-être et à la santé des clients.

Les plans d'action des objectifs décrits ci-dessus sont pilotés par chaque direction métier concernée du Groupe, puis mis en œuvre dans tous les établissements.

Résultats et initiatives 2024/2025

La protection des données et la cybersécurité au sein du Groupe

Sur l'exercice 2024/2025, au niveau du Groupe Barrière, 5 actions de sensibilisation au RGPD ciblées ont été réalisées.

L'animation de la campagne de lettres d'information électroniques ("La Minute RGPD") a principalement porté sur les règles de conservation des données personnelles, le registre de traitement ou encore sur le nouveau module de sensibilisation interne.

Évolution du nombre de newsletters de sensibilisation RGPD envoyées au niveau du groupe Lucien Barrière.

Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
4	7	5

Sur l'exercice 2024/2025, 1 nouveau module de formation RGPD.

Sur l'exercice 2024/2025 et dans le cadre de l'engagement en matière de conformité et de sécurité des données, la Direction de l'Audit interne, du Contrôle interne et de la Conformité a lancé un nouveau module de formation en ligne dédié au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Cette formation, en partenariat avec Campus Barrière, vise à sensibiliser les collaborateurs aux enjeux et obligations liés à la protection des données personnelles dans le cadre de leurs activités. La formation est structurée en 4 modules de 15 minutes et se conclut par une évaluation finale.

Le pourcentage de collaborateurs formés sera détaillé dans le prochain rapport de durabilité du groupe SFCMC.



1 formation Cyber à disposition de tous les collaborateurs

Depuis mars 2023, une nouvelle formation sur la cybersécurité a été lancée. Les modules de sensibilisation proposés s'inscrivent dans une démarche long terme puisque chaque mois un nouveau module est envoyé à chaque inscrit. Ce processus a été défini pour une durée de 3 ans. Il a pris fin sur l'exercice 2024/2025 et une nouvelle approche est en cours de réflexion afin notamment d'améliorer le suivi et la réalisation de ses formations.

Au-delà des formations et des campagnes de sensibilisation, les indicateurs listés ci-dessous permettent au groupe Barrière de mesurer le niveau de maîtrise du risque lié aux données personnelles et aux cyberattaques.

Nombre de demandes d'exercice de droits clients GLB *

Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
237	372	160

**Source : demandes reçues sur l'adresse mail du Délégué à la Protection des données personnelles.*

La baisse des demandes reçues sur l'adresse email DPO en 2025 s'explique par des nouvelles modalités de gestion.

Nombre de notifications à la CNIL de la SFCMC

Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
0	0	0

Sur l'exercice 2024/2025, au niveau du Groupe Barrière, les mises à jour de tous les postes de travail informatiques sont conformes.

La sécurité des clients, une priorité à tous les niveaux

Sur l'exercice 2024/2025, 88 % des équipes cuisine pour les établissements du groupe SFCMC ont été formées aux règles HACCP.

Afin de garantir le respect des normes HACCP et des directives du Guide de Bonnes Pratiques Hygiéniques du Groupe, une formation annuelle est prévue pour l'ensemble des équipes cuisines impliquées. Ces formations sont essentielles pour notamment s'assurer de la sécurité alimentaire au sein des activités restauration du Groupe. Elles complètent le dispositif des audits HACCP effectués par un prestataire. Le casino Le Croisette a dû décaler ces formations HACCP sur l'exercice 2025/2026 en raison des travaux menés sur 2025.

Sur l'exercice 2024/2025, les 2 hôtels Barrière de Cannes et le casino Le Croisette ont réalisé 2 exercices incendies dont 1 avec la clientèle.

L'hôtel Carl Gustaf a réalisé son exercice incendie sans présence de la clientèle sur l'exercice 2024/2025. Pour la période 2025/2026, il inclura sa clientèle dans l'un des exercices incendie.

La satisfaction client au coeur d'une expérience plus durable

Sur l'exercice 2024/2025, concernant le questionnaire de satisfaction client, 100% des établissements a visé *a minima* une note moyenne de 4,2 concernant les enjeux RSE.

Sur l'exercice 2024/2025, le NPS des hôtels du groupe SFCMC a atteint 74,6/100 (contre 65,2 sur l'année précédente).

Cette progression du NPS est notamment attribuée à la nouvelle stratégie qualité client mise en œuvre dans les hôtels de Cannes, incluant un renforcement de l'accompagnement client pendant le séjour, une amélioration de l'accueil, une anticipation de l'arrivée du client, une propreté accrue et un rappel des standards aux équipes par la Direction Expérience Client et Qualité du Groupe pour maintenir la montée en compétence.

Les établissements du groupe SFCMC sont attentifs au bien-être et à la satisfaction de ses clients. Notamment, les hôtels Barrière de Cannes ont mis en place les actions suivantes sur l'exercice 2024/2025 :

- Chaque mois, lors des comités opérationnels, un récapitulatif des notes globales attribuées sur le mois précédent est présenté aux chefs de service. Ces évaluations couvrent l'ensemble des questions de satisfaction client, incluant le spa, la restauration, l'hébergement, la résolution des problèmes et les initiatives RSE.
- Quotidiennement, un briefing matinal est organisé pour faire le point sur les "émotions" des clients (cadeaux ou attentions particulières orchestrées par les équipes de relations clients en fonction du profil client), les problèmes rencontrés et les actions mises en place par les équipes pour résoudre toute insatisfaction. Ce briefing permet également d'identifier les situations nécessitant une intervention de la Direction auprès du client, de passer en revue les arrivées et départs, les clients VIP, les événements particuliers, ainsi que les interventions techniques prévues.
- Chaque semaine, la coordinatrice qualité diffuse le score NPS (Net Promoter Score) à l'ensemble des collaborateurs, accompagné d'un récapitulatif des commentaires positifs et négatifs recueillis sur tous les points de vente.
- En fin de séjour, chaque client est encouragé à évaluer son expérience. Dès qu'un commentaire négatif est enregistré via le logiciel interne, une alerte mail est immédiatement envoyée à la coordinatrice qualité et à tous les chefs de service. Les équipes se concertent alors pour analyser la situation et agir afin de résoudre l'insatisfaction, puis une réponse personnalisée est adressée au client.

Sur l'exercice 2024/2025, 100 % des hôtels Barrière de Cannes proposent 4 services responsables dont le recyclage des savons, la mise à disposition de capsules café Joyeux en chambre, le changement du linge et des serviettes à la demande client ou encore la diffusion d'une vidéo partageant la démarche RSE des hôtels.

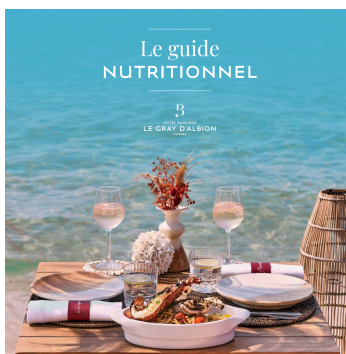
L'hôtel Carl Gustaf quant à lui propose le changement du linge et des serviettes à la demande du client.

Sur l'exercice 2024/2025, 100 % des hôtels Barrière de Cannes respectent les exigences de la certification ISO 20121 et les recommandations associées.

Suite à l'audit ISO 20121, qui s'est déroulé en juin 2025, le maintien de la certification a été obtenu pour les établissements du Groupe dont les hôtels Barrière de Cannes présentant une forte activité événementielle. Aucune non-conformité n'a été relevée, et de nombreux points forts ont été soulignés, notamment une feuille de route ESG détaillée et objectivée, une écoute client renforcée et la mise en place d'outils RSE sur chaque établissement permettant notamment de piloter les actions locales et partager les initiatives auprès des équipes.

Les hôtels Barrière de Cannes proposent un menu attentif au bien-être et à la santé des clients MICE.

Également, pour sa clientèle MICE, les hôtels Barrière de Cannes proposent des menus bien-être élaborés avec soin. Un guide nutritionnel complet a été réalisé pour l'offre banquet, adapté à chaque point de vente et incluant un tableau nutritionnel détaillé. Ces menus intègrent des options végétariennes, sans gluten, ainsi que des mets riches en magnésium et potassium. Les protéines végétales sont également mises en avant, offrant une alternative saine et équilibrée.



C. Favoriser l'ancrage économique, social et culturel sur les territoires (ESRS S3)

Les IROs matériels

Le secteur du tourisme et les activités liées aux casinos jouent un rôle essentiel dans le développement socio-économique et culturel des territoires où les entreprises sont implantées. Par la création et le soutien de l'emploi, leurs activités stimulent l'économie locale, soutiennent le développement d'infrastructures, attirent les talents et renforcent le tissu social. En outre, 50% des recettes des casinos sont reversées aux collectivités, des fonds qui leur permettent d'investir dans des projets locaux, créant ainsi un cercle vertueux d'emplois et de services. Par ailleurs, grâce à ses activités événementielles et artistiques, le groupe SFCMC contribue activement au développement de l'offre culturelle, un levier stratégique pour des villes plus inclusives, créatives et plus durables, améliorant ainsi la cohésion sociale et la croissance économique.

Ainsi, le groupe SFCMC s'engage activement auprès des territoires au cœur desquels il est implanté. Parce que ces territoires sont riches de savoir-faire, de patrimoine et de culture, le Groupe met un point d'honneur à les faire rayonner en s'affirmant comme un acteur engagé de la vie économique et culturelle.

3 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Incidences sur les droits des communautés (droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques) (ESRS S3)		
Changement de réglementation qui augmenterait le pourcentage de recettes à reverser aux collectivités, diminuant le chiffre d'affaires.	Risque financier	50% des recettes des casinos est reversé aux collectivités. Si la réglementation était modifiée et venait à augmenter ce pourcentage, la perte pour le Groupe pourrait être significative.
Contribution au développement socio-économique via la création et le soutien de l'emploi sur les territoires d'implantation.	Impact positif	Les activités du Groupe stimulent l'économie locale en créant des emplois, développant les infrastructures et renforçant le tissu social. Les Casinos reversent également 50% de leurs recettes aux collectivités, contribuant au financement des projets locaux et à la création indirecte d'emplois.
Développement de l'offre culturelle dans les territoires où le Groupe est implanté.	Impact positif	La culture est un atout stratégique pour construire des villes plus inclusives, créatives et plus durables. Une offre culturelle développée participe à améliorer la cohésion sociale, augmenter la croissance économique et accroître l'attractivité de la ville. Le Groupe, par ses activités, contribue au développement de l'offre culturelle sur ses territoires d'implantation.

Gouvernance et politique

En tant qu'acteur engagé dans la vie des territoires, chaque établissement du groupe SFCMC tisse des liens étroits avec les acteurs régionaux. Cette collaboration contribue activement au dynamisme de l'économie et de l'emploi, tout en œuvrant pour la préservation du patrimoine, de l'environnement et de la culture locale.

Chaque année, plus de 15 associations sont soutenues par les établissements de Cannes et de Saint-Barthélemy. Parmi elles: l'association Adrien, l'AFM-Téléthon ou encore la Croix-Rouge. Les actions menées couvrent un large spectre, allant des collectes alimentaires, aux dons de jouets ou en passant par des événements solidaires.

Le Groupe est également un acteur majeur des événements culturels de Cannes, étant notamment un partenaire historique du Festival de Cannes.

De plus, les clients sont invités à découvrir des activités locales et plus responsables durant leur séjour, renforçant ainsi le lien entre l'expérience proposée par le Groupe et la richesse des territoires. Cette démarche se concrétise par des offres variées et intégrées au sein des établissements : ateliers de création de parfum à Grasse en collaboration avec des maisons locales pour les établissements cannois, ou encore la découverte des littoraux et des villages historiques. Grâce à l'expertise des concierges et des équipes de réception, ces expériences peuvent être entièrement personnalisées pour offrir des séjours sur mesure, conçus selon les envies et attentes de chacun.

Plan d'action et objectifs

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
Soutenir la vie culturelle et associative	Dès 2025, 100 % des établissements font appel à des artistes régionaux sur au moins 30 % de leurs animations hors salle de spectacle.
	Dès 2025, annuellement, 100 % des établissements s'engagent au minimum sur une action de solidarité auprès d'une association locale.
	Dès 2025, 100 % des établissements participent <i>a minima</i> à un événement national solidaire chaque année (ex: Octobre Rose,...).
Participer au développement économique et social local	Dès 2026, 100 % des établissements effectuent <i>a minima</i> 1 action annuelle en faveur de l'emploi local, de l'insertion professionnelle ou en faveur du territoire.

Le groupe SFCMC est très impliqué au sein de ses territoires d'implantation. Cet engagement se traduit par diverses actions :

- Tout au long de l'année, les établissements de Cannes, en particulier, vivent au rythme des événements culturels et des projets locaux de la ville.
- Par ailleurs, l'ensemble des établissements du Groupe sont actifs et proposent à leurs équipes de participer à des actions caritatives auprès d'associations locales.
- Les établissements de la SFCMC participent activement aux groupes de travail portés par les villes et les acteurs locaux, contribuant ainsi directement à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets favorisant le développement et l'attractivité du territoire.

Résultats et initiatives 2024/2025

Participation à la vie culturelle du territoire

Sur l'exercice 2024/2025, 100 % des hôtels de Cannes ont fait appel à des artistes régionaux sur au moins 30 % de leurs animations hors salle de spectacle.

Les hôtels de Cannes privilégient les talents locaux pour ses animations, avec des groupes de musiciens présents dans les restaurants Fouquet's et Ciro's, et des DJ locaux pour l'hôtel Gray d'Albion.

Les établissements Barrière de Cannes : partenaire privilégié des festivals et manifestations de la ville.

Les hôtels Barrière de Cannes, idéalement situés à proximité du Palais des Festivals et des Congrès, jouent un rôle essentiel dans le rayonnement des manifestations culturelles et professionnelles de la ville. Ils accueillent chaque année une série d'événements prestigieux, contribuant ainsi à leur succès et à leur visibilité.

Sur l'exercice 2024/2025, les établissements de Cannes ont ainsi participé à plus de 10 événements majeurs tels que :

- Les NRJ Music Awards où les hôtels Barrière sont le théâtre de cocktails et de concerts privés.
- Le MIPIM (Marché international des professionnels de l'immobilier) qui est le plus grand évènement mondial de l'immobilier et de la ville. Durant cet événement, la plage est privatisée et les hôtels gèrent les plus gros volumes de restauration de l'année sur trois jours.
- Canneseries, en tant que partenaire de l'événement, Barrière organise six soirées sur la plage et diverses activations presse au sein de l'hôtel Majestic.
- Le Festival de Cannes : l'événement le plus médiatisé voit les hôtels Barrière accueillir des showrooms, salons privés et cocktails. L'hôtel Majestic soutient également l'association Les Étoiles en faveur des enfants malades, en leur offrant une matinée baignade et un repas avant leur montée des marches, un moment riche en émotions.

Le groupe SFCMC participe activement au tissu associatif local

Sur l'exercice 2024/2025, 100 % des établissements du groupe SFCMC se sont engagés au minimum sur une action de solidarité auprès d'une association locale.

Les hôtels Barrière de Cannes ont activement participé à plusieurs initiatives solidaires au cours de l'exercice 2024/2025, démontrant leur engagement envers la communauté.

- Des dons alimentaires sont effectués à chaque fermeture de l'hôtel Majestic auprès du Restos du Coeur et de l'association locale "J'avais Faim", contribuant ainsi à la lutte contre le gaspillage alimentaire et l'aide aux plus démunis.
- Les hôtels Barrière de Cannes soutiennent la Croix-Rouge par des dons de produits d'hygiène. Ces articles proviennent de stocks non utilisés ou de changements liés à la montée en gamme des établissements.
- Le soutien à l'association Adrien (Partenaire) : cette association locale aide les enfants atteints de pathologies lourdes, ainsi, les hôtels Barrière de Cannes se sont mobilisés pour le vingtième anniversaire de l'association en mai 2025, en offrant de nombreux lots pour leur tombola. Chaque année, ils contribuent également aux deux lotos annuels de l'association en offrant des nuitées et des repas dans leurs points de vente.

- L'hôtel Majestic a apporté un soutien financier à deux reprises en 2024 et 2025 à l'association Coquelicot Poez'ic Groove qui œuvre pour le foyer d'accueil médicalisé Les Clémentines de Cannes. Ce don a permis aux personnes en situation de handicap accueillies par le foyer de participer à un concours national de poésie, et d'assister à la cérémonie de remise des prix à Paris, initiative soutenue par le Ministère des Solidarités et des Familles.
- Avant la fermeture de décembre pour Noël, les salariés des hôtels ont organisé une collecte de jouets auprès du Secours Populaire, offrant ainsi un moment de joie aux enfants défavorisés.

En 2024 puis 2025, les équipes de l'hôtel Carl Gustaf ont activement participé à la marche "Handi-Color", un événement majeur organisé par l'association Handi-Relai de Saint-Barthélemy. Cette marche a pour objectif briser les tabous autour du handicap et valoriser la singularité de chacun. Un don financier est réalisé chaque année pour soutenir cette association.

Le casino Le Croisette en décembre 2024 a organisé un tournoi de poker ouvert à tous les collaborateurs de la SFCMC. Les dons ont été réservés à l'AFM-Téléthon. L'association se dédie en priorité à la guérison des maladies neuromusculaires, des pathologies rares, progressives et fortement invalidantes. Pour y parvenir, elle mène de front la recherche scientifique et l'accompagnement des malades et de leurs familles

Octobre rose - une action solidaire et nationale

Sur l'exercice 2024/2025, 100 % des établissements du groupe SFCMC* ont participé à l'événement national et solidaire : Octobre Rose.

**Hors l'hôtel Carl Gustaf car l'établissement n'est pas ouvert à cette période.*

Comme chaque année, le Groupe se mobilise pour Octobre Rose, la campagne nationale de sensibilisation au dépistage du cancer du sein et au soutien à la recherche. Les équipes du groupe SFCMC se rassemblent autour d'initiatives solidaires : participation aux courses et marches roses, ateliers de sensibilisation ou encore collectes de fonds.

Sur l'exercice 2024/2025, les initiatives suivantes ont été portées par les établissements du Groupe Barrière incluant les établissements de SFCMC :

- Le magazine édité par l'association partenaire RoseUp a été déposé en chambre pour contribuer à la sensibilisation des clients au sein des hôtels.
- L'opération 1 couvert = 1 don s'est tenu entre le 16 au 19 octobre 2025 dans l'ensemble des points de restauration du Groupe. Pour chaque couvert individuel vendu, 1 euro a été reversé à l'association RoseUp.
- Les équipes ont porté le traditionnel pin's ruban rose, clin d'œil visuel et symbolique de l'opération.
- Pour l'hôtel Le Majestic, une création sucrée, raffinée et parfumée à la rose, créée par les équipes de pâtisserie, a été mise à l'honneur au Fouquet's durant le mois d'octobre.

L'expérience client au service du Territoire

Les établissements du Groupe SFCMC s'engagent à offrir une expérience de voyage enrichissante et respectueuse des territoires. À cette fin, les concierges guident et conseillent les clients en quête d'activités ou souhaitant découvrir la région de manière authentique et plus durable. Des brochures sont également mises à disposition de la clientèle, les incitant à explorer le patrimoine local et à soutenir l'économie régionale.

Les établissements de Cannes s'inscrivent pleinement dans cette démarche en proposant une gamme d'activités touristiques conçues pour valoriser le territoire tout en minimisant l'impact environnemental et en favorisant les rencontres locales. Cette approche permet aux clients de vivre des moments uniques tout en contribuant activement à la vitalité et à la préservation du patrimoine.

Cela se traduit par :

- La découverte des îles et des villages pittoresques de l'arrière-pays : des excursions qui permettent d'apprécier la beauté naturelle et culturelle de la région en soutenant les communautés locales. Par exemple, avec la découverte de l'écomusée sous-marin de Cannes, situé au large de l'île Sainte-Marguerite, site protégé hors du commun qui mêle art, nature et engagement pour la mer.
- Des ateliers d'immersion éco-responsables :
 - Atelier de parfumerie à Grasse : une immersion dans l'artisanat local, où les clients peuvent apprendre et confectionner leur propre parfum, valorisant ainsi un savoir-faire historique et l'économie locale.
 - Atelier céramique de Vallauris : une opportunité unique de s'initier aux techniques traditionnelles de la céramique (émail, faïence, argile, grès) et de créer une pièce personnelle, soutenant l'artisanat local et la transmission des compétences.
- L'exploration de la Croix des Gardes : une invitation à se ressourcer au cœur du patrimoine naturel cannois, en profitant de sa végétation luxuriante et de son histoire, tout en sensibilisant à la préservation de ces espaces et de sa biodiversité.
- Des randonnées pour tous : des itinéraires variés à Cannes et ses environs, accessibles à pied, en VTT, à vélo ou en trottinettes électriques depuis les hôtels, encourageant ainsi des modes de déplacement doux et plus durables pour explorer la richesse des paysages.

Un partenariat avec les acteurs locaux pour un tourisme plus responsable sur le territoire

Le pôle hôtelier de Cannes du groupe SFCMC, comme précisé dans la section “S'engager avec et pour les parties prenantes”, démontre un engagement fort envers le territoire local.

Sa participation active aux initiatives et ateliers orchestrés par le comité de mission de la SEMEC (Société d'Économie Mixte des Événements Cannois), dont la raison d'être est d'« Accueillir Durablement le Monde », contribue directement à renforcer l'attractivité durable de Cannes et à soutenir son économie locale en promouvant des pratiques événementielles et touristiques plus respectueuses de son écosystème. Par ailleurs, dans un esprit de collaboration et avec la volonté de favoriser un tourisme plus durable et bénéfique pour le territoire, les hôtels du Groupe, Le Majestic et Le Gray d'Albion, ont concrétisé leur engagement en signant la Charte « Bienvenue à Cannes » en juin 2024. Cette démarche a été renforcée par l'adhésion du Ciro's Cannes, restaurant sur la plage du Majestic, en août 2025. Cette initiative vise non seulement à garantir un accueil de qualité pour les visiteurs, mais surtout à préserver l'écosystème local, à valoriser le patrimoine et à assurer une prospérité partagée avec les habitants et les acteurs économiques de Cannes.

VI. PÉRENNISER L'AVENIR DU GROUPE DE FAÇON PLUS DURABLE ET PLUS RESPONSABLE. (ESRS G1)(ESRS S2)

L'ambition du groupe SFCMC est de se projeter dans l'avenir en conciliant performance économique et respect des enjeux sociaux et environnementaux. Afin de garantir une croissance à long terme, il devient impératif d'intégrer des pratiques plus responsables dans toutes ses activités.

SYNTHÈSE DES ENJEUX DE GOUVERNANCE MATÉRIELS SFCMC

Enjeux matériels	Engagements Planète Barrière	Principaux objectifs	Résultats 2025
Assurer la transparence et la loyauté dans les pratiques d'affaires (ESRS G1)			
Détournement de fonds, fraude et blanchiment d'argent	Lutter contre la fraude et le blanchiment d'argent	A partir de 2025, 100 % des collaborateurs agréés ont suivi la formation interne de lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent dans les 90 jours suivant l'obtention de leur agrément. A partir de 2025, lors des inspections annuelles réalisées par la direction LCB-FT*, chaque établissement obtient un taux de conformité supérieur ou égale à 95 % . <i>*Lutte contre le Blanchiment d'argent et le Financement du Terrorisme.</i>	 99% <i>1 personne en absence justifiée</i>  100% <i>Taux de conformité à 99%</i>
Culture d'entreprise éthique (ESRS G1-1) Corruption, trafics d'influence et pots-de-vin (ESRS G1-3, G1-4)	Déployer et assurer la culture éthique de l'entreprise	A partir de 2025, 100 % des collaborateurs concernés ont finalisé la formation de sensibilisation à la lutte anticorruption dans les trois mois suivants leur arrivée. <i>Renouvellement prévu tous les trois ans.</i> <i>La formation en ligne est destinée aux collaborateurs les plus exposés au risque de corruption et de trafic d'influence.</i>	 81% <i>L'hôtel Carl Gustaf a planifié la formation sur l'exercice 2025/2026.</i>

Régularité des jeux		A partir de 2025, 100 % des établissements audités durant l'année obtiennent une note sur les aspects conformité* <i>a minima</i> de 85 % . <i>*Couvre 2 thématiques : Sapin 2 et RGPD.</i>	 Uniquement l'hôtel Gray d'Albion a été concerné sur 2024/2025.
Intégrer une démarche de responsabilité dans tous les achats (ESRS S2 et G1)			
Gestion des relations avec les fournisseurs (ESRS G1-2)	Structurer la démarche Achats Responsables pour orienter les pratiques vers des achats plus vertueux	Dès 2025, le Groupe adhère à la Charte Relations fournisseurs et achats responsables. A partir de 2025, mener annuellement une démarche de co-construction avec <i>a minima</i> 5 fournisseurs stratégiques* sur les enjeux ESG. <i>* Chaque année, 5 fournisseurs supplémentaires inscrits dans la démarche.</i>	Charte Relations fournisseurs et achats responsables signée. 
Santé et sécurité dans la chaîne de valeur (ESRS S2)	Evaluer la performance ESG des fournisseurs	A partir de 2025, une cartographie des risques a été réalisée pour 100 % des fournisseurs stratégiques* et récurrents. <i>*Indispensables au fonctionnement de l'entreprise.</i> A partir de 2026, cette cartographie est mise à jour annuellement.	

A. Assurer la transparence et la loyauté dans les pratiques d'affaires

a. Lutter contre la fraude et le blanchiment d'argent

Les IROs matériels

Des obligations strictes s'appliquent aux casinos au titre de la réglementation relative à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, notamment depuis l'ordonnance du 30 janvier 2009 et le décret du 25 août 2009, codifiés dans le Code monétaire et financier. L'enjeu est de garantir une conformité rigoureuse à ces exigences réglementaires.

3 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Détournement de fonds, fraude et blanchiment d'argent		
Responsabilité pénale des dirigeants engagée en cas de corruption, blanchiment d'argent ou trafic d'influence.	Impact négatif	La responsabilité pénale des dirigeants en cas de corruption, de blanchiment d'argent ou de trafic d'influence est un enjeu majeur pour protéger l'intégrité de l'entreprise et sa réputation. L'engagement de cette responsabilité peut entraîner des sanctions sévères et impacter les dirigeants des casinos.
Soutenir la croissance de l'activité (renouvellement d'appels d'offres, implantation à l'international) pouvant se traduire par une augmentation du chiffre d'affaires.	Opportunité financière	Pour assurer la pérennité de ses activités et le renouvellement des DSP, notamment pour le casino et les plages, le groupe SFCMC doit renforcer ses pratiques en matière de contrôle interne. L'expérience prouve qu'un dispositif performant de lutte contre le détournement de fonds, la fraude et le blanchiment d'argent est un atout majeur pour le développement du Groupe.
Régularité des jeux		
Contribution positive à la société et incitation à la transparence grâce à la remontée d'informations sur les pratiques illicites.	Impact positif	En effectuant des déclarations de soupçon, le Casino Barrière Le Croisette joue un rôle crucial dans la protection de la société. Il contribue à la lutte contre la criminalité en fournissant des informations essentielles à l'État, ce qui a un impact positif sur la sécurité des clients, des employés et de la communauté.

Gouvernance et politique

Une politique LCB-FT (Lutte contre le Blanchiment et Financement du Terrorisme) a été définie par le groupe Barrière dans le respect de la législation issue du code monétaire et financier et de l'arrêté du 14/05/2017 relatif à la réglementation des jeux dans les casinos. Cette politique s'est traduite par la mise en place de protocole interne propre à chaque casino du Groupe en fonction de leur cartographie des risques liée à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Une approche par les risques, dynamique et ciblée

Chaque établissement maintient sa propre cartographie des risques, un document évolutif réévalué périodiquement en fonction de sa clientèle, de son implantation géographique et des nouvelles typologies de fraude identifiées.

Cette analyse permet de cibler les menaces spécifiques au secteur, telles que le fractionnement des dépôts (*smurfing*), l'usage de complices, ou encore les opérations d'achat et de remboursement de jetons avec une activité de jeu minimale, des schémas souvent mis en lumière par des organismes comme Tracfin.

Une gouvernance robuste et intégrée

L'engagement se décline à chaque échelon opérationnel.

- Au niveau stratégique : un Comité national LCB-FT définit les orientations du groupe Barrière, assure une veille réglementaire constante et alloue les ressources nécessaires.
- Au niveau tactique : un Directeur Opérationnel Conformité, nommé en 2020, pilote la mise en œuvre de la politique LCB-FT, garantissant l'harmonisation des pratiques et l'efficacité des contrôles.
- Au niveau local : le casino dispose de son propre Comité LCB-FT, chargé d'adapter la stratégie du Groupe aux réalités du terrain et de garantir son application rigoureuse au quotidien.

Plan d'action et objectifs

	Objectifs Planète Barrière 2025-2027
Lutter contre la fraude et le blanchiment d'argent	A partir de 2025, 100 % des collaborateurs agréés ont suivi la formation interne de lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent dans les 90 jours suivant l'obtention de leur agrément.
	A partir de 2025, lors des inspections annuelles réalisées par la direction LCB-FT, chaque établissement obtient un taux de conformité supérieur ou égale à 95 % .
	A partir de 2025, le Comité groupe Lutte Contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme se réunit 2 fois par an afin de suivre les indicateurs de conformité et d'efficacité.

Les objectifs de la politique LCB-FT répondent aux principales obligations suivantes :

- la vérification de l'identité des joueurs, notamment détecter les personnes figurant dans le registre national "Gel des avoirs" ;
- la formation de l'ensemble du personnel agréé à la lutte contre le blanchiment d'argent ;
- l'identification et l'enregistrement des joueurs dans un registre spécifique au-delà d'un seuil fixé par décret.

Un plan d'action au service de la conformité

La politique LCB-FT se traduit par des mesures concrètes et technologiquement avancées à chaque point de contact avec le client.

- Contrôle d'Identité Systématique : chaque entrée est conditionnée à la présentation d'une pièce d'identité probante. Simultanément, une interrogation automatisée et en temps réel de la liste de "Gel des avoirs" est effectuée, garantissant une application immédiate des sanctions nationales et internationales.
- Surveillance des Transactions : les systèmes d'informations du Groupe sont paramétrés pour agréger les opérations d'un client sur une même journée. Tout cumul dépassant le seuil réglementaire de 2 000 € déclenche automatiquement un enregistrement et une vigilance accrue des équipes.
- Innovation au Service de la Transparence : en avril 2024, une nouvelle étape a été franchie avec le déploiement d'un portefeuille électronique. Cette innovation, recommandée par le COLB (Conseil d'orientation de la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme), renforce structurellement le dispositif du Groupe en réduisant l'usage des espèces et en garantissant une traçabilité complète des flux, supprimant ainsi les risques liés à l'anonymat.
- Formation continue et exigeante : des programmes de formation, classes virtuelles et sessions en présentiel, vont au-delà de la simple théorie réglementaire. Ils incluent des modules sur les typologies de fraude spécifiques aux casinos, des études de cas pratiques et des simulations sur la procédure d'escalade interne, conformément aux meilleures pratiques du secteur.

Résultats et initiatives 2024/2025

Formation de l'ensemble du personnel agréé

99% des collaborateurs agréés ont suivi la formation interne de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB - FT)

Exercice 2023	Exercice 2024	Exercice 2025
96 %	99 %	99%

Cet indicateur ne concerne que le casino Le Croisette.

Sur l'exercice 2025, 1 personne avec une absence justifiée.

Concernant les modalités de formation, un module en ligne a été lancé en 2024 en plus des autres canaux de formations, présentiel et classe virtuelle.

Contrôle interne des procédures et obligations réglementaires

Taux de conformité de lutte contre le blanchiment d'argent

Exercice 2023	Exercice 2024	Exercice 2025
97 %	97 %	99%

Cible : taux de conformité > 95 %.

Pilotage du plan d'action LCB-FT

Nombre de comité Groupe LCB-FT

Exercice 2025
2

Cible : 2 comités par an

Le 15 novembre 2024, le Comité Groupe LCB-FT a présenté au COMEX le bilan de conformité. Ce rapport a confirmé que tous les établissements maintiennent un niveau de maturité satisfaisant en matière de conformité, une évaluation positivement accueillie par le régulateur, le SCCJ (Service Central des Courses et Jeux), lors de ses contrôles.

Cette présentation a également mis en lumière, pour les membres du COMEX, les enjeux importants liés à l'application en 2027 de la 6e Directive de Lutte contre le Blanchiment d'Argent (6AMLD), qui va profondément modifier le cadre réglementaire.

Dans ce contexte, une réunion du Comité Groupe LCB-FT s'est tenue le 2 juillet 2025. Elle a été consacrée à l'analyse des implications de cette nouvelle réglementation et à l'échange sur les orientations stratégiques nécessaires pour élaborer un plan d'actions.

Ce plan d'actions, qui sera finalisé et intégré aux budgets, fera l'objet d'une réunion du Comité LCB-FT en décembre 2025 pour sa validation finale.

- b. Déployer et assurer la culture éthique de l'entreprise
(ESRS G1-1, G1-3 et G1-4)

Les IROs matériels

La SFCMC exige de ses collaborateurs un comportement exemplaire en matière d'éthique et d'intégrité. Toute défaillance dans la prévention et dans la détection de pratiques contraires aux réglementations applicables en la matière peut exposer le Groupe à différents risques :

- atteinte à l'image et à la réputation ;
- exposition à des sanctions judiciaires ;
- perturbation des activités.

La nature même des activités exercées par le Groupe, qui impliquent notamment le maniement d'importantes sommes d'argent, peut entraîner dans certaines circonstances, des comportements dits frauduleux.

Ces activités, notamment l'activité casino, sont des activités très réglementées. En France, l'ouverture d'un casino est subordonnée à l'obtention par les municipalités d'une Délégation de Service Public (DSP) pour plusieurs années, ainsi qu'à une autorisation ministérielle de jeux. Tout au long de la concession, les Directeurs Responsables des casinos doivent respecter strictement les clauses d'un cahier des charges et les prescriptions de la réglementation des jeux, et sont soumis aux contrôles réguliers des autorités. La forte interaction du Groupe avec les services de l'Etat constitue un point de vigilance dans le cadre de l'identification des risques de corruption.

3 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Culture d'entreprise éthique		
Évolution des dispositions légales et réglementaires contraignant les activités du Groupe.	Risque financier	Les évolutions réglementaires ont un impact significatif sur le Groupe, comme l'illustrent la mise en place du contrôle d'identité à l'entrée des casinos et l'interdiction de fumer. Il est très probable que de nouvelles restrictions liées par exemple au jeu responsable contraignent l'activité du groupe SFCMC. L'ouverture des jeux en ligne pourrait également impacter le chiffre d'affaires des casinos physiques.
Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité due à des changements politiques à l'origine de modifications dans les cahiers des charges et pouvant se traduire par des coûts supplémentaires.	Risque financier	Les changements politiques peuvent impacter les cahiers des charges et augmenter les coûts, menaçant la rentabilité des casinos du Groupe. Ce risque, déjà observé lors d'élections municipales, souligne l'importance de la stabilité politique pour le Groupe.
Corruption, trafics d'influence et pots de vin		
Non-conformité aux dispositions légales et réglementaires en matière de corruption, notamment dans le cadre de DSP.	Risque financier	La corruption, sévèrement sanctionnée par l'AFA (L'Agence Française Anticorruption), représente un risque majeur pour le groupe SFCMC. Malgré l'absence de contrôle récent, le risque de corruption avec des agents publics est élevé. La conformité avec les exigences de l'AFA est donc essentielle pour la pérennité du Groupe.

Gouvernance et politique

La transparence, l'éthique des affaires, le respect des lois et des règlements comptent parmi les valeurs fondamentales et les engagements du Groupe. Le Groupe réalise une veille active aux évolutions possibles de la réglementation applicable à ses activités ; et multiplie ses efforts pour anticiper et encadrer au mieux toute évolution réglementaire défavorable. En outre, le Groupe dispose d'une présence active au sein du syndicat professionnel "Casinos de France".

Suite à l'adoption de la loi Sapin 2 (décembre 2016), visant à renforcer la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, des mesures spécifiques ont été prises par le Groupe pour prévenir et détecter la commission de faits de corruption ou de trafic d'influence.

Le Code de conduite du Groupe, actualisé en 2024, constitue le socle de la politique éthique de l'entreprise. Il définit les comportements attendus de chaque collaborateur en précisant des directives claires sur des questions telles que la lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, la transparence, la protection des données ou encore la confidentialité des informations.

Concernant la lutte anti-corruption et la conformité à la loi Sapin II, le groupe Lucien Barrière dispose notamment :

- d'une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence spécifique à ses activités ;
- d'un module digital de formation mis à jour et déployé en 2023 à destination des collaborateurs particulièrement exposés à la corruption, ainsi que des campagnes régulières d'information à destination des collaborateurs du Groupe ;
- d'un dispositif d'alerte à travers une adresse email et une adresse postale dédiées ainsi que d'une Charte de l'enquête interne communiquée à l'ensemble des collaborateurs en mai 2025 ;
- d'une Politique Cadeaux et Invitations et un dispositif de déclaration ;
- d'une Politique portant sur les Conflits d'intérêts mise à jour en février 2025, et un dispositif de déclaration à disposition de tous les collaborateurs ;
- d'un corpus de politiques et procédures visant à garantir l'éthique des affaires, dont la procédure d'évaluation des tiers ainsi que la politique et procédure Mécénat et Sponsoring.

La Direction de l'Audit interne, du Contrôle interne et de la Conformité a parmi ses missions celle d'assurer la démarche de conformité du Groupe sur les différentes réglementations, notamment la Loi Sapin II.

Plan d'action et objectifs

Afin de déployer et d'assurer la culture éthique de l'entreprise, le plan d'actions suivant a été défini autour de 2 axes prioritaires :

Objectifs Planète Barrière 2025-2027	
Sensibiliser et former les équipes à la culture éthique de l'entreprise	A partir de 2025, 100 % des collaborateurs concernés ont réalisé leur module de formation en ligne de sensibilisation à la lutte anticorruption dans les trois mois suivants leur arrivée. <i>Renouvellement prévu tous les trois ans.</i>
	A partir de 2025, chaque année <i>a minima</i> 4 actions de sensibilisation ciblées sur les aspects éthiques sont réalisées.
Assurer la conformité éthique des affaires	A partir de 2025, 100 % des établissements audités durant l'année obtiennent une note sur les aspects conformité* <i>a minima</i> de 85 % . <i>*Couvre 2 thématiques : Sapin 2 et RGPD.</i>

Afin d'évaluer la conformité du Groupe aux lois, réglementations et procédures internes, chaque établissement fait l'objet d'un audit au minimum une fois tous les trois ans par la Direction de l'Audit interne. Les audits sont conduits par des auditeurs qualifiés et formés, indépendants des activités auditées. Les points identifiés comme non conformes et majeurs font l'objet de recommandations précisant l'analyse des causes et les risques liés à la non-conformité identifiée. L'établissement doit y répondre par un plan d'actions précisant les personnes responsables de sa mise en œuvre ainsi que les échéances.

Par ailleurs, en complément des audits internes, une fois par an, chaque établissement doit répondre à une auto-évaluation de contrôle interne. La démarche d'auto-évaluation consiste à évaluer, sur la base de tests factuels et documentés, l'ensemble des cycles ou processus. La réalisation de l'auto-évaluation est placée sous la responsabilité des Directeurs Généraux et est pilotée par le Contrôleur financier.

Résultats et initiatives 2024/2025

Les principales actions mises en œuvre durant l'exercice fiscal 2024/2025 sont détaillées dans cette section.

Sensibiliser et former les équipes à la culture éthique de l'entreprise

81% des collaborateurs concernés de la SFCMC ont été formés et sensibilisés à la lutte anti-corruption.

Engagé dans la lutte anti-corruption, le groupe SFCMC considère la formation comme un levier essentiel.

Résultats 2024	Résultats 2025
70%	81%

G1-3_07_Pourcentage de fonction à risques couvertes par les programmes de formation contre la corruption et les pots de vin

L'hôtel Carl Gustaf a prévu de renouveler la formation pour l'ensemble des personnes concernées sur l'exercice 2025/2026.

Nombre de lettres d'information* de sensibilisation envoyées par GLB
*thématiques couvrant la culture éthique de l'entreprise

Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
3	6	6

De plus, depuis 2023, le Groupe informe ses équipes au travers de lettres d'information internes. Les thématiques abordées portent notamment sur le Code de conduite, l'évaluation des tiers, la nouvelle politique Mécénat et Sponsoring, la page intranet dédiée à l'éthique des affaires ou encore la politique lanceur d'alerte. Ces informations permettent de sensibiliser l'ensemble des équipes afin de porter en application les règles éthiques de l'entreprise dans le quotidien des métiers. Par ailleurs, sur l'exercice 2023/2024, 100 % des collaborateurs entrés au sein de la SFCMC ont été sensibilisés à la loi Sapin II à travers la remise du Code de conduite, en même temps que le règlement intérieur.

Assurer la conformité éthique des affaires

Durant l'exercice 2024/2025, l'hôtel Gray d'Albion a obtenu une note de 86 % de conformité lors de l'audit interne sur notamment les aspects éthiques (Sapin 2 et RGPD). Pour rappel, la cible minimum à valider est de 85%.

Nombre de cadeaux déclarés pour la SFCMC

Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
0	4	5

Les fortes interactions du Groupe avec les services de l'Etat constituent un point de vigilance dans le cadre de la maîtrise des risques de corruption, et notamment de la maîtrise des risques liés aux cadeaux et invitations. Ainsi les collaborateurs du Groupe se doivent de respecter la Politique cadeaux et invitations. En 2025, pour le groupe SFCMC, 5 cadeaux ont été déclarés et respectent les règles de cette politique interne.

Nombre d'alertes reçues au niveau de la SFCMC

Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
0	0	0

Les alertes ont pour objectif de remonter les éventuelles situations qui iraient à l'encontre des règles exposées dans le code de conduite Barrière. Depuis 2023, aucune alerte n'a été remontée au niveau de la SFCMC.

	Résultats 2024	Résultats 2025
Nombre de condamnations pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	0	0
Montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	0	0

G1-4_01 et G1-4_02

B. Intégrer une démarche de responsabilité dans tous les achats
(ESRS S2, ESRS G1-2)

Les IROs matériels

Face aux enjeux globaux tels que la raréfaction des ressources, le changement climatique, les inégalités sociales et les exigences grandissantes en matière de transparence et d'éthique dans les relations d'affaires, l'intégration des enjeux ESG sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, devient un enjeu primordial au sein des entreprises.

4 IROs matériels	Typologie	Descriptif
Gestion des relations avec les fournisseurs		
Soutenir la croissance de l'activité (renouvellement d'appels d'offres, implantation à l'international) pouvant se traduire par une augmentation du chiffre d'affaires.	Opportunité financière	La capacité du groupe SFCMC à démontrer son sérieux dans la gestion des relations avec les fournisseurs est cruciale pour le renouvellement de ses financements dans le cadre des DSP (notamment pour le Casino et les Plages). La présentation d'un dispositif de contrôle interne performant, avec des indicateurs clés, a déjà favorisé l'obtention de renouvellements de DSP. Une gestion rigoureuse des relations avec les fournisseurs est donc d'une importance élevée pour le Groupe.
Soutien de valeur et d'emplois via la chaîne de fournisseurs.	Impact positif	La diversification des fournisseurs renforce la chaîne d'approvisionnement et préserve les emplois. Privilégier les fournisseurs locaux stimule l'économie et crée des opportunités d'emploi.
Santé et sécurité dans la chaîne de valeur		
Atteinte à l'intégrité physique des travailleurs de la chaîne de valeur.	Impact négatif	Le groupe SFCMC doit assurer la santé et la sécurité dans sa chaîne de valeur. Bien que le risque soit faible, les conséquences d'une atteinte à l'intégrité physique des travailleurs pourraient être graves et engager sa responsabilité.
Perturbation (voire l'arrêt) de l'activité en cas de problématiques liées à la santé et à la sécurité des travailleurs dans la chaîne de valeur provoquant une baisse du chiffre d'affaires ou des coûts supplémentaires.	Risque financier	Une perturbation de l'activité due à des problèmes de santé et sécurité dans la chaîne de valeur peut entraîner des coûts de substitution, des retards de production, des pertes de revenus et nuire à la réputation de l'entreprise.

Gouvernance et politique

Le groupe Barrière, pour l'ensemble de ses sociétés dont la SFCMC, vise à renforcer sa stratégie d'Achats Responsables en favorisant le dialogue avec ses fournisseurs, en s'assurant du respect des engagements et des réglementations, et en adoptant des pratiques plus durables tout au long de sa chaîne de valeur, pour l'ensemble de ses fournisseurs et partenaires.

A travers cette stratégie d'Achats Responsable, la Direction des achats et la Direction ESG/RSE travaillent conjointement pour faire évoluer les pratiques et les processus, afin d'améliorer les impacts environnementaux et sociaux sur le moyen et long terme et sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Dans ce contexte, depuis le 9 avril 2025, le groupe Barrière adhère aux 10 engagements de la Charte Relations fournisseurs et Achats Responsables, pilotée par le Médiateur des entreprises et le CNA (Conseil National des Achats), dans l'objectif de construire une relation équilibrée et plus durable avec ses partenaires.

Dans le cadre de ses relations d'affaires, le groupe Barrière a mis en place un Code de conduite afin d'informer ses Partenaires qu'ils doivent respecter l'ensemble des lois et règlements en vigueur en matière de normes du travail, d'éthique des affaires, de responsabilité sociétale, de protection de l'environnement et de respect des droits humains.

Afin que les fournisseurs et prestataires soient parties prenantes de cette démarche plus responsable, les équipes du groupe SFCMC doivent appliquer la procédure de diffusion du Code de conduite Partenaires qui précise les obligations suivantes :

- pour tout contrat établi avec un prestataire ou un fournisseur, le Code de conduite doit être annexé au contrat pour signature ;
- lors d'une demande d'achat sur Workday supérieure à 50 000 € hors taxes, le demandeur devra faire signer le Code de conduite Partenaires au tiers concerné.

Plan d'action et objectifs

Afin d'Intégrer une démarche de responsabilité dans tous les achats, le plan d'action suivant a été défini autour de 2 axes prioritaires :

Objectifs Planète Barrière 2025-2027	
Structurer la démarche achats responsables pour orienter les pratiques vers des achats plus vertueux.	Dès 2025, le Groupe adhère à la Charte Relations fournisseurs et achats responsables.
	A partir de 2025, 1 formation interne sur les achats responsables a été menée auprès de la Direction des achats du groupe Barrière.

	D'ici 2026, une politique Achats Responsables du groupe Barrière est intégrée dans les processus achats et diffusée aux fournisseurs.
	D'ici 2026, 100 % des responsables de département et économe sont sensibilisés aux achats responsables (à l'aide du guide opérationnel des Achats Responsables).
	A partir de 2025, mener annuellement une démarche de co-construction avec <i>a minima</i> 5 des fournisseurs stratégiques* sur les enjeux ESG.
	<i>* Chaque année, 5 fournisseurs supplémentaires sont inscrits dans la démarche.</i>
Évaluer la performance ESG des fournisseurs.	A partir de 2025, une cartographie des risques a été réalisée pour 100 % des fournisseurs stratégiques* et récurrents. <i>*Indispensables au fonctionnement de l'entreprise.</i>
	A partir de 2026, cette cartographie est mise à jour annuellement.
	A partir de 2026, 100 % des appels d'offres avec un contrat supérieur à 10k€ intègrent le risque ESG du fournisseur lors de la restitution au donneur d'ordre (<i>risque identifié dans le module de cartographie d'EcoVadis</i>).
	D'ici fin 2026, le Groupe initie sa notation ESG selon le modèle EcoVadis.

Structurer la démarche Achats Responsables pour orienter les pratiques vers des achats plus vertueux.

Pour structurer cette démarche, les 3 orientations suivantes ont été déployées :

- co-construction avec les fournisseurs stratégiques ;
- renforcement des achats locaux et nationaux ;
- mise à disposition d'outils pour orienter vers des achats plus vertueux.

Démarche d'Achats Responsables co-construite avec les partenaires

Durant l'exercice fiscal 2023/2024, 7 rencontres ont été organisées par les Directions ESG/RSE et Achats avec des fournisseurs identifiés comme stratégiques, tels que la centrale d'achats, un fournisseur d'objets promotionnels, un imprimeur, un fournisseur de produits d'accueil en salle de bain ou encore un prestataire de nettoyage des locaux. Cette démarche de dialogue partie prenante s'inscrit dans un objectif de partager les bonnes pratiques et retour d'expérience autour des différents enjeux RSE avec les fournisseurs. Cette initiative de co-construction a continué sur l'exercice 2024/2025 avec la rencontre de **4 fournisseurs stratégiques**.

Valoriser les fournisseurs et produits locaux et nationaux

Pour aider les équipes à déployer de manière opérationnelle cette démarche Achats Responsables, le Groupe s'appuie sur la centrale d'achats ACCOR proposant notamment des produits locaux, plus responsables et éco-labellisés. Par exemple, lorsque le choix est possible, Barrière favorise les entreprises locales et les PME / TPE afin d'inscrire le Groupe dans un ancrage local et plus durable. Sur la plateforme de commande AstoreShop au total plus de 1200 produits locaux sont référencés et sont disponibles sur la carte interactive. Également, des catalogues rassemblant les produits locaux de certains de nos fournisseurs référencés sont accessibles sur l'intranet.

Des outils opérationnels pour conseiller les équipes

Pour intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et économiques dans les pratiques d'achats du Groupe, un guide opérationnel des Achats Responsables a été mis à disposition des équipes. Ce guide a été conçu comme un outil d'aide à la décision pour orienter les achats vers des pratiques plus vertueuses.

Par exemple, le Groupe fait évoluer les produits d'accueil disposés en chambre. Depuis 2024, pour l'ensemble des établissements, les produits d'accueil en salle de bain individuels et en plastique sont progressivement remplacés au profit d'ecofills.

Ces derniers sont constitués d'un système rechargeable avec une structure en aluminium fabriqués en France. Ce dispositif permet notamment de présenter 33 fois moins de plastique en comparaison des petits contenants individuels.

Également, les bouteilles d'eau en plastique disposées en chambre ont été remplacées par des bouteilles en verre.

Evaluer la performance ESG de nos fournisseurs

Afin de limiter les risques et de valoriser les fournisseurs engagés, le Groupe s'appuie notamment sur l'évaluation ESG menée par son partenaire ACCOR. Elle vérifie, pour tous les fournisseurs référencés, le respect des réglementations en vigueur, leur situation financière et leur démarche RSE.

Pour aller plus loin dans la démarche d'évaluation, le groupe Barrière a mené les deux actions suivantes courant 2025 :

- Le déploiement d'un Code de conduite Partenaires afin de partager à l'ensemble des fournisseurs la démarche RSE du Groupe et de leur demander de respecter l'ensemble des lois et règlements en vigueur tout en mettant en place des politiques internes et des mesures adéquates garantissant le respect de ce Code.
- Une première cartographie des risques a été réalisée par le groupe Barrière. Elle sera mise à jour annuellement et la notion des risques ESG fournisseurs est intégrée progressivement dans la restitution des donneurs d'ordres lors des appels d'offres.

Par la suite, courant 2026, le Groupe travaille à définir pour les fournisseurs à risque et non référencés un processus d'évaluation ESG. Ce dernier utilisera la solution ESG Ecovadis afin de pondérer les risques pré-identifiés et mettre en œuvre les actions correctives nécessaires.

Résultats et initiatives 2024/2025

L'intégration des engagements RSE au cœur des pratiques d'achats est un pilier essentiel à la stratégie Planète Barrière. En collaboration étroite avec les fournisseurs et partenaires, le groupe SFCMC s'engage à construire une chaîne d'approvisionnement plus éthique, locale et respectueuse de l'environnement. Cet engagement se traduit par les initiatives suivantes menées sur l'exercice 2024/2025.

Valorisation des circuits courts et des produits locaux

Les hôtels Majestic et Gray d'Albion à Cannes, mettent un point d'honneur à confectionner des menus plus durables et adaptés à chaque saison. Une attention particulière est portée à la mise en avant des produits de la région, favorisant ainsi les circuits courts et le respect du terroir local dans l'élaboration des recettes. Cette démarche soutient l'économie locale.

Afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue, pour l'hôtel Majestic, un nouveau dispositif a été mis en place en 2025 afin de lister en détail l'intégralité des achats. Ce document offre une vision précise des approvisionnements en produits F&B (Food & Beverage) locaux et certifiés biologiques, ainsi qu'en produits d'entretien labellisés. L'objectif étant d'augmenter la part des achats responsables et d'engager les fournisseurs dans cette démarche vertueuse. Ce travail est d'ailleurs activement encouragé par le label Green Globe dont l'hôtel est labélisé depuis cinq ans.

Déploiement opérationnel de pratiques d'Achats Responsables

Afin d'harmoniser et de renforcer les pratiques, le guide opérationnel des Achats Responsables du groupe Barrière, déjà en application dans les hôtels de Cannes depuis 2024, est également déployé depuis 2025 au sein du casino et de l'hôtel Carl Gustaf.

Concrètement, la Direction des achats de l'hôtel Majestic, à l'aide des fournisseurs, a pu implanter les actions suivantes :

- remplacement des films alimentaires, des sacs poubelles et des tabliers de cuisine en matière compostable ;
- les cartes PVC en chambre et les touillettes en plastique ont été remplacées par du bois ;
- et les pots de fleurs en plastique offerts aux clients sont en terre cuite.



Assurer une chaîne d'approvisionnement plus responsable

Afin d'assurer le respect des critères ESG auprès des fournisseurs, les fournisseurs référencés ACCOR sont à privilégier par le groupe SFCMC. Chaque année le taux d'emprise est ainsi mesuré afin de vérifier le respect de cette exigence Groupe.

Taux d'emprise N&B*/fournisseurs référencés SFCMC

Le taux d'emprise correspond au montant des achats référencés divisé par le montant des achats totaux.

Afin d'optimiser le suivi de cet indicateur, sur l'exercice fiscal 2023/2024, il a été automatisé dans notre outil informatique interne de gestion.

**Nourritures et Boissons*

Année civile 2022	Année civile 2023	Année civile 2024
84 %	86 %	87%

Cible $\geq 87\%$.

Périmètre : hors hôtel Carl Gustaf

Taux d'utilisation AstoreShop SFCMC

AstoreShop est un outil de commande en ligne.

Le taux d'utilisation AstoreShop correspond au montant des achats passés sur cet outil de commande divisé par le montant des achats référencés.

Les produits frais suivants : viandes, marée, fruits et légumes ne sont pas inclus dans le taux d'utilisation car certains fournisseurs ou produits référencés ne sont pas disponibles au sein de la plateforme AstoreShop.

Année civile 2022	Année civile 2023	Année civile 2024
40 %	42 %	57%

Cible $\geq 75\%$.

Périmètre : hors hôtel Carl Gustaf



VII. ANNEXES

A. Table de concordance CSRD des informations publiées dans le rapport de durabilité (IRO-2)

Norme ESRS	Exigence	Rubrique dans le rapport	Commentaires
ESRS 2 Informations générales			
Base de préparation			
BP-1	Base générale pour la préparation des états de durabilité	Chap.I section B	
BP-2	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	Chap.I section C et section D	
Gouvernance			
GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Chap.III section C	
GOV-2	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes	Chap.III section C	
GOV-3	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	Chap.III section C	
GOV-4	Déclaration sur la vigilance raisonnable	Chap.III section D	
GOV-5	Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité	Chap.I section C	

Stratégie			
SBM-1	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	Chap.III section A	
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	Chap.III section E	
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	Chap.II section B	
Gestion des impacts, risques et opportunités			
IRO-1	Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	Chap.II section A	
IRO-2	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise	Annexe tableau de correspondance	
ESRS E Informations environnementales			
ESRS E1	Changement climatique	Chap.IV sections A : a,b,c1	
ESRS 2, GOV-3	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	Chap.III section C	
E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Chap.IV section A a-S'engager sur une trajectoire bas carbone Page-47	
E1 ESRS 2 SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	Chap.IV section A a-S'engager sur une trajectoire bas carbone Page-46	

E1 ESRS 2 IRO-1	Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat	Chap.II section A et Chap.IV section A a-S'engager sur une trajectoire bas carbone Page-46	
E1-2	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Chap.IV section A a-S'engager sur une trajectoire bas carbone Page-47 et b-Concevoir les établissements en intégrant les aléas climatiques Page-54	
E1-3	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	Chap.IV section A a-S'engager sur une trajectoire bas carbone Pages 48 à 52	
E1-4	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Chap.IV section A a-S'engager sur une trajectoire bas carbone Pages 48 à 49 et b-Concevoir les établissements en intégrant les aléas climatiques Page-55	
E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	Chap.IV section A c-Optimiser la gestion et l'utilisation des ressources_Energie Page-59	
E1-6	Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES	Chap.IV section A a-S'engager sur une trajectoire bas carbone Pages 49 à 51	
E1-7	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	Chap.IV section A a-S'engager sur une trajectoire bas carbone Page-48	

E1-8	Tarification interne du carbone	/	Absence de tarification interne du carbone.
E1-9	Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat	Chap.IV section A a-S'engager sur une trajectoire bas carbone Page-47	La quantification, en termes monétaires, des effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat sera intégrée dans les prochains rapports de durabilité.
ESRS E2	Pollution	Enjeu non-matériel - Page-18	
ESRS E3	Ressources hydriques et marines	Chap.IV section A : c2	
ESRS 2 IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés aux ressources hydriques et marines	Chap.IV section A c-Optimiser la gestion et l'utilisation des ressources-Eau Pages 60-61	
E3-1	Politiques en matière de ressources hydriques et marines	Chap.IV section A c-Optimiser la gestion et l'utilisation des ressources-Eau Page-62	
E3-2	Actions et ressources relatives aux ressources hydriques et marines	Chap.IV section A c-Optimiser la gestion et l'utilisation des ressources-Eau Pages 63-64	
E3-3	Cibles en matière de ressources hydriques et marines	Chap.IV section A c-Optimiser la gestion et l'utilisation des ressources-Eau Page-63	

E3-4	Consommation d'eau	Chap.IV section A c-Optimiser la gestion et l'utilisation des ressources-Eau Page-63	
E3-5	Effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités liés aux ressources hydriques et marines	Chap.IV section A c-Optimiser la gestion et l'utilisation des ressources-Eau Page-62	La quantification, en termes monétaires, des effets financiers attendus des impacts, des risques et opportunités matériels liés aux ressources hydriques et marines sera intégrée dans les prochains rapports de durabilité.
ESRS E4	Biodiversité et écosystèmes	Chap.IV section A : d	
E4-1	Plan de transition et prise en considération de la biodiversité et des écosystèmes dans la stratégie et le modèle d'affaires	/	Plan de transition sera détaillé dans le prochain rapport de durabilité. Justification page 47
ESRS 2 SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	Chap.IV section A d.Agir pour préserver la biodiversité Pages 64-65	
E4 ESRS 2 IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à la biodiversité et aux écosystèmes	Chap.IV section A d.Agir pour préserver la biodiversité Pages 64-65	
E4-2	Politiques relatives à la biodiversité et aux écosystèmes	Chap.IV section A d.Agir pour préserver la biodiversité Page-65	

E4-3	Actions et ressources liées à la biodiversité et aux écosystèmes	Chap.IV section A d.Agir pour préserver la biodiversité Pages 66 à 68	
E4-4	Cibles liées à la biodiversité et aux écosystèmes	Chap.IV section A d.Agir pour préserver la biodiversité. Page-65	
E4-5	Indicateurs d'impact concernant l'altération de la biodiversité et des écosystèmes	Chap.IV section A d.Agir pour préserver la biodiversité Page-66	
E4-6	Effets financiers attendus des risques et opportunités liés à la biodiversité et aux écosystèmes	Chap.IV section A d.Agir pour préserver la biodiversité Page-65	La quantification, en termes monétaires, des effets financiers attendus des risques et opportunités matériels liés à la biodiversité et aux écosystèmes sera intégrée dans les prochains rapports de durabilité.
E5	Utilisation des ressources et économie circulaire	Chap.IV section A : e	
E5 ESRS 2 IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Chap.IV section A e.Intégrer les principes de l'économie circulaire dans les métiers. Pages 69-70	
E5-1	Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	Chap.IV section A e.Intégrer les principes de l'économie circulaire dans les métiers. Pages 70-71	
E5-2	Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Chap.IV section A e.Intégrer les principes de l'économie circulaire dans les métiers. Pages 73 à 76	

E5-3	Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Chap.IV section A e.Intégrer les principes de l'économie circulaire dans les métiers. Page-71	
E5-4	Flux de ressources entrants	Chap.IV section A e.Intégrer les principes de l'économie circulaire dans les métiers. Pages 73 à 76	
E5-5	Flux de ressources sortants		
E5-6	Effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Chap.IV section A e.Intégrer les principes de l'économie circulaire dans les métiers. Page-70	La quantification, en termes monétaires, des effets financiers attendus, avant prise en considération des actions liées à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire sera intégrée dans les prochains rapports de durabilité.
ESRS S Informations sociales			
S1	Personnel de l'entreprise	Chap.V section A	
S1 ESRS 2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	Chap.III section E	
S1 ESRS 2 SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	Chap.II section B et Chap.V section A Pages : 89, 90, 91, 98, 101, 102 et 108.	
S1-1	Politiques concernant le personnel de l'entreprise	Chap.V section A Pages : 91, 99, 103 et 108.	
S1-2	Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	Chap. V section A b. Assurer un dialogue social de qualité et régulier	

S1-3	Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	Chap. V section A b. Assurer un dialogue social de qualité et régulier	
S1-4	Actions concernant les impacts, risques et opportunités matériels sur le personnel	Chap. V section A Pages : 95, 96, 97, 99, 100, 104, 105, 110 et 111.	
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	Chap. V section A Pages : 92, 93, 94, 99, 103, 104 et 109.	
S1-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	Chap.III section A Pages : 29, 31 et 32.	
S1-7	Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise	Chap.I section C Page-7	
S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	Chap. V section A b. Assurer un dialogue social de qualité et régulier Pages : 100 et 101.	
S1-9	Indicateurs de diversité	Chap. V section A c. Agir en faveur de l'égalité et la diversité professionnelle Pages : 104, 105, 106 et 107.	
S1-10	Salaires décents	Chap. V section A Page-105	
S1-11	Protection sociale	Chap. V section A a.Garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble de ses Talents. Page-96	

S1-12	Personnes handicapées	Chap. V section A c. Agir en faveur de l'égalité et la diversité professionnelle Pages : 106 et 107.	
S1-13	Indicateurs de formation et de développement des compétences	Chap. V section A d.Garantir et développer les compétences des équipes. Page- 110	
S1-14	Indicateurs de santé et de sécurité	Chap. V section A a.Garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble de ses Talents. Page-95	
S1-15	Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Chap. V section A a.Garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble de ses Talents. Pages : 95 et 96.	
S1-16	Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	Chap. V section A c. Agir en faveur de l'égalité et la diversité professionnelle Page-105	
S1-17	Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme	Chap. V section A a.Garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble de ses Talents. Page-97	
S2	Travailleurs de la chaîne de valeur	Chap.VI section B	
S2 ESRS 2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	Chap.III section E	
S2 ESRS 2 SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et interaction avec la stratégie et le modèle	Chap.II section B et Chap.VI section B Page-145	

	d'affaires		
S2-1	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	Chap.VI section B Page-146	
S2-2	Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts	Chap.VI section B Page- 147	
S2-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	Chap.VI section B	
S2-4	Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	Chap.VI section B Pages : 149 et 150.	
S2-5	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	Chap.VI section B Pages 146 à 147	
S3	Communautés affectées	Chap.V section C	
S3 ESRS 2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	Chap.III section E	
S3 ESRS 2 SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	Chap.II section B et Chap.V section C Pages : 129 et 130.	

S3-1	Politiques relatives aux communautés affectées	Chap.V section C Pages : 130 et 131.	
S3-2	Processus de dialogue avec les communautés affectées au sujet des impacts	Chap.V section C Pages : 132 à 134. et Chap.III section E	
S3-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations	Chap.V section C Page-130	
S3-4	Actions concernant les impacts matériels sur les communautés affectées, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les communautés affectées, et efficacité de ces actions	Chap.V section C Pages 132 à 134.	
S3-5	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, au développement des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	Chap.V section C Page-131	
S4	Consommateurs et utilisateurs finaux	Chap.V section B	
S4 ESRS 2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	Chap.III section E	
S4 ESRS 2 SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires	Chap.II section B et Chap.V section B Pages : 112, 113, 117, 118 et 119.	

S4-1	Politiques relatives aux clients et aux utilisateurs finaux	Chap.V section B Pages : 113, 114, 120, 121, 122, 123 et 124.	
S4-2	Processus de dialogue avec les clients et utilisateurs finaux au sujet des impacts	Chap.V section B Page 128	
S4-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux clients et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	Chap.V section B	
S4-4	Actions concernant les impacts matériels sur les clients et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les clients et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	Chap.V section B Pages : 113, 114, 115, 116, 126, 127, 128 et 129.	
S4-5	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	Chap.V section B Pages : 114 et 125.	
ESRS G1 Informations conduite des affaires			
ESRS 2, GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Chap.III section C	
ESRS 2, IRO-1	Description des processus d'identification et d'analyse des impacts, risques et opportunités matériels	Chap.II section A et Chap.VI section A Pages 137 et 140-141	

G1-1	Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise	Chap.VI section A Pages 138, 142	
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	Chap.VI section B	
G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	Chap. VI section A, b.Déployer et assurer la culture éthique de l'entreprise	
G1-4	Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin	Chap. VI section A, b.Déployer et assurer la culture	
G1-5	Influence politique et activités de lobbying	/	Enjeu non matériel Justification page 14
G1-6	Pratiques en matière de paiement	/	Rapport financier annuel section 4.10 Evolution de la réglementation comptable et financière

B. Tableaux détaillés de la taxonomie européenne

	Part de CA/(CA absolu)	
	Aligné	Eligible
CCM	0%	9,9%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	65,9%

	Part de CapEx/(CapEx absolu)	
	Aligné	Eligible
CCM	0,2%	16,2%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	58,1%

Pour la déclaration ci-dessus, le CapEx éligible pour l'activité "Biodiversité" s'élève à 58,1 % des acquisitions du Groupe sur l'année fiscale 2025. Ce chiffre intègre un double comptage, reflétant les contributions aux activités 2.1 et 7.3.

	Part d' OpEx/(OpEx absolu)	
	Aligné	Eligible
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Année Fiscale	Année	Critères de contribution substantielle								Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)							Part du chiffre d'affaires alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année N-1 (18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)				
		Code(s) (2)	Chiffre d'affaires absolu (3)	%	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)				Garanties minimales (17)			
Activités économiques (1)	A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																						
	A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignés sur la taxinomie)																						
		BIO 21	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	-	-	O	0%				
		Activité 21 - Hôtellerie	0	0%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	-	-	-	-	-	-	-	O	0%				
		Activité 77 - Location de boutiques	0	0%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	-	-	-	-	-	-	-	O	0%				
		Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (A.1)	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
		dont habitantes	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
		dont transitoires	0	0%																			
		A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																					
		Activité 21 - Hôtellerie	BIO 21	116634	66%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL/NIEL	EL/NIEL	EL/NIEL	EL/NIEL	EL/NIEL	EL/NIEL	EL/NIEL			66%			
	Activité 77 - Location de boutiques	CCM 77	17464	10%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									10%				
	Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)		134 099	76%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	75%				
	Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie (A)		134 099	76%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	75%				
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																							
	Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie																						
	Total (A+B)		176865	100%																			

Tableau détaillé du chiffre d'affaires

Les résultats sont similaires à l'année précédente.

La méthodologie utilisée est identique à celle de l'exercice précédent. Ainsi pour l'activité 2.1, le chiffre d'affaires inclut exclusivement celui de l'hébergement, regroupant les hôtels Le Majestic, Le Gray d'Albion et Le Carl Gustaf.

Année Fiscale	Année	Critères de contribution substantielle								Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)								Catégorie (activité transitoire) (20)	Catégorie (activité habitante) (19)	Part des dépensés d'exploitation alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année N-1 (18)	Garanties minimales (17)
		Code(s) (2)	Dépenses d'exploitatio n absolues (3)	Part des dépenses d'exploitation (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	O ₂ N				
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																					
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignés sur la taxinomie)																					
Dépenses d'exploitation des activités durables sur le plan environnemental (A.1) dont habitantes dont transitoires			0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
			0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
			0	0%																	
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																					
Dépenses d'exploitation des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2) Dépenses d'exploitation des activités éligibles à la taxinomie (A)				0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
			0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																					
Dépenses d'exploitation des activités non éligibles à la taxinomie Total (A+B)			0	%																	
			0	0%																	

Tableau détaillé des OpEx

Exemption des OpEx

Année Fiscale	Année	Critères de contribution substantielle										Critères d'absence de préjudices importants (DNSH - Does Not Significant Harm)							Catégorie (activité transitoire) (20)	Catégorie (activité habilitante) (19)
Activités économiques (1)	Code(s) (2)	Dépenses d'investissement absolues (3)	Part des dépenses d'investissement (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part des dépenses d'investissement alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année N-1 (18)			
																				O1: N1 N/EL
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																				
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																				
Activités économiques (1)	Activité 2.1 - Hôtellerie	BIO 2.1	0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0%	-	-
	Activité 7.2 - Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2	0	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O	N/A	-	T
	Activité 7.3 - Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	0	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	-	-	N	-	O	0,0%	H	-
	Activité 7.4 - Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques	CCM 7.4	0	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O	0,0%	H	-
	Activité 7.5 - Installation, maintenance et réparation de d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	29	0,2%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O	0,1%	H	-
	Activité 7.7 - Acquisition de bâtiments	CCM 7.7	0	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	-	-	-	O	0,0%	H	-
	Activité 9.3 - Thalasso thermique	CCM 9.3	0	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O	0,0%	H	-
	Dépenses d'investissement des activités durables sur le plan environnemental (A.1)			29	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,1%		
	dont habilitantes			29	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,1%		
	dont transitoires			0	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,0%	
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																				
Activités économiques (1)	Activité 2.1 - Hôtellerie	BIO 2.1	9711	56,3%	EL	N/EL	EL	N/EL	EL	N/EL	EL	N/EL	EL	N/EL	EL	N/EL	EL	10,8%		
	Activité 7.2 - Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2	1731	10,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/A		
	Activité 7.3 - Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	1040	6,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,5%		
	Activité 7.4 - Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques	CCM 7.4	0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0%		
	Activité 7.5 - Installation, maintenance et réparation de d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,1%		
	Activité 7.7 - Acquisition de bâtiments	CCM 7.7	0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	81,4%		
	Activité 9.3 - Thalasso thermique	CCM 9.3	0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0%		
	Dépenses d'investissement des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)			12 482	72,4%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	92,8%		
	Dépenses d'investissement des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2) (A)			12 511	72,6%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	92,8%		
	B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																			
Dépenses d'investissement des activités non éligibles à la taxinomie			4 727	27%																
Total (A+B)			17 238	100%																

Tableau détaillé des CapEx

Comparaison avec l'année N-1

Concernant l'activité 2.1, la part des dépenses d'investissement éligible sur la Taxonomie s'élève à 56,3% contre 10,8 % en N-1. Ceci s'explique notamment par des investissements plus importants en lien avec les travaux de rénovation des chambres d'hôtel.

Concernant l'activité 7.7, l'acquisition de CG Capital ayant eu lieu sur l'exercice budgétaire 2023/2024, la part des dépenses d'investissement éligible sur la Taxonomie est de zéro cette année.

L'activité 7.2 a été ajoutée sur cet exercice budgétaire en lien avec les rénovations du casino Le Croisette et le restaurant le Ciro's Cannes.