



BARRIÈRE

**DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE**

**DE LA SOCIÉTÉ FERMIÈRE DU CASINO
MUNICIPAL DE CANNES**

Exercice 2023/2024



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE ET RAPPORT DU COMMISSAIRE AUX
COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION DE
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

SOMMAIRE

1. LA SOCIÉTÉ FERMIÈRE DU CASINO MUNICIPAL DE CANNES	
1.1. La démarche RSE Barrière	P.3
1.2 Présentation de la Société Fermière du Casino Municipal de Cannes (SFCMC)	P.9
1.2.1 Notre offre et nos ressources	P.9
1.2.2 Notre démarche	P.9
1.2.3 Nos valeurs	P.10
1.2.4 Notre stratégie	P.10
1.2.5 Notre modèle d'affaires	P.11
1.3 Notre protocole d'identification des risques	P.12
2. GESTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX	
2.1 Changement climatique et impact du Groupe sur les écosystèmes	P.17
2.1.1 Limiter l'impact des activités de la SFCMC sur l'environnement	P.17
2.1.2 Assurer une gestion responsable des déchets	P.30
2.1.3 S'engager en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire	P.37
3. GESTION DES RISQUES SOCIAUX	
3.1 Perte des savoir-faire et compétences	P.40
3.1.1 Attirer et fidéliser les talents	P.40
3.1.2 Assurer l'adéquation entre les compétences des salariés et la stratégie du groupe SFCMC	P.48
3.2 Détérioration du climat social	P.53
3.2.1 Garantir la sécurité et la qualité de vie au travail pour un meilleur engagement des collaborateurs	P.53
3.2.2 Garantir des rythmes de travail adaptés	P.60
3.2.3 Maintenir la qualité du dialogue social	P.61
4. GESTION DES RISQUES SOCIÉTAUX	
4.1 Pratique de jeu excessif	P.65
4.1.1 Promouvoir le Jeu Responsable	P.65
4.2 Faille sur la perte d'intégrité des données personnelles	P.73
4.2.1 Assurer la sécurité des données	P.73
5. GESTION DES RISQUES ÉTHIQUES	
5.1 Risque de fraude, de blanchiment d'argent et d'évasion fiscale	P.76
5.1.1 Lutter contre la fraude et le blanchiment d'argent	P.76
5.1.2 Lutter contre l'évasion fiscale	P.80
5.2 Dysfonctionnement dans le déploiement des dispositifs de conformité	P.82
5.2.1 Assurer un comportement éthique	P.82
5.2.2 Garantir la bonne pratique des achats	P.85
5.2.3 Assurer l'absence de discrimination dans les lieux de travail	P.88
6. TAXONOMIE VERTE	P.95

1. LA SOCIÉTÉ FERMIÈRE DU CASINO MUNICIPAL DE CANNES

1.1 La démarche RSE Barrière

Barrière, à travers l'ensemble de ses établissements, a mis en œuvre depuis 2010 sa stratégie de Développement Durable et, depuis 2015, une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) "Planète Barrière". Cette politique est déclinée au sein du groupe SFCMC.

Une démarche RSE basée sur des référentiels reconnus

À partir de 2010, Barrière a intégré progressivement une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise au sein de ses activités. Dans un premier temps, la priorité a été concentrée sur les impacts environnementaux, en vue d'une certification ISO 14001 pour l'ensemble des établissements. C'est ainsi qu'en décembre 2011, Barrière obtenait sa première certification ISO 14001 sur un premier périmètre de onze établissements. En février 2013 c'est l'ensemble des établissements français qui sont certifiés au travers de ce système de management environnemental. Cette démarche a ainsi permis aux équipes d'initier et de déployer des premières actions afin de réduire leur impact environnemental et piloter leur performance.

En 2014, tous les établissements ont obtenu le renouvellement de la certification ISO 14001, dont ceux de la S.F.C.M.C. Le rapport établi par Ecocert, l'organisme auditeur, a confirmé la maturité de notre système de management environnemental. Les établissements Barrière ont ainsi été certifiés ISO 14001 de 2011 à 2015.

Après cinq années d'efforts et de résultats concrets et pertinents sur la partie environnementale, c'est naturellement que Barrière a décidé d'évoluer sur une démarche plus globale de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) en se basant sur la norme ISO 26000. Fondée sur un principe d'amélioration continue et de progression, elle n'est pas certifiable, mais évaluable par un organisme indépendant.

De 2016 à 2019, Barrière a passé une évaluation AFNOR sur ses pratiques RSE et son niveau d'engagement. L'évaluation E-engagé d'AFNOR Certification a permis à Barrière d'obtenir un premier score de 72 % en 2017 puis un score de 84 % en 2019.

En 2020 et 2021, suite au contexte sanitaire, Barrière a décidé de passer une nouvelle étape en basculant vers des certifications et des systèmes de management sectoriels. Ainsi, en fonction des activités de ses établissements et des réglementations de plus en plus exigeantes, la stratégie RSE Barrière s'oriente progressivement pour intégrer les meilleures pratiques du secteur notamment en répondant aux exigences de la certification ISO 20121 (certification des événements durables).

Planète Barrière, une ambition forte portée par une stratégie 2021-2024

La stratégie RSE Planète Barrière, définie sur la période 2021-2024, repose sur 6 piliers, des objectifs clairs et se traduit par des actions concrètes, évaluées et redéfinies tout au long de l'année grâce à 60 indicateurs :

- ★ gouvernance, innovation durable et dialogue ;
- ★ expérience client durable ;
- ★ employeur responsable ;
- ★ environnement ;
- ★ restauration responsable ;
- ★ développement local et solidarité.

Parce que la RSE est l'affaire de tous, et que le changement ne peut pas se faire sans l'engagement et la mobilisation des équipes, cette nouvelle stratégie a été co-construite avec l'ensemble des métiers, grâce à la création de Comités dédiés. Elle est notamment portée par nos soixante-trois RDD (Référents développement durable) au sein de nos établissements. Ils agissent comme ambassadeurs et accélérateurs de cette dynamique d'entreprise au niveau local.

La stratégie RSE Barrière sur la période 2021-2024 est structurée de la manière suivante



D'autre part, Barrière a défini une cartographie de ses parties prenantes, afin de comprendre leurs besoins, et le mode de dialogue qu'il entretient avec ces dernières. Les typologies de parties prenantes de la SFCMC sont similaires.

Cartographie des parties prenantes Barrière



Des objectifs et des indicateurs évalués annuellement

Dans le but d'évaluer la performance RSE de chaque établissement et d'obtenir également une vision consolidée, un questionnaire RSE est envoyé en fin d'exercice fiscal à chaque RDD pour collecter les données et partager leurs résultats sur une soixantaine d'indicateurs (KPIs). Cette évaluation annuelle contribue à une démarche d'amélioration continue, engageant tous les métiers et établissements tout en valorisant leur niveau de maturité. Lors de l'actualisation annuelle de la feuille de route RSE, les indicateurs et les cibles associées ont été revus au regard des évolutions réglementaires, des attentes des parties prenantes et des nouvelles ambitions de Barrière.

Ainsi, sur l'exercice fiscal 2023/2024, 64 indicateurs ont été validés et déclinés sur l'ensemble des établissements dont la SFCMC. En synthèse, lors de cette mise à jour, 9 indicateurs ont été retirés, 12 ont été créés et 25 ont été reformulés.

Une feuille de route en accélération depuis 2022

Depuis 2022, la Direction RSE a renforcé l'intégration des objectifs au sein des divers métiers et établissements en déployant progressivement :

- des outils pratiques telle que la fiche sobriété énergétique ;
- des chartes spécifiques détaillant les exigences "Planète Barrière" à respecter selon les activités concernées (Charte Restauration Responsable, Charte MICE* Responsable...).

**MICE: Meeting, Incentive, Conventions, Events*

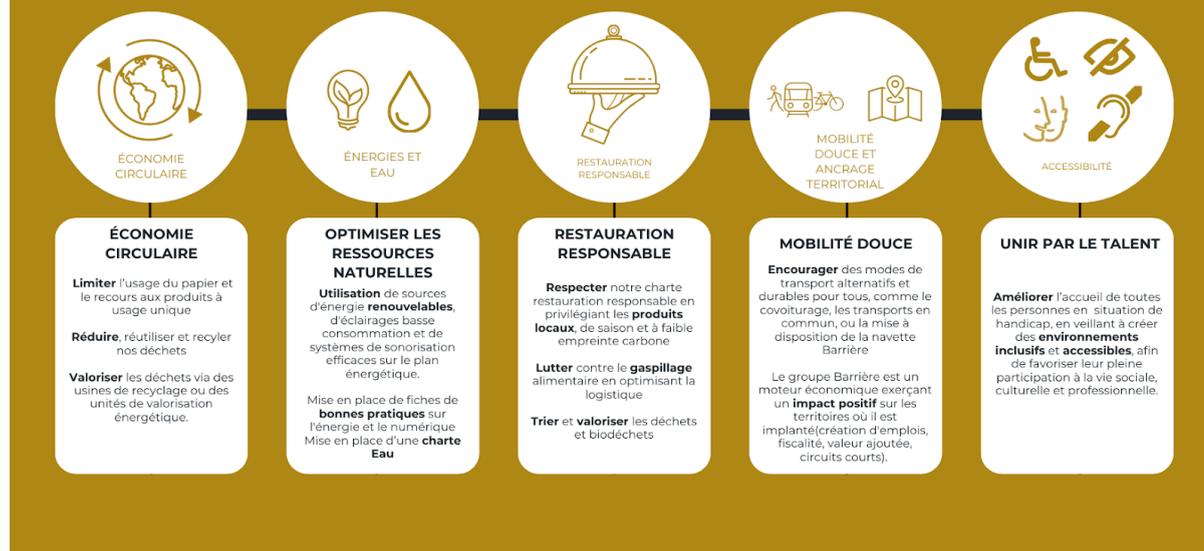
Afin de renforcer l'engagement collectif, Barrière a amélioré sa communication interne avec la mise en place d'un intranet dédié. Avant cette évolution, la communauté Planète Barrière existait déjà via Google, mais l'échange de bonnes pratiques et la visibilité des initiatives RSE étaient moins accessibles. Grâce à l'intranet, cette plateforme en ligne permet désormais une meilleure visibilité des bonnes pratiques et des actions RSE de chaque établissement, tout en facilitant les échanges sur les sujets liés au développement durable. Cette évolution a permis à la communauté Planète Barrière de devenir encore plus active et dynamique.

Également, dans le cadre de notre engagement en faveur de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), et au travers de sa stratégie Planète Barrière 2021-2024, Barrière a décidé de faire certifier, selon la norme ISO 20121, les établissements organisant des séminaires, soit les douze hôtels français, les casinos de Deauville et Toulouse, les deux resort hôtel et casino de Lille et Ribeaupillé et l'entreprise Traiteur Barrière.

Cette démarche se décline notamment autour de cinq axes.

ADOPTER UNE DÉMARCHE ÉVÉNEMENTIELLE RESPONSABLE

La certification ISO 20121 garantit la responsabilité environnementale des événements du Groupe, réduisant les impacts et optimisant les ressources. Les établissements certifiés s'engagent à suivre les exigences de la norme pour réduire leur impact environnemental et minimiser les déchets.



Ainsi, en juin 2023, Barrière a obtenu la certification ISO 20121 avec l'application notamment d'un référentiel et d'une charte "MICE Responsable". En juin 2024, l'audit de suivi a confirmé cette certification, valorisant l'engagement collectif de l'ensemble des équipes et l'intégration des préoccupations environnementales et sociétales dans nos activités MICE.

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue, les axes identifiés lors de l'audit sont intégrés dans la nouvelle feuille de route RSE 2025-2027.

Avec Planète Barrière, Barrière défend un modèle de développement ainsi qu'un dispositif de maîtrise ambitieux et innovant. Celui-ci s'appuie sur de multiples certifications (Destination Innovante et Durable, Green Globe, ISO 20121) et une gouvernance renforcée, articulée autour de comités dédiés : RSE, Bâtiment durable, Restauration Responsable, Achats Responsables, Hôtellerie Responsable...

L'année 2024 est marquée par la révision de la stratégie Planète Barrière 2021-2024 au regard des nouvelles réglementations (CSRD, Taxonomie, CS3D...), des nouveaux axes stratégiques et des nouvelles attentes de nos parties prenantes.

Ainsi, une nouvelle stratégie Planète Barrière 2025-2027 a été co-construite avec l'ensemble des Directions métiers tout en intégrant les résultats de l'analyse de la double matérialité menée durant le 1er semestre 2024 et selon la méthode définie dans les normes ESRS de la CSRD.

Barrière a ainsi une nouvelle ambition : d'ici 2027, **“Réinventer ensemble nos métiers au service d'une expérience client innovante et responsable”**. La nouvelle feuille de route RSE est donc structurée autour de 3 piliers et 115 indicateurs :

- Pilier environnemental : **“Préserver nos écosystèmes en conciliant tourisme, loisirs et respect de l'environnement”**.
- Pilier social : **“Prendre soin de nos clients et de nos équipes, accompagner nos Talents et contribuer au développement de nos territoires”**.
- Pilier gouvernance : **“Pérenniser l'avenir de notre Groupe de façon durable et responsable”**.

La déclinaison de la stratégie Planète Barrière au sein de la SFCMC

La SFCMC décline la feuille de route Planète Barrière 2021-2024 au sein de ses différentes activités et auprès de l'ensemble de ses équipes à l'aide notamment du plan d'action regroupant les 64 indicateurs définis et transmis par la Direction RSE. Cette feuille de route prend en considération les enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et éthiques dans sa stratégie d'entreprise et l'intègre dans sa gouvernance.

Suite à la nouvelle organisation du groupe Lucien Barrière en septembre 2023, la Direction RSE est rattachée au Secrétaire Général du groupe Lucien Barrière afin d'accentuer l'intégration de la RSE dans les prises de décisions stratégiques. Dans ce contexte, depuis octobre 2023, le pilotage de la démarche RSE de la SFCMC a évolué. Au 31/10/2023, chaque établissement s'appuie sur 1 RDD (réfèrent développement durable) et 1 comité développement durable composé d'un représentant par métier. Ce comité se réunit a minima trois fois dans l'année pour déployer et animer la stratégie Planète Barrière.

Le Casino Barrière Le Croisette ainsi que l'Hôtel Barrière Le Carl Gustaf comptent désormais chacun un RDD. Par ailleurs, au sein du pôle hôtelier cannois, une Chargée RSE est membre des Comités Opérationnels de l'Hôtel Barrière Le Majestic Cannes et de l'Hôtel Barrière Le Gray d'Albion Cannes, qui se réunissent une fois par mois.

Afin de renforcer l'accompagnement et l'intégration de la RSE au sein de la SFCMC, un membre de la Direction RSE du Groupe est désormais en charge de la coordination des établissements de la SFCMC.

1.2 Présentation de la Société Fermière du Casino Municipal de Cannes (SFCMC)

La Société Fermière du Casino Municipal de Cannes (SFCMC) exploite ses hôtels et son casino dans deux des plus belles destinations de luxe françaises.

1.2.1 Notre offre et nos ressources

La Société Fermière du Casino Municipal de Cannes (SFCMC) comprend L'Hôtel Barrière Le Majestic Cannes, L'Hôtel Barrière Le Gray d'Albion Cannes, L'Hôtel Barrière Le Carl Gustaf à Saint Barthélemy et le Casino Barrière Le Croisette Cannes. Les trois hôtels et le casino comptabilisent 570 Chambres, suites et bungalows, 196 machines à sous, 28 tables de jeux traditionnels et 72 postes électroniques (Roulette et Blackjack), 17 restaurants et bars, 3 plages, 2 spas Diane Barrière, une discothèque, une cinémathèque, près de 100 animations par an et plus de 757 collaborateurs (hors extra).

Les deux hôtels cannois se distinguent avec la certification internationale Green Globe, qui met en avant une démarche globale axée sur le développement durable.

La SFCMC attache une attention particulière à ses collaborateurs. L'ambition d'excellence demeure l'une des valeurs fondamentales partagée par tous. La formation, la recherche de progrès constants en savoir-faire, l'adaptabilité et la réactivité, sont donc des éléments clés, tout comme l'esprit d'équipe. Barrière a créé et développé une structure interne dédiée à la formation et l'accompagnement des collaborateurs : Campus Barrière.

1.2.2 Notre démarche

Grâce à une politique soutenue d'investissement sur l'ensemble de ses établissements (chambres, salons, spas, lobby, restaurants) et une offre diversifiée d'activités (expositions, concerts, événements littéraires, gastronomie...), la SFCMC place au centre de toutes ses priorités l'expérience client. L'offre de restauration est complète et complémentaire (brasserie traditionnelle, gastronomie italienne et du Sud, inspirations argentines, libanaises ou grecques), le client trouve dans nos établissements des expériences gastronomiques raffinées et savoureuses.

Il existe également une offre très complète dans les spas et espaces bien-être des établissements hôteliers allant du massage sur-mesure au cours de yoga sur la plage.

La SFCMC a également développé une communication digitale de pointe et de nombreux services dématérialisés.

A titre d'exemple, l'enregistrement ne passe plus par la traditionnelle réception, la presse est accessible depuis un téléphone mobile. Il en est de même pour le service client en chambre et la conciergerie, accessibles via une application.

1.2.3 Nos valeurs

La SFCMC s'adapte aux évolutions de son temps et aux nouvelles exigences et accompagne le changement sans sacrifier pour autant ses standards d'excellence et son savoir-faire. Elle cultive dans ses établissements un esprit convivial, familial, pour un service chaleureux, soigné, personnalisé et sur-mesure, afin d'être au plus proche des souhaits et exigences des clients.

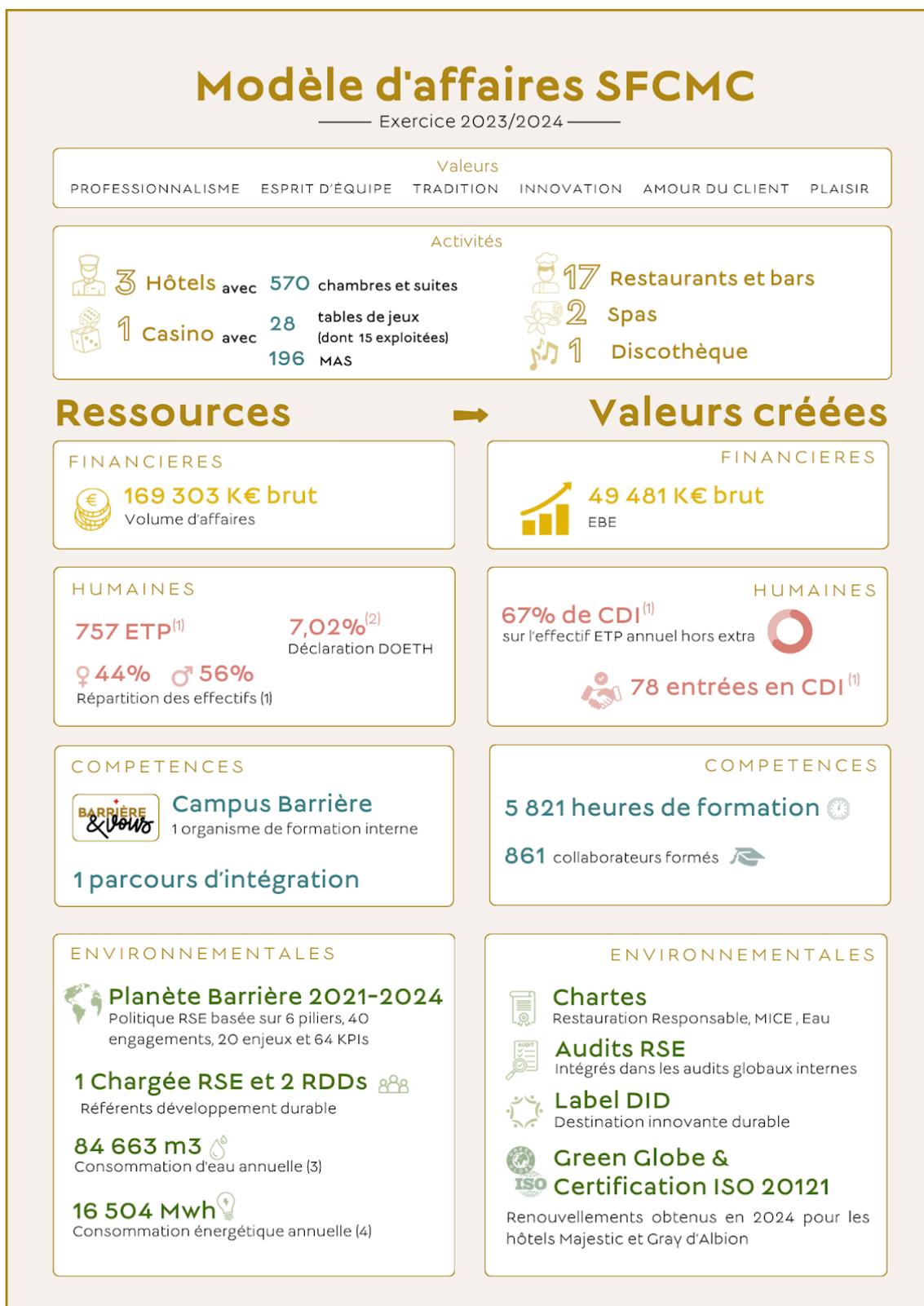
“Mettre le client au centre de nos préoccupations, innover pour des services sur mesure, agir avec esprit d'équipe et professionnalisme, porter au plus haut niveau l'art de vivre à la Française dont Barrière se fait l'ambassadeur”. Autant de missions dans lesquelles s'engagent les collaborateurs en incarnant au quotidien les six valeurs de Barrière :

- Professionnalisme
- Esprit d'équipe
- Plaisir
- Innovation
- Tradition
- Amour du client

1.2.4 Notre stratégie

Forte de ses trois hôtels avec plages et de son casino emblématique, 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 notre clientèle.

1.2.5 Notre modèle d'affaires



(1) Hors Extras

(2) DOETH: Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, taux calculé sur l'année civile 2023

(3) Total des consommations d'eau sur l'exercice fiscal 2023/2024

(4) Total des consommations d'électricité et de gaz sur l'exercice fiscal 2023/2024

1.3 Notre protocole d'identification des risques

La Direction de l'Audit interne, avec la collaboration de la Direction Risques et Assurances, élabore une cartographie des risques de la SFCMC, réactualisée chaque année et portée à la connaissance du Comité d'audit et des risques. Elle est le fruit d'entretiens individuels menés auprès des Directions opérationnelles et fonctionnelles. Dans ce contexte, la Direction de l'Audit interne identifie les risques en évolution (hausse, baisse, disparition) et engage une réflexion sur l'apparition de nouveaux risques, dans le but de présenter une liste actualisée des risques majeurs menaçant la mise en œuvre de la stratégie et l'atteinte des objectifs du Groupe.

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. Elle tient compte de l'effet du dispositif de contrôle interne, afin de pouvoir estimer si des moyens de maîtrise additionnels doivent être mis en place. Les seuils de criticité sont repris ci-dessous.

	1	2	3	4
Impact	Faible	Moyen	Fort	Grave
Financier (Résultat net)	< 100 k€	Entre 100k€ et 500k€	Entre 500k€ et 2m€	> 2m€
	1	2	3	4
Probabilité	Improbable	Rare	Envisageable	Importante
Quelle est la probabilité que le risque se produise sur un horizon de 5 ans ?	Il paraît presque impossible que le risque se produise	C'est possible mais très peu probable	Le risque que cela se produise existe mais n'est pas négligeable.	Il est pratiquement certain que cela se produira.
	1	2	3	4
Niveau de contrôle interne	Inexistant	Peu satisfaisant	Satisfaisant	Fort
	Aucun contrôle	Contrôle réalisé mais non documenté Il existe des moyens de contourner le dispositif	Contrôle réalisé mais à une fréquence insuffisante Il existe des moyens de contourner le dispositif	Contrôle réalisé à la bonne fréquence, aucun moyen de contourner le dispositif

Impact	1	2	3	4
Grave	4	8	12	16
Important	3	6	9	12
Significatif	2	4	6	8
Limité	1	2	3	4
	1	2	3	4
Probabilité	Improbable	Rare	Envisageable	Importante

L'exercice de cartographie des risques a également été décliné avec la mise en œuvre de cartographies spécifiques, avec pour vocation d'aider à la conception et au déploiement de programmes de gestion des risques spécifiques. Il s'agit de :

- la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence ;
- la cartographie des risques liés aux systèmes d'information (cyberattaque, pannes...) ;
- la cartographie des risques LCB-FT.

Tous les risques identifiés font l'objet d'une « fiche de risque » détaillant leurs facteurs internes et externes d'apparition, leur impact pour le Groupe, les contrôles existants pour les maîtriser et ceux à mettre en place. Ils font l'objet de « plans d'action » qui sont revus, amendés et enrichis au regard de l'évolution annuelle desdits risques, ainsi que d'indicateurs clés de performance.

Analyse de risque et exigences DPEF

Compte tenu de la nature de nos activités, certaines catégories d'informations de l'article L225-102-1 de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, modifié par la LOI n°2023-703 du 1er août 2023 - art. 29, ne sont pas présentées au regard de leur niveau de risque dans la DPEF de la SFCMC pour l'exercice fiscal 2023/2024 :

- la précarité alimentaire ;
- le bien-être animal ;
- les actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves.

Les justifications des exclusions sont explicitées ci-dessous.

- Dans le cadre de l'anticipation de la CSRD dont la SFCMC sera éligible sur l'exercice fiscal 2024/2025 et la holding SPD (Société de Participation Deauvillaise), dont la SFCMC et le groupe Lucien Barrière sont filiales, sur l'exercice fiscal 2025/2026, une analyse de double matérialité a été réalisée courant 2024. Les enjeux “ bien-être animal ” et “ précarité alimentaire ” n'ont pas été identifiés comme matériel.
- Nos services et nos offres ne sont pas associés aux actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves.

Les autres catégories mentionnées par l'article L225-102-1 seront intégrées dans la DPEF de la SFCMC pour l'exercice fiscal 2023/2024 de la manière décrite ci-après.

- Les informations relatives à la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives sont intégrées au sein de l'enjeu "garantir la santé et le bien-être de nos collaborateurs au travail".
- Les informations relatives aux mesures des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux activités de transport en amont et aval de l'activité ainsi qu'au plan d'action visant à réduire ces émissions, sont incluses dans la stratégie bas carbone du Groupe qui sera détaillée dans l'enjeu "limiter l'impact des activités du Groupe sur l'environnement" de la présente DPEF. Cette stratégie bas carbone sera également renforcée dans la nouvelle stratégie RSE Planète Barrière 2025-2027.

Anticipation de la future réglementation CSRD

Par anticipation de la réglementation CSRD et dans le cadre de l'actualisation de la feuille de route RSE "Planète Barrière" 2025-2027, Barrière a réalisé en 2024 pour le compte de la SPD (Société de Participation Deauvillaise), 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. Avec l'aide d'un cabinet d'expertise, elle a été pilotée par la Direction RSE en étroite collaboration avec la Direction de l'Audit interne, la Direction Financière et la Direction Risques et Assurance.

Pour le futur rapport de durabilité CSRD de la SFCMC sur l'année fiscale 2024/2025, l'analyse de double matérialité est en cours de réalisation sur la base méthodologique de celle effectuée par Barrière. Ainsi dans cette présente DPEF qui concerne l'année fiscale 2023/2024, la méthodologie et la synthèse des risques restent globalement similaires à 2022/2023.

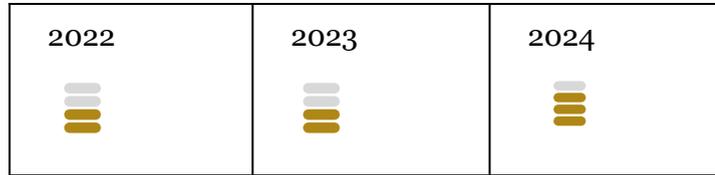
Synthèse des risques 2024

La mise à jour réalisée durant l'exercice 2023/2024 a porté sur la réévaluation de certains risques identifiés comme majeurs pour le Groupe. Les risques ESG identifiés en 2023 restent identiques en 2024. Pour certains risques, les seuils de criticité ont été actualisés.

Les principaux risques auxquels est exposé le Groupe sont repris ci-après selon les quatre catégories suivantes. Pour chaque risque la criticité est présentée.

1) Risques climatiques et environnementaux

- Changement climatique et impact du Groupe sur les écosystèmes



Le Groupe poursuit ses actions visant à réduire son empreinte environnementale. La criticité a augmenté en raison notamment de l'intensification des évolutions réglementaires.

2) Risques sociaux

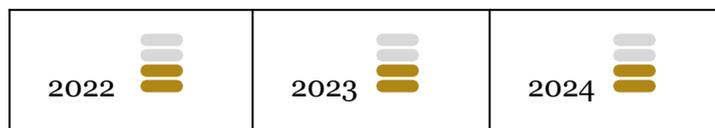
- Perte des savoir-faire et des compétences



La crise sanitaire ayant profondément bouleversé les aspirations professionnelles des salariés, le Groupe est exposé à des difficultés pour recruter et fidéliser les collaborateurs sur ses métiers, notamment les métiers de la restauration.

Le Groupe ne cesse d'investir pour renforcer sa présence sur les réseaux de recrutement et sa marque employeur.

- Détérioration du climat social



Dans un contexte de transformation des organisations, la Direction des Ressources Humaines maintient le déploiement de ses actions pour maintenir un niveau de climat social satisfaisant (échanges avec les représentants du personnel, grilles salariales...).

3) Risques sociétaux

- Faille sur la perte d'intégrité de données personnelles



La maîtrise du risque progresse, en lien avec les efforts déployés par la DSI et la Direction conformité (sensibilisation des collaborateurs, rédaction de procédures...), mais il reste critique au regard de la forte digitalisation de nos activités et des menaces extérieures croissantes.

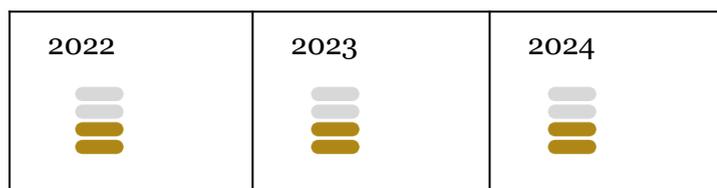
- Pratique de jeu excessif



Le Groupe fait face à un durcissement des attentes du régulateur et du grand public en matière de Jeu Responsable, notamment sur l'efficacité de ses dispositifs de détection et d'accompagnement des joueurs en situation d'abus de jeu. En 2024, la criticité a augmenté en lien avec le renforcement des attentes du régulateur.

4) Risques éthiques

- Risque de fraude, de blanchiment d'argent et d'évasion fiscale



Les casinos sont assujettis aux obligations de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (appelée « LCB-FT »). De plus, la SFCMC est impactée par le risque d'évasion fiscale qui porte sur le non respect des réglementations fiscales applicables à nos activités.

- Dysfonctionnement dans le déploiement des dispositifs de conformité

2022	2023	2024
		

Le Groupe interagit avec de nombreux agents publics et privés dans la conduite de ses activités, l'exposant à des risques de corruption ou de trafic d'influence de ses collaborateurs ou dirigeants.

2. GESTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

2.1 Changement climatique et impact du Groupe sur les écosystèmes

2.1.1 Limiter l'impact des activités de la SFCCM sur l'environnement

Enjeux

Barrière a conscience que son activité a un impact sur l'environnement. Il est donc essentiel que tous les métiers agissent en faveur de la lutte contre le changement climatique, la réduction des déchets et l'intégration des principes de l'économie circulaire sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Politique associée

La politique RSE Barrière a pour objectif d'impliquer tous les établissements et toutes les équipes vers un fonctionnement respectueux de l'environnement. L'implication de tous les acteurs dans cette démarche nous permet d'innover tout en réduisant notre impact environnemental.

Acteur du tourisme responsable, Barrière s'engage, dans le cadre de sa stratégie RSE 2021-2024, dans la protection de l'environnement au travers des 4 enjeux décrits ci-dessous. Les objectifs environnementaux définis dans la feuille de route Planète Barrière 2021-2024 ont été actualisés en 2024 au regard des nouvelles réglementations, des attentes des parties prenantes et de la maturité des actions entreprises par les établissements.

1. BÂTIMENT DURABLE

La SFCMC s'engage à agir en faveur de la réduction de ses consommations d'énergie et d'eau à hauteur de 20 % d'ici 2024 versus 2019.

2. ECONOMIE CIRCULAIRE

Les établissements s'engagent à favoriser une démarche d'économie circulaire en renforçant le tri 7 flux et la valorisation des déchets.

D'ici 2024, le plastique à usage unique est supprimé de nos établissements dans le respect de la réglementation et les bouteilles plastiques mises à disposition dans les espaces clients sont supprimées.

3. BIODIVERSITÉ

La SFCMC s'engage à préserver la biodiversité à travers 3 objectifs :

- réduire d'au moins 50 % l'utilisation de produits phytosanitaires d'ici 2024 pour nos espaces végétalisés ;
- 100 % des établissements doivent effectuer a minima une action en faveur de la biodiversité ;
- 100 % des établissements en bord de mer font au minimum une action annuelle en faveur de la protection des Océans.

4. CHANGEMENT CLIMATIQUE

Dans le cadre de sa stratégie bas carbone, la SFCMC s'engage à mesurer son empreinte carbone en réalisant les bilans GES réglementaires pour l'ensemble de ses établissements.

100 % des établissements concernés devront également mettre en place un plan d'action de suivi visant la diminution des émissions de gaz à effet de serre.

Résultats et initiatives menées

- Réduire nos consommations d'énergie

La sobriété énergétique est devenue une nécessité absolue compte-tenu du contexte de crise énergétique mondiale. Dès octobre 2022, 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.

Bonnes pratiques et actions locales pour 100 % des établissements de la SFCMC en faveur de la sobriété énergétique

Durant l'exercice fiscal 2022/2023, au sein de la SFCMC, un audit énergétique a été réalisé dans chaque hôtel et au sein du casino.

Ainsi durant l'exercice 2023, chacun des établissements a établi son propre plan d'action en tenant compte des recommandations issues du rapport de cet audit et des bonnes pratiques par métier. Une fiche énergie permet de suivre ce plan d'action avec pour objectif une réduction de la consommation de 20 %.

Suite aux audits énergétiques réalisés sur les établissements de la SFCMC, différentes consignes ont été diffusées pour une mise en place progressive :

- réduction de la température de 2 degrés dans les établissements ;
- baisse de la température de l'eau des piscines de 1 degré.

Depuis janvier 2023 et grâce à la renégociation des contrats, 50 % de l'énergie consommée dans les établissements provient désormais d'énergies renouvelables.

Afin de sensibiliser et d'informer nos collaborateurs, et parce que la consommation d'énergie est l'affaire de tous, nous avons élaboré des "fiches bonnes pratiques" spécifiques à chaque métier. Ces fiches 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 quizz d'une durée d'un mois a également été réalisé en ce sens 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.

Des travaux de rénovation qui intègrent une démarche de sobriété énergétique au sein du groupe SFCMC.

Des actions portant sur des travaux ou remplacement d'équipements moins énergivores ont été réalisées. Concernant l'électricité et le gaz, nous avons déjà réalisé les actions suivantes :

- Programme de remplacement des lampes énergivores par des leds ou des ampoules basses consommation dans les établissements cannois : 100 % de nos chambres au Majestic sont équipées en led, ainsi que notre enseigne extérieure.
- Une grande partie des équipements informatiques répondent au Label TCO 83 ou équivalent, nos imprimantes sont programmées en mode économique.
- En 2022, 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-économiques 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) et 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.
- Installation de détecteurs de présence ou minuteurs dans des zones adaptées (vestiaires, couloirs back office) en 2022. Sur les années 2023 et 2024, poursuite des installations de détecteurs de mouvements dans tous les offices des femmes de chambre ainsi que ceux dédiés aux room-service. L'objectif d'ici à fin 2025, est de couvrir l'intégralité de nos back offices.
- En 2024, nous avons procédé à l'installation de sous-compteurs sur l'ensemble des nos boutiques afin d'affiner le suivi énergétique de ces dernières.

Pilotage de la donnée

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 Lucien Barrière. Courant 2024, ce dernier a réalisé un inventaire complet des compteurs gaz et électricité sur l'ensemble des établissements.

En parallèle, un projet a été relancé afin d'identifier un logiciel de management de l'énergie plus en adéquation avec nos besoins au regard de la future CSRD, du décret tertiaire, des bilans carbone et des objectifs de la stratégie Planète Barrière.

Une gouvernance renforcée

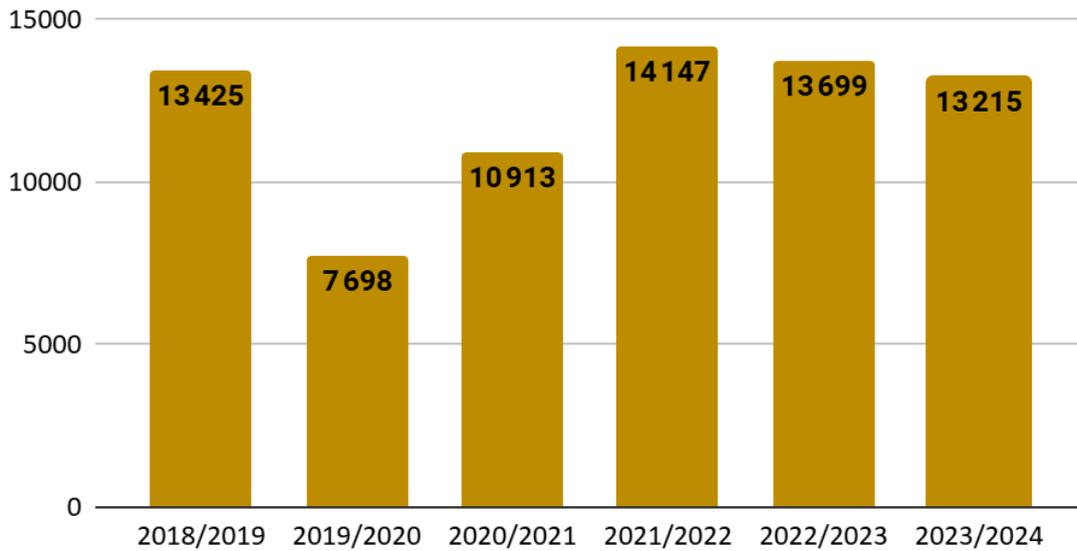
Barrière a mis en place un Comité Bâtiment durable dès 2020. L'objectif de cette instance est de travailler au pilotage de nos consommations, à la mise en application du Décret Tertiaire et à l'instauration d'une démarche de durabilité dans toutes nos opérations de rénovation ou construction. Composée de membres clefs, elle a vocation à se réunir pour faire avancer et concrétiser la stratégie du bâtiment durable au sein des établissements Barrière.

KPI

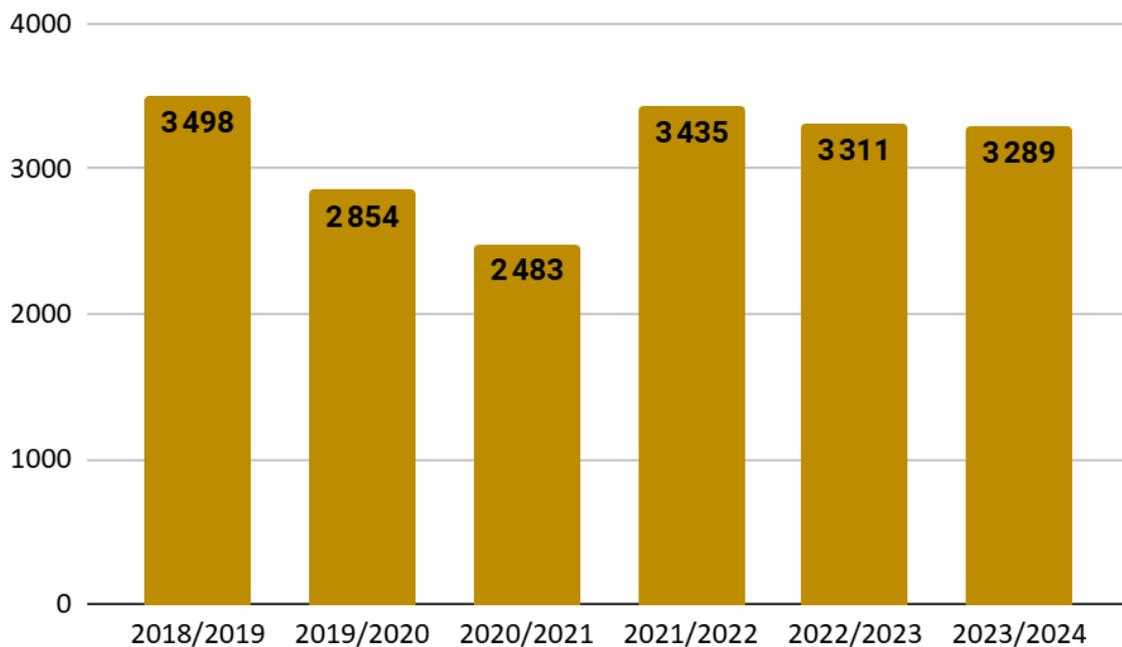
Indicateurs clés de performance

Évolution des consommations énergétiques par année fiscale.

Évolution des consommations d'électricité (Mwh) par année fiscale



Évolution des consommations de gaz (Mwh) par année fiscale



La consommation d'électricité et de gaz reste fortement liée à la fréquentation.

Les baisses de consommation sur les années 2020 et 2021, comparées à 2019, s'expliquent principalement par la fermeture de nos établissements lors des confinements durant la crise sanitaire de la Covid-19.

L'hôtel Carl Gustaf ayant ouvert ses portes le 15 octobre 2020, il convient de préciser que la prise en compte de ses consommations énergétiques a débuté sur l'exercice fiscal 2020/2021. Ce qui explique la forte hausse constatée entre 2021 et 2022.

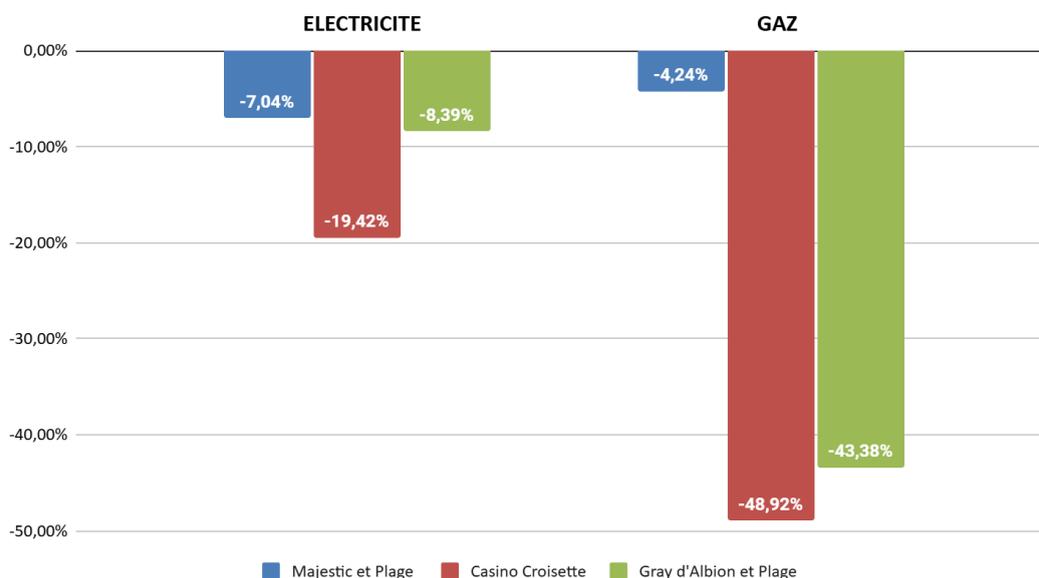
En 2024, afin d'améliorer la fiabilité du suivi des données énergétiques, la méthodologie a été revue. Ainsi les consommations sont suivies et enregistrées par l'Energy manager mensuellement sur la base des facturations. Ce dernier comptabilise également l'ensemble des compteurs afin d'avoir une vision la plus exhaustive des consommations par établissement. A l'aide de la nouvelle méthodologie, une revue des consommations depuis l'exercice fiscal 2018/2019 a par ailleurs été réalisée sur la présente DPEF.

Nous pouvons constater entre 2019 et 2024 sur la SFCMC* :

- une baisse de 12 % d'électricité,
- une baisse de 7 % de gaz.

Cette baisse reflète en partie l'efficacité des actions de sobriété énergétique et de sensibilisation déployées depuis plusieurs années au sein de la SFCMC et décrites précédemment.

Évolution des consommations énergétiques par établissement (2019-2024)



Cible : au minimum 80 % des établissements de la SFCMC constatent une réduction des consommations énergétiques d'au moins 20 % d'ici fin 2024 (année de référence 2019).*

En 2024, 66 % des établissements SFCMC* ont réduit d'au moins 20 % leurs consommations de gaz mais aucun n'atteint cette cible pour les consommations d'électricité.

**Pour vérifier l'atteinte de la cible précédemment décrite et comparer la consommation énergétique sur un même périmètre, l'hôtel Carl Gustaf n'ayant ouvert qu'à partir de l'exercice 2020/2021, il n'a pas été pris en compte dans l'analyse 2019-2024 détaillée ci-dessus.*

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage à **“concevoir ses établissements en intégrant les aléas climatiques et en optimisant les ressources naturelles”**.

2 indicateurs de performance ont été définis :

Optimiser l'utilisation des ressources naturelles	KPI# D'ici 2025, réduire la consommation d'énergie du Groupe de 20 % à périmètre comparable (année de référence 2019).
	KPI# D'ici 2027, augmenter la part des consommations d'énergie renouvelable du Groupe de 50 % à 70 %.

- Réduire nos consommations d'eau

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.

Sensibilisation des équipes et des clients

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 à nos 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.

En mars 2023, à l'occasion de la Journée Mondiale de l'Eau et dans le cadre du Comité Bâtiment durable, une charte eau a été diffusée auprès des équipes.

Son déploiement est progressif et 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 économiseur d'eau ;
- privilégier une gestion raisonnée de l'eau pour l'entretien des espaces verts.

En mars 2024, cette initiative a été relancée en communiquant une nouvelle fois la charte eau auprès des référents développement durable de chaque établissement.

Un support de sensibilisation additionnel a été diffusé ayant pour objectif de partager l'impact sur "l'eau" dans le secteur touristique et l'importance de prendre des mesures proactives pour protéger les ressources en eau.

Également, une formation d'une durée de 3 heures a été organisée auprès des équipes de l'hôtel Majestic abordant les thématiques suivantes : la gestion de l'eau, de l'énergie et le tri des déchets.

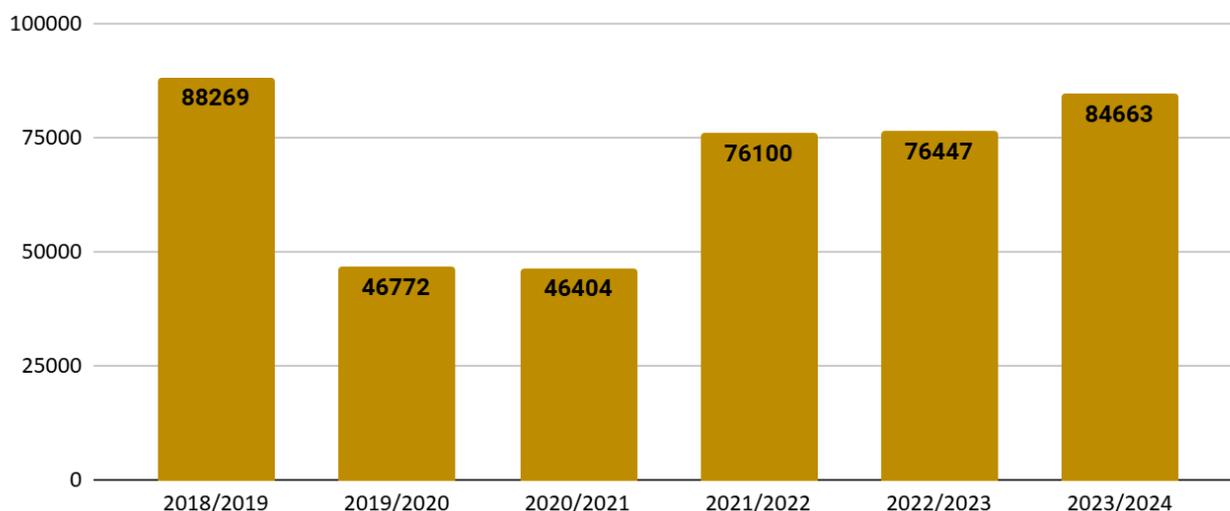
Déploiement d'action d'optimisation et de réduction de la consommation d'eau

La SFCMC a déjà mis en place les actions suivantes :

- Installation de mousseurs ou de réducteurs de débit sur les robinets dans les chambres, les parties communes et les back offices des employés. En juin 2024, nous avons poursuivi cette installation à la plage du Majestic.
- Les robinets sont équipés d'un infrarouge ou des robinets temporisés manette au genou sont installés dans les vestiaires collaborateurs.
- Installation de robinets à détecteur de mouvement dans les sanitaires clients. En 2024, nous avons poursuivi cette installation sur les zones back offices des employés.
- Dans les sanitaires, l'installation de chasses d'eau à double commande et d'urinoirs à détection.

La mise en place de compteurs hydrauliques est par ailleurs également envisagée sur les parties eau chaude/froide des boutiques d'ici février 2025.

Évolution des consommations d'eau (m³) par année fiscale



Sur l'exercice 2023/2024, la consommation est basée sur les facturations disponibles à date de novembre 2024. Les données manquantes sont estimées sur les données de l'exercice précédent.

En 2024, afin d'améliorer la fiabilité du suivi des données des consommations d'eau, la méthodologie a été revue. Ainsi les consommations sont suivies et enregistrées par l'Energy manager, mensuellement, sur la base des données réelles facturées. Ce dernier comptabilise également l'ensemble des compteurs afin d'avoir une vision la plus exhaustive des consommations par établissements. À l'aide de cette nouvelle méthodologie, une revue des consommations depuis l'exercice fiscal 2018/2019 a par ailleurs été réalisée sur la présente DPEF.

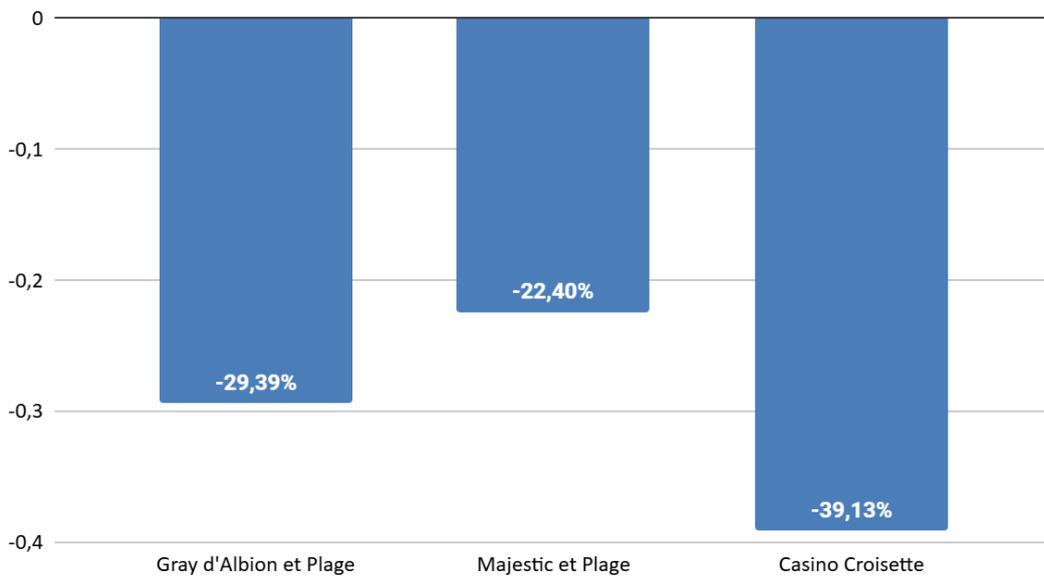
Nos consommations d'eau se répartissent entre les postes d'entretien des jardins, les douches, les sanitaires, la piscine et spas, les cuisines, la lingerie, la restauration et les bars.

La consommation d'eau est fortement liée à la fréquentation, au comportement de notre clientèle et aux activités qu'elle pratique.

Les variations entre 2019 et 2021 s'expliquent notamment par les fermetures administratives de nos établissements et activités réduites en raison de la pandémie Covid-19.

L'hôtel Carl Gustaf ayant ouvert ses portes le 15 octobre 2020, il convient de préciser que la prise en compte de ses consommations d'eau a débuté sur l'exercice fiscal 2020/2021. Ce qui explique la hausse des consommations globales à compter de l'exercice fiscal 2021/2022.

Évolution des consommations d'eau par établissement (2019-2024)



Cible : au minimum 80 % des établissements de la SFCMC constatent une réduction des consommations d'eau d'au moins 20 % d'ici 2024 (année de référence 2019).*

En 2024, 100 % des établissements SFCMC* qui étaient ouverts en 2019 ont réduit d'au moins 20 % leurs consommations d'eau.

**Pour vérifier l'atteinte de la cible précédemment décrite et comparer la consommation d'eau sur un même périmètre, l'hôtel Carl Gustaf n'ayant ouvert qu'à partir de l'exercice 2020/2021, il n'a pas été pris en compte dans l'analyse 2019-2024 détaillée ci-dessus.*

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage à **“concevoir ses établissements en intégrant les aléas climatiques et en optimisant les ressources naturelles”**.

2 indicateurs de performance ont été définis :

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

- Préserver la biodiversité

Engagés depuis longtemps dans la démarche RSE, les deux hôtels cannois ont installé sur leur toit des ruches avec l'appui de 2 apiculteurs locaux. Depuis 2012 à l'hôtel Gray d'Albion et 2016 à l'hôtel Majestic, notre récolte s'élève à 1,624 tonne.

L'année 2024 a de nouveau été fortement marquée par des attaques répétitives de frelons asiatiques, n'empêchant cependant pas les hôtels de parvenir à une récolte de 198 kg de miel. Des cadeaux pour les clients, en passant par des cocktails originaux, ou le buffet du petit-déjeuner, l'usage du miel Barrière est multiple.

Certains clients ont même eu le privilège de découvrir le rucher facilement accessible de l'hôtel Majestic. A chaque récolte et passage de notre apiculteur, les équipes se retrouvent afin de partager un moment de convivialité et d'enrichir leurs connaissances sur l'apiculture.



L'installation des ruches a été proposée par des collaborateurs conscients du danger de la disparition des abeilles et des conséquences que cela entraînerait. D'autres initiatives en faveur de la biodiversité sont mises en place notamment au Majestic avec la création d'un jardin aromatique et l'installation d'hôtels à insectes.

Part des établissements de la SFCMC effectuant au minimum une action en faveur de la biodiversité

Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024
50 %	50 %	50 %

Cible : 100 % des établissements de la SFCMC doivent effectuer au minimum une action en faveur de la biodiversité.

Lors de la Semaine Européenne du Développement Durable, 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 de nos deux hôtels cannois aux dangers que représentent les déchets pour la biodiversité.

Part des établissements de la SFCMC en bord de mer effectuant une action pour la protection des Océans

Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024
50 %	50 %	75 %

Cible : 100 % des établissements de la SFCMC en bord de mer font au minimum une action annuelle en faveur de la protection des océans.

En 2024, les comités RSE des hôtels Majestic et Gray d’Albion se sont rendus à une immersion au Musée Océanographique de Monaco afin de sensibiliser les équipes à la protection des écosystèmes marins et l’importance de leur préservation. L’occasion également de découvrir le travail mené en ce sens par la fondation du Prince Albert II.

Parallèlement à cela, nous finançons également, chaque année, le nettoyage des fonds marins aux abords de nos plages.

Soucieux de la préservation des océans, l’hôtel Le Carl Gustaf à Saint Barthélemy a également mené deux opérations de ramassage des déchets aux abords des plages cette année, visant à nettoyer et préserver l’île tout en sensibilisant les équipes de l’hôtel.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s’engage à “**agir pour préserver la biodiversité**”.

2 indicateurs de performance ont été définis :

Agir au quotidien pour préserver la faune et la flore locale	KPI# A partir de 2025, 100 % des établissements mettent en place la gestion écologique des espaces verts.
	KPI# A partir de 2025, 100 % des établissements doivent effectuer au minimum une action annuelle en faveur de la biodiversité.

- Changement climatique

En 2023, afin d'accroître ses engagements en matière de stratégie bas carbone, Barrière a réalisé un bilan carbone exhaustif couvrant l'ensemble de sa chaîne de valeur (scope 1+2+3) sur une station pilote représentative de l'ensemble de ses activités (La Baule : 3 hôtels, 1 thalasso, 1 golf, 1 tennis, 1 casino et des activités de restauration).

En 2024, s'appuyant sur cette méthodologie et dans le cadre des bilans GES réglementaires, la SFCMC a réalisé son bilan carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur pour les données de l'exercice 2022/2023.

Début 2025, un plan d'action de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre sera co-construit avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Bilan GES réglementaire réalisé

BEGES sur les données 2022/2023
75 % réalisé

Cible : 100 % des établissements de la SFCMC ont réalisé leur bilan carbone.

L'hôtel Le Carl Gustaf sera intégré dans ce bilan durant l'exercice fiscal 2024/2025.

Résultats du bilan carbone SFCMC* réalisé sur les données de l'exercice fiscal 2022/2023

Scope 1	Scope 2	Scope 3	Emissions totales
2 284 teqCO ₂	293 teqCO ₂	149 686 teqCO ₂	152 263 teqCO ₂

**Résultats sans l'hôtel Carl Gustaf.*

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage **“sur une trajectoire bas carbone”**.

2 indicateurs de performance ont été définis :

Elaborer et piloter notre trajectoire de réduction Groupe en fixant des objectifs chiffrés d'ici 2027	KPI# D'ici fin 2027, 100 % des établissements ont mené leur bilan carbone.
	KPI# 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.

2.1.2 Assurer une gestion responsable des déchets

Enjeux

De par ses activités, 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.

Au-delà des obligations réglementaires auxquelles nos établissements doivent se conformer, nous nous engageons à intégrer progressivement les principes des **5R** dans notre stratégie de gestion des déchets : **R**efuser ou **R**éduire à la source pour éviter de générer les déchets, **R**éutiliser ou **R**ecycler pour optimiser leur valorisation et **R**endre à la terre pour favoriser le compostage des déchets organiques.

Afin de réduire notre impact environnemental, il est essentiel de sensibiliser et d'impliquer l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes.

Politique associée

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

Les objectifs de la SFCMC étant les suivants :

- 100 % des établissements respectent le tri 7 flux ;
- 100 % des établissements respectent la loi anti-gaspillage sur le plastique à usage unique ;
- 100 % des établissements ont supprimé les bouteilles en plastique d'ici 2024.

Résultats et initiatives menées

- Tri et valorisation des déchets

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

Afin d'améliorer nos process de tri et de recyclage et de se préparer aux nouvelles réglementations, la SFCMC 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.

Au 31/10/2024, nos établissements trient et recyclent les principaux déchets suivants :

- papiers, cartons, aluminium, plastiques ;
- bouteilles en verre et bocaux ;
- 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.

KPI

Indicateur clé de performance

Part des établissements SFCMC respectant le tri 7 flux

Résultats 2022*	Résultats 2023*	Résultats 2024*
100 %	100 %	75 %

Cible : 100 % des établissements de la SFCMC respectent le tri 7 flux.

**En 2022 et 2023, 5 flux étaient concernés : papier/carton, plastique, métal, verre et bois. Depuis 2024, 2 autres flux ont été ajoutés : fraction minérale (béton...) et plâtre.*

Périmètre : l'ensemble des établissements SFCMC sont pris en considération à compter de l'exercice fiscal 2023/2024.

Concernant l'hôtel Le Carl Gustaf, au vu des contraintes de l'île, certaines filières de tri ne sont actuellement pas existantes pour permettre de réaliser le tri 7 flux.

KPI

Indicateurs clés de performance

Bilan annuel de la collecte des déchets non dangereux

Nous ne faisons pas de comparaison avec les données de 2020 et 2021 car celles-ci ne sont pas représentatives au regard de nos longues fermetures en raison de la pandémie de covid-19.

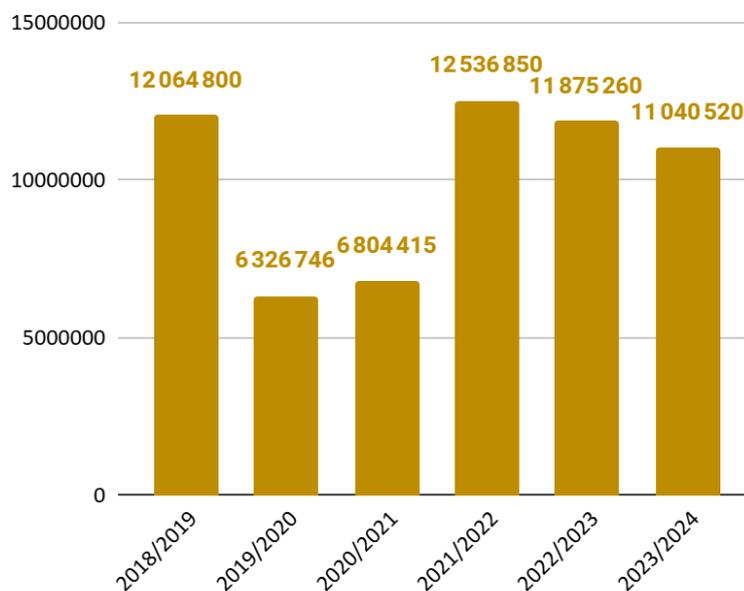
Huiles alimentaires

8 000 litres d'huiles alimentaires ont été collectés sur l'exercice 2023/2024 pour production en biocarburant. Nous notons entre 2019 et 2024 une augmentation de 3,7 %.

Collecte des huiles alimentaires pour production en biocarburant

2019	2020	2021	2022	2023	2024
7715 l	4585 l	5075 l	7045 l	8025 l	8 000 l

Suivi des déchets non dangereux (L) : Cartons / Plastiques / Aluminiums / Verres

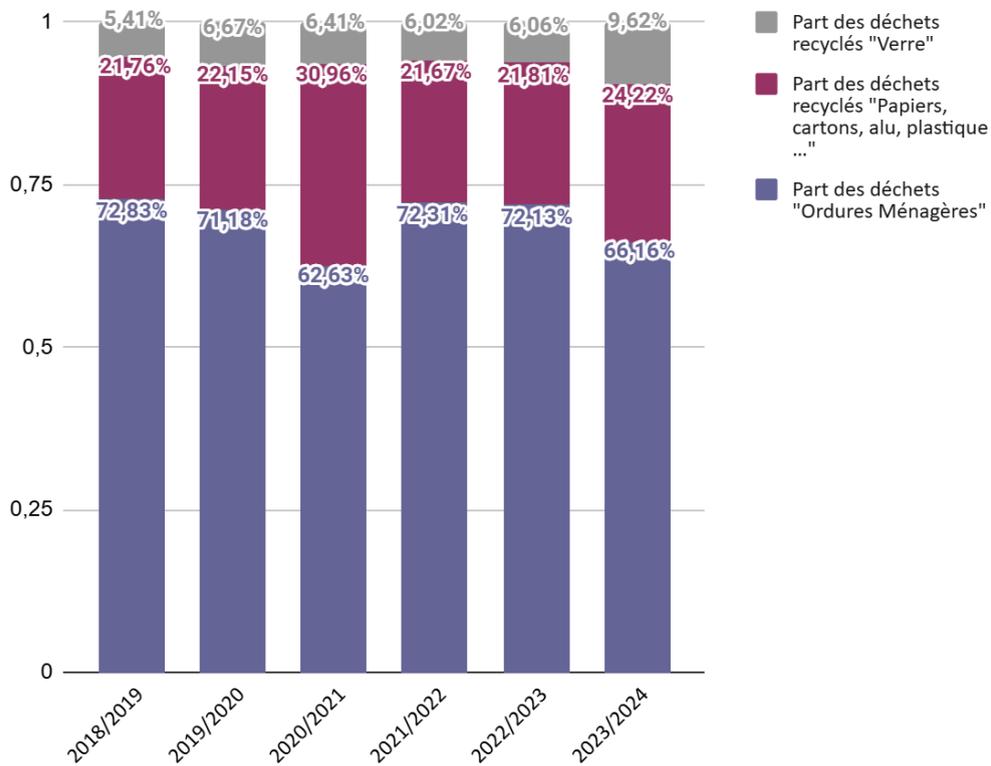


Cibles : 100 % des flux de déchets sont suivis quantitativement (volume, poids, etc...).

Pour l'ensemble des indicateurs mesurant la quantité des déchets non-dangereux triés par typologie, l'objectif est une amélioration annuelle de la valorisation ou du recyclage.

Le volume de nos déchets a diminué de 8,5 % sur l'exercice 2024 par rapport à 2019, et de 7 % en comparaison à l'exercice précédent.

Répartition par types de déchets non dangereux



La répartition par typologie de déchets est constante d'année en année avec une baisse de nos quantités globales cette année. Les actions de sensibilisation déployées auprès des collaborateurs durant l'exercice, afin de réduire nos déchets à la source, commencent à porter leurs fruits.

D'autre part, le remplacement des bouteilles Tetrapak en chambre client par des bouteilles en verre explique la hausse de la part des déchets recyclés "Verre" cette année.

En complément des indicateurs de performance cités ci-dessus, les résultats suivants sont également pris en compte :

Bilan annuel et évolution de la collecte des déchets dangereux

- Collecte et recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques par année fiscale

2019	2020	2021	2022	2023	2024
1 158 kg	832 kg	292 kg	373 kg	966 kg	568 kg

Cible : 100 % des flux de déchets sont suivis quantitativement (volume, poids, etc...)

Après une collecte importante effectuée sur l'exercice fiscal 2022/2023, nous constatons une légère baisse de la quantité de déchets d'équipements électriques et électroniques recyclés.

- Collecte et recyclage des emballages industriels dangereux par année fiscale

2019	2020	2021	2022	2023	2024
583 kg	152 kg	79 kg	397 kg	415 kg	620 kg

Cible : 100 % des flux de déchets sont suivis quantitativement (volume, poids, etc...)

En raison de la hausse constatée sur l'exercice fiscal 2023/2024, un plan d'action sera mis en place pour vérifier le respect du tri et du recyclage des emballages industriels dangereux.

- Reprise et recyclage des cartouches d'encre par année fiscale

2019	2020	2021	2022	2023	2024
140 kg	20 kg	30 kg	90 kg	22 kg	140 kg

Les données ne concernent que les 2 hôtels cannois.

Cible : 100 % des flux de déchets sont suivis quantitativement (volume, poids, etc...)

Le travail de sensibilisation au tri sélectif a permis de recycler davantage les cartouches d'encre sur l'exercice fiscal 2023/2024.

En parallèle de la valorisation des cartouches d'encres usagées, un travail est mené sur la réduction des cartouches d'encre de couleur. L'impression en noir/blanc ainsi que le recto/verso sont par ailleurs privilégiés.

- Suppression progressive du plastique à usage unique

Le Groupe travaille à la suppression progressive des plastiques à usage unique depuis plusieurs années. Les touillettes et piques à steak sont supprimés depuis 2020 ; des alternatives et solutions ont été apportées pour les mélangeurs (inox) et les pailles.

En 2024, le resort continue à appliquer les mêmes actions initiées en 2022 pour garantir la conformité à la loi anti-gaspillage sur le plastique à usage unique.

Pour illustrer cela, nous pouvons prendre comme exemple le remplacement partiel et progressif des produits d'accueil en salle de bain par des ecofills.

Part des établissements respectant la loi anti-gaspillage sur le plastique à usage unique

2022	2023	2024
100 %	100 %	100 %

Cible : 100 % des établissements de la SFCMC respectent la loi anti-gaspillage sur le plastique à usage unique.

- Suppression des bouteilles plastique

Pour l'ensemble de nos 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.

Également, 60 fontaines sont installées sur nos deux hôtels cannois.

Au sein de nos hôtels, les bouteilles plastiques ont été remplacées par des bouteilles de courtoisie en verre pour les clients en chambre et par des bouteilles en verre consignées en salle de séminaires.

Dans cette logique, cette année 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.

Part des établissements ayant supprimé les bouteilles en plastique

Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024
50 %	50 %	75 %

Cible : 100 % des établissements de la SFCMC ont supprimé les bouteilles en plastique d'ici 2024

Périmètre : l'ensemble des établissements SFCMC sont pris en considération à compter de l'exercice fiscal 2021/2022.

Le casino Croisette sur l'exercice 2023/2024 procède à la suppression progressive des bouteilles en plastique par l'installation de fontaines à eau. Ce dispositif sera entièrement en place d'ici la fin du prochain exercice.

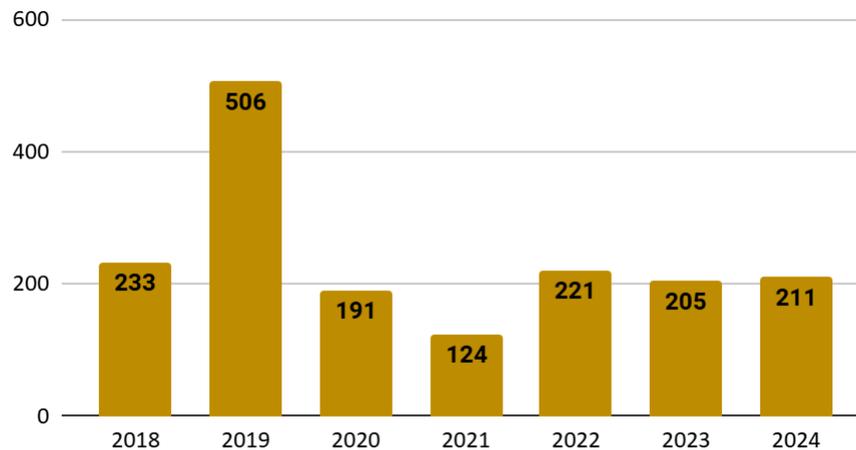
- Bonnes pratiques au sein des bureaux

Depuis 2019, les deux hôtels cannois proposent à leurs collaborateurs la collecte des piles usagées. Ainsi, sur l'exercice fiscal 2023/2024, **220 kg** ont été recyclés contre 107 kg sur l'exercice fiscal précédent. Les campagnes de sensibilisation menées durant l'exercice fiscal 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.

Depuis 2018, les documents confidentiels de nos deux hôtels sont collectés et recyclés par le biais de l'ESAT* « Elise Méditerranée ». Ce partenaire emploie des personnes en situation d'insertion. Depuis juin 2018, au total 1,691 tonne de papiers « confidentiels » ont été collectées et recyclées.

Documents confidentiels recyclés (kg)



- Bonnes pratiques au sein des hôtels

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. Le savon est une denrée précieuse, grâce à Unisoap nous lui donnons une seconde vie. Depuis le début du partenariat, la SFCMC a permis de recycler via Unisoap **788 Kg** de savons usagés dont 153 Kg en 2024.

Autre collecte

Les deux hôtels de Cannes collectent aussi les bouchons en liège et synthétique pour l'association France Cancer et Bouchons d'Amour, sans toutefois en évaluer le poids.

- Sensibilisation des collaborateurs

Nous menons diverses actions mêlant prévention et partage de bonnes pratiques :

- Une campagne d'éco-gestes présente dans les back-offices depuis septembre 2020.
- La participation au world Clean Up mené le 21 septembre 2024 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.
- 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.
- 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.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage à **“intégrer les principes de l'économie circulaire dans nos métiers”**.

3 indicateurs de performance ont été définis :

Réduire, recycler, réutiliser, refuser et réparer	KPI# À partir de 2025, 100 % des établissements mettent en place, chaque année, 1 nouvelle action pérenne pour limiter la production de déchets.
	KPI# D'ici 2026, atteindre un taux de recyclage des déchets Groupe a minima de 50 %.
	KPI# D'ici 2027, 100 % des établissements réalisent a minima 1 action pour favoriser le réemploi.

2.1.3 S'engager en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire

Enjeux

En France, selon une étude de l'ADEME, près de 10 millions de tonnes de nourriture consommable sont gaspillées chaque année.

De part nos activités de restauration, séminaires, événementiels et hôtellerie, le gaspillage alimentaire est donc un enjeu majeur pour lequel Barrière doit mettre en œuvre des actions afin de contribuer à l'objectif national de réduire de moitié le gaspillage alimentaire d'ici 2025.

Source Ademe:

<https://expertises.ademe.fr/economie-circulaire/dechets/passer-a-laction/eviter-production-dechets/dossier/reduire-gaspillage-alimentaire/enjeux>

Politique associée

Dans le cadre de notre feuille de route Planète Barrière 2021-2024, le gaspillage alimentaire s'inscrit comme l'un des enjeux essentiel d'une Restauration Responsable.

Nous nous engageons à réduire le gaspillage alimentaire au sein de nos établissements.

Nous avons ainsi définis 2 objectifs clefs :

- élaborer et déployer une charte de bonnes pratiques visant à réduire le gaspillage alimentaire ;
- d'ici 2024, suivre et optimiser les volumes des biodéchets.

Résultats et initiatives menées

- Charte Restauration Responsable

Engagé sur le sujet de la restauration durable, Barrière a mis en place en 2019 une Charte Restauration Responsable déclinée dans ses établissements. Cette charte incite à l'élaboration des cartes et menus, favorisant l'utilisation de produits de saison, produits locaux, poissons issus de la pêche responsable, offre végétarienne, produits bio, etc. La politique de réduction du gaspillage alimentaire est également une des thématiques de cette charte. En 2022, notre Charte Restauration Responsable a été mise à jour et envoyée aux établissements.

- E-learning Restauration Responsable

Afin d'impliquer l'ensemble de nos 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 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. Le suivi de la formation sera mené sur l'exercice fiscal 2024/2025.

Il est structuré autour de 3 modules :

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

- Tri et valorisation des biodéchets

Avec 177 299 couverts servis cette année par l'hôtel Majestic, 124 504 couverts servis par l'hôtel Gray d'Albion et 30 244 couverts servis par le casino Croisette, les établissements cannois sont des producteurs importants de biodéchets.

Bilan annuel et évolution de la collecte des biodéchets

Résultats 2020	Résultats 2021	Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024
630 kg	1 690 kg	5 070 kg	18 719 kg	35 624 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 traitent 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 compostage en local.

Le casino Croisette a également initié la collecte des biodéchets depuis mai 2024 en signant avec la même société. Grâce à ces partenariats, nos établissements de Cannes participent à l’économie locale.

KPI

Indicateur clé de performance

Part des établissements effectuant le tri des biodéchets sur la station

Au 30/10/2021	Au 30/10/2022	Au 30/10/2023	Au 30/10/2024
25 %	33 %	50 %	75 %

Cible : 100 % des établissements de la SFCMC trient les biodéchets.

A Cannes, les hôtels Majestic et Gray d’Albion et depuis cette année le casino Croisette effectuent le tri des biodéchets. L’hôtel Carl Gustaf est en cours d’étude pour identifier une solution.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s’engage à **“poursuivre des actions pour lutter contre le gaspillage alimentaire”**.

2 indicateurs de performance ont été définis :

Lutter contre le gaspillage alimentaire	KPI# À partir de 2025, 100 % des établissements mettent en place, chaque année, 1 nouvelle action pérenne pour lutter contre le gaspillage alimentaire.
	KPI# À partir de 2025, 100 % des équipes restauration en CDI ont suivi la formation E-learning Restauration Responsable.

3. GESTION DES RISQUES SOCIAUX

3.1 Perte des savoir-faire et compétences

La SFCMC est un groupe familial français à taille humaine, reconnu pour ses valeurs de respect de la tradition, de la qualité de service et de l'amour du client. Ce sont les femmes et hommes de la SFCMC qui perpétuent ces valeurs et contribuent à faire vivre la tradition.

C'est pourquoi nos entreprises se doivent de porter à leurs collaborateurs la même attention et la même considération qu'eux-mêmes dispensent à nos clients.

Ainsi, la SFCMC a développé une politique de Ressources Humaines basée sur l'écoute, le dialogue et le développement des talents. Le Groupe veille à ce que ses collaborateurs évoluent dans un environnement agréable et intègre, à l'image de ses prestigieux établissements.

La SFCMC maintient des engagements forts en matière de mixité professionnelle.

3.1.1 Attirer et fidéliser les talents

Enjeux

Attirer, intégrer et fidéliser les talents représentent un enjeu fondamental pour la SFCMC, afin de maintenir une structure d'effectifs toujours adaptée à l'évolution et l'exigence de l'activité.

Le recrutement représente, dès lors, un véritable challenge pour les établissements de la SFCMC qui doivent composer avec un taux de rotation élevé du personnel, lié aux spécificités des métiers du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, et à sa saisonnalité.

En outre, il s'agit aussi de pouvoir surmonter les difficultés liées à la crise des vocations que connaissent les métiers de l'hôtellerie-restauration et des casinos depuis un certain nombre d'années. S'agissant par exemple, du secteur casinotier, en plus des freins liés au travail de nuit, ces métiers sont parfois victimes d'idées reçues négatives.

Attirer les meilleurs talents sur un secteur en tension, fortement concurrentiel et qui souffre d'un manque de vocation nécessite de déployer des processus de recrutement dynamiques et innovants.

Politique associée

Chaque année, l'activité de la SFCMC est marquée par des pics d'activité durant la saison estivale, de mars à octobre, et aussi tout au long de l'année lors des événements se déroulant dans la ville de Cannes ou sa région (festivals, congrès, séminaires...).

Pour les hôtels comme pour le casino, ces périodes de pics d'activité nécessitent d'augmenter les effectifs et impliquent de faire face à des objectifs de recrutements en nombre sur une courte période.

Aussi, en plus des recrutements saisonniers, des objectifs de recrutements fixés doivent pourvoir au remplacement des salariés quittant l'entreprise.

Depuis la crise sanitaire, les établissements doivent faire preuve d'une grande réactivité pour pouvoir pallier au manque d'effectifs et aux difficultés de recrutement.

L'ensemble des établissements sont confrontés à des difficultés sans précédent :

- pénurie de candidatures, notamment dans le domaine de la restauration et du personnel d'étage ;
- réception de candidatures au profil inadéquat en termes de qualification.

Résultats et initiatives menées

Pour la SFCMC, il est essentiel, au travers des outils et moyens utilisés pour attirer les talents, de faire connaître ses métiers et de rendre visible les atouts que présentent les établissements, en matière d'intégration, de développement des compétences et des carrières, et de bien-être au travail.

- Politique de rémunération

La politique de rémunération favorise l'implication des collaborateurs, grâce notamment aux dispositifs d'intéressement mis en place dans les hôtels depuis de nombreuses années, et depuis cette année au casino.

La cooptation

Nos collaborateurs sont les meilleurs ambassadeurs. Pour cela, le Groupe a mis en place la cooptation, un mode de recrutement consistant à recommander une personne de son réseau pour un poste précis. Tous les collaborateurs, qu'ils soient en CDI ou CDD, peuvent recommander un talent. Si la personne cooptée est recrutée, le salarié qui l'a recommandée percevra une prime (montant brut calculé en fonction de la durée du contrat).

En 2024, au sein de la SFCMC, **32** salariés ont coopté une personne qui a été embauchée.

La prime de fin de saison

Le Groupe a mis en place un dispositif d'attractivité et de fidélisation des talents : la prime de fin de saison pour tous les salariés bénéficiant d'un contrat à durée déterminée saisonnier, présent jusqu'au terme de son contrat et ne faisant pas l'objet d'absence injustifiée sur la période couvrant l'intégralité du contrat.

Sur 2024, **301** salariés ont bénéficié de la prime de saison au sein de la SFCMC.

La revalorisation des salaires des stagiaires et alternants

Afin de poursuivre le développement de la Marque Employeur du Groupe et renforcer les relations écoles, les salaires des stagiaires et alternants ont été revalorisés. Il existe donc une nouvelle grille salariale en fonction du niveau d'étude des jeunes talents.

- Intégration et développement des compétences

Cette année, de nombreuses actions ont été menées. L'intégration des nouveaux collaborateurs a fait l'objet d'une refonte en privilégiant la transmission de savoirs et le partage d'expériences entre anciens collaborateurs et nouveaux entrants. L'idée est de pouvoir s'appuyer sur l'expérience de chacun et de construire un socle commun de connaissances et de savoirs. Dans cette démarche, les plus anciens sont valorisés, et les nouveaux entrants se sentent accompagnés.

La mobilité interne

La mobilité interne présente de nombreux enjeux : humains, financiers, de fidélisation et d'engagement des talents.

Elle permet aux collaborateurs d'évoluer au sein des entreprises Barrière, tout en ayant l'opportunité d'explorer le large panel de leurs compétences.

Cette année, plusieurs transferts ont eu lieu :

- ★ du casino de Bordeaux vers la Plage du Majestic → 1 salarié ;
- ★ du Majestic vers le Carl Gustaf → 1 salarié ;
- ★ des Neiges (Courchevel) vers le Majestic → 2 salariés ;
- ★ du Gray d'Albion au Neiges → 1 salarié ;
- ★ des Neiges vers le Gray d'Albion → 1 salarié ;
- ★ du Gray d'Albion vers le Carl Gustaf → 1 salarié ;
- ★ du casino Le Croisette vers le Gray d'Albion → 2 salariés.

Cette année, **9** salariés ont bénéficié de la mobilité interne au sein de la SFCMC.

L'intégration

Pour favoriser l'accueil et une intégration rapide de nos nouveaux collaborateurs, les journées d'intégration ont été largement développées depuis 2018. Elles sont systématiques entre mars et juillet pour en faire bénéficier tous les nouveaux saisonniers.

Dans l'ensemble des établissements Barrière, les équipes RH et managers s'organisent pour que chaque nouveau talent recruté réalise le parcours d'intégration digital mis en place en 2018.

Un nouveau parcours d'intégration digital est prévu pour le prochain exercice fiscal.

Ce parcours digital et interactif, va permettre à tous les nouveaux salariés de débiter leur carrière au sein de leur établissement, en prenant connaissance de l'esprit Barrière, son histoire, sa culture, ses valeurs et ses métiers. L'objectif est donc de développer leur adhésion et un sentiment fort d'appartenance, qui perdureront sur le long terme.

En 2024, **59** journées d'intégration ont été organisées.

- Les leviers de recrutements

La SFCMC s'est fixée, depuis six ans, comme objectif de développer l'attractivité de sa Marque Employeur afin d'améliorer l'efficacité des actions de recrutement déployées ainsi que la fidélisation de ses collaborateurs.

En 2024, **623** recrutements ont été réalisés dont **84 %** de recrutements saisonniers.

Pour rappel, en 2023, 670 recrutements avaient été menés dont 76 % de recrutements saisonniers.

Le site "Barrière-recrute" et les sites spécialisés

Les entreprises de la SFCMC disposent de leur propre site d'offres d'emploi à travers l'espace Carrière du site internet Barrière, www.barriere-recrute.com. Véritable vitrine RH, la politique RH, les valeurs et les métiers y sont présentés et mis en avant ; les visiteurs peuvent postuler directement sur le site.

Compte-tenu de la spécificité des métiers de l'hôtellerie et des casinos, chaque établissement diffuse également les postes à pourvoir auprès de sites spécialisés tels que le Journal des Casinos et récemment Jeu Recrute pour le casino, ainsi que le Journal des Palaces, Hello Work ou bien encore Hosco et le Fafih pour les métiers de l'hôtellerie et de la restauration.

Chaque manager dispose par ailleurs d'un accès au site Hello Work pour suivre les candidatures.

Ces sites spécialisés permettent de cibler des candidats potentiels correspondant pleinement au profil recherché.

L'offre d'emploi

Depuis septembre 2021, le Groupe a revu la structure de ses offres d'emploi afin d'attirer de nouveaux profils et d'être plus attractif. Le contenu des offres a donc été allégé, tout en gardant les informations essentielles afin d'être plus efficient.

Il a été également décidé d'employer un ton plus humoristique et proche du candidat, afin de créer une relation naturelle et authentique.

Depuis cette année, les annonces d'emploi intègrent désormais une dimension de Responsabilité Sociétale des Entreprises dans le profil du candidat afin d'encourager les candidatures sensibles aux enjeux de durabilité.

Les forums de l'emploi

Chaque année, la SFCMC est également présente sur les forums d'emplois organisés au niveau local pour créer et développer des liens directs avec les acteurs majeurs chargés de l'emploi en France.

De plus, pour ses besoins de recrutements saisonniers, le pôle hôtelier de la SFCMC, dont le Carl Gustaf, participe au forum de l'hôtellerie de Courchevel. Grâce à cette synergie entre les hôtels, certains collaborateurs saisonniers recrutés pour la saison d'hiver à Courchevel rejoignent ensuite les hôtels cannois ou celui de Saint Barthélemy pour la saison estivale, ce qui permet de fidéliser ces talents saisonniers d'une saison sur l'autre.

18 forums de recrutement ont été organisés durant l'exercice fiscal 2023/2024 au sein de nos établissements :

- 4 forums au casino Croisette ;
- 5 forums au Gray d'Albion ;
- 9 forums au Majestic.

Ces forums permettent de créer un lien direct avec les candidats en leur faisant découvrir d'emblée l'environnement de travail.

L'ensemble des établissements ont également participé aux forums de recrutement organisés soit par certaines communes du département ou bien directement par France Travail.

Ces forums ont lieu chaque année et la participation des équipes RH est primordiale. De ce fait, en 2024, les établissements ont participé à 3 forums de recrutement, à Cannes, Mandelieu et Antibes.

- Les relations écoles

La SFCMC participe également à des forums d'emploi organisés par les écoles de la région et entretient un réseau constitué de plus d'une quarantaine de relations dans des écoles au niveau local, national et international pour trouver ses stagiaires, alternants et talents jeunes diplômés.

Les offres de stage ou de contrat d'alternance sont visibles sur chaque site des écoles et diffusées auprès de chacun des étudiants. Le contact direct avec les chargés relations entreprises de chaque école permet une diffusion plus ciblée et une mise en relation directe avec les étudiants.

Des rencontres ont lieu aussi dans les lycées hôteliers de la région, afin de présenter Barrière, les multiples métiers et les perspectives de stages et emplois proposés au sein de la SFCMC. Des visites de nos hôtels sont organisées afin de permettre à des groupes d'étudiants de découvrir nos établissements et rencontrer des professionnels.

Cette année, les hôtels de Cannes ont organisé de nombreuses actions en faveur des relations écoles.

Type d'intervention	Ecole/lycées
Réunion préparation nouveau diplôme	Lycée Auguste Escoffier - Cagnes sur mer
Forum et présentation	Lycée hôtelier Anne Sophie Pic - Toulon
Forum de recrutement à l'hôtel	Lycée hôtelier Francis de Croisset - Grasse
Présentation ICARE	Ecole Icare - Sophia Antipolis
Forum et présentation	Lycée Paul Augier - Nice
Forum et conférence RSE	Insitut Lyfe - Lyon
Visite établissement	Lycée Hôtelier - Saint Nazaire
Visite établissement	Lycee Anne Sophie Pic - Toulon
Visite établissement	Sup de com - Sophia Antipolis - Nice
Forum	CFA - Cannes
Visite établissement	Ecole Icare - Sophia Antipolis

Les visites énoncées dans ce tableau ont toutes eu lieu au sein de l'hôtel Majestic.

A noter que Barrière participe à des événements dans les écoles nationales afin de promouvoir tous les hôtels du groupe Lucien Barrière.

Ces événements ont permis aux équipes en charge du recrutement de présenter le groupe Lucien Barrière et ses hôtels, de répondre aux questions des étudiants et bien sûr de procéder à des entretiens pour des stages.

- Valorisation de la Marque Employeur

- Les réseaux sociaux

Dans l'objectif de valoriser la Marque Employeur et d'améliorer leur e-réputation, nos hôtels sont très actifs sur les réseaux sociaux dans leur dimension RH.

Utilisés comme compléments de moyens de recrutement, ils répondent clairement à une évolution des habitudes de recherche d'emplois des candidats. Pour le pôle hôtelier SFCMC, les réseaux sociaux représentent encore aujourd'hui un atout de communication RH externe pour renforcer leur attractivité. A travers des posts réguliers, l'hôtel peut faire connaître ses engagements en matière d'intégration, de formation et ses actions menées sur la qualité de vie au travail.

De plus, depuis juin 2019, la page Instagram "Barrière Talents" a été créée. Ce compte est désormais alimenté par le siège du groupe Lucien Barrière. L'objectif, grâce à la publication régulière de post sur la vie en entreprise, est d'accroître la visibilité de Barrière auprès d'une cible jeune et d'attirer des candidats.

Ces publications offrent également la possibilité d'impliquer les salariés dans la communication de l'entreprise. En publiant du contenu, le travail des salariés et la vie interne en entreprise sont valorisés.

Ces leviers de communication se sont avérés indispensables pour maintenir et renforcer notre visibilité notamment lors des périodes de fermeture de nos établissements.

KPI

Indicateur clé de performance

Turnover effectifs CDI

2022/2023	2023/2024
13,89 %	17,49 %

Cible : maintenir ou diminuer le taux de turnover en comparaison de l'année N-1.

Le taux de turnover sur l'exercice fiscal 2023/2024 s'explique par des métiers sous tension et un marché très concurrentiel.

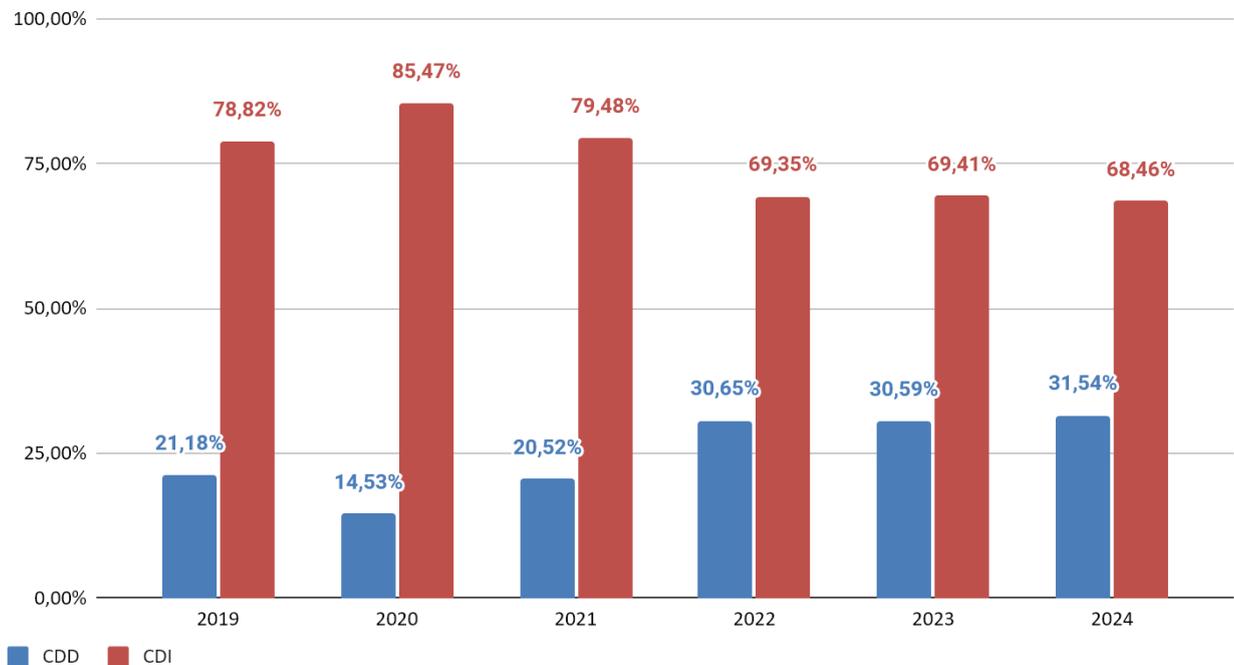
En parallèle de cet indicateur de performance, les indicateurs de résultats ci-dessous sont également suivis

Evolution des effectifs (période exercice fiscal)

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
742	758	777	726	728	724	758	757
	+2 %	+3 %	-7 %	+0,3 %	-0,5 %	+4,7 %	-0,1 %

hors apprentis et contrats de professionnalisation

Répartition CDI/CDD



Part des collaborateurs en CDI confirmés à l'issue de leur période d'essai

2022/2023	2023/2024
93 %	88 %

La période d'essai sert à évaluer les compétences attendues du nouveau collaborateur ; au même titre que celui-ci vérifie si son nouveau poste lui convient.

Le résultat démontre un bon score de confirmation de période d'essai débouchant sur la poursuite du contrat en CDI.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage à **“poursuivre des actions pour attirer et fidéliser ses talents”**. Notamment, 1 indicateur de performance a été défini :

- à partir de 2025, 100 % des nouveaux collaborateurs suivent le parcours d'intégration.

3.1.2 Assurer l'adéquation entre les compétences des salariés et la stratégie du groupe SFCMC

Enjeux

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.

Politique associée

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 notre politique Jeu Responsable, l'accompagnement de nos clients à risque.

Résultats et initiatives menées

- Formations

Campus Barrière

Depuis avril 2019, Barrière a créé un centre de formation appelé Campus Barrière. Celui-ci est né de la volonté de centraliser l'activité de formation et en particulier l'offre de formation au sein d'un même organisme. En 2022, Campus a obtenu la certification Qualiopi.

Campus Barrière propose un catalogue national de formations présentielles et digitales présentées sous quatre domaines :

- Métiers
- Management
- Développement professionnel
- Formations obligatoires

L'offre est enrichie et évolue tout au long de l'année. L'objectif est que chaque collaborateur puisse avoir une visibilité sur l'offre de formation Barrière.

Les établissements restent néanmoins autonomes dans les choix de formation et des organismes, et peuvent organiser des formations répondant à leurs besoins spécifiques.

360 Learning - 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.

- Plan de développement des compétences

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 2023/2024, de nombreuses actions de formations ont été mises en place :

- Former les managers à un modèle managérial performant et bienveillant : chaque manager de service ainsi que les nouveaux managers ont bénéficié de sessions de formation afin d'actualiser et/ou d'optimiser les techniques de management.
- 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.
- Développer l'apprentissage des langues en présentiel ou en e-learning.

- Optimiser la relation client et le confort des collaborateurs dans la gestion des situations difficiles.
- 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.

Nombre d'heures de formation par exercice fiscal

2022/2023	2023/2024
5 279 heures	5 821 heures

Cette année, l'ensemble des établissements ont développé et mis en œuvre des formations à l'attention des collaborateurs. Soit sur l'exercice 2023/2024, **861** salariés ont été formés.

Au sein de la SFCMC, **138 659 €** d'investissement de formation ont été réalisés durant l'exercice fiscal 2023-2024.

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
158 900	130 794	74 383	68 710	78 052	130 905	138 659
	-18 %	-43 %	-8 %	+14 %	+68 %	+6 %

Sur les précédents exercices, la mise en place de la formation a été freinée, notamment en période COVID. L'objectif était de prioriser les formations obligatoires et sécuritaires.

Répartition de l'investissement formation par thématique durant l'exercice fiscal 2023-2024 :

38 % développement des compétences techniques

38 % sécurité et réglementaire

19 % management

5 % divers

- 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.

38 stagiaires et **28** alternants ont été accueillis au cours de l'année 2024.

- Entretien professionnel

Chaque salarié de la SFCMC bénéficie d'un entretien annuel de performance avec son supérieur hiérarchique. L'objectif est pour le manager de pouvoir apprécier la performance et la compétence de son collaborateur et d'explorer avec lui son projet professionnel, ses souhaits de mobilité et ses besoins en termes de formation professionnelle. Le support d'évaluation est sans cesse mis à jour et amélioré en fonction du contexte et des nouveaux enjeux.

En 2019, l'évaluation des collaborateurs a été repensée de la manière suivante :

- refonte du référentiel de compétences où chaque métier a son propre référentiel de 18 compétences et 56 items ;
- mise en place d'une cartographie de gestion des talents.

Depuis la fin de l'exercice, les entretiens se déroulent désormais sur le logiciel Workday pour plus de fluidité et de cohérence.

- Entretien annuel pour tous les CDI : l'objectif est d'évaluer les compétences du collaborateur et établir un bilan. Chaque collaborateur en CDI fait l'objet d'une auto-évaluation et d'un échange avec son manager sur l'année écoulée, les motivations ainsi que les sources d'insatisfaction.

- Entretien de performance pour tous les CDI ayant une PSO : l'objectif est de déterminer les objectifs des collaborateurs et de valider la complétion des objectifs.
- Entretien professionnel : l'objectif est de faire le point tous les deux ans sur la carrière, le projet professionnel, les aspirations professionnelles et les moyens pour les atteindre de chaque collaborateur.
- Bilan des six ans : l'objectif est de faire un état des lieux du parcours du collaborateur durant les six années écoulées.
- Suivi des cadres forfait jours : l'objectif est d'évaluer l'équilibre vie professionnelle / personnelle du collaborateur.

KPI

Indicateur clé de performance

Part des collaborateurs SFCMC CDI ayant eu un entretien professionnel

Résultats 2023	Résultats 2024
97 %	87 %

Cible : minimum 80 % des collaborateurs en CDI ont un entretien professionnel annuel.

L'entretien professionnel est un moment incontournable au sein de la SFCMC puisque le taux de participation se situe au-dessus de 85 % chaque année.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage à "**poursuivre des actions pour garantir et développer les compétences de ses équipes**". Notamment, 1 indicateur de performance a été défini :

- à partir de 2026, 100 % des managers procédant à des évaluations ont été formés à l'exercice.

3.2 Détérioration du climat social

3.2.1 Garantir la sécurité et la qualité de vie au travail pour un meilleur engagement des collaborateurs

Enjeux

Les collaborateurs de la SFCMC mettent leurs talents et leur engagement au service de l'expérience clients. Dans un environnement concurrentiel accru, ils sont un atout précieux pour le succès du Groupe. Ils assurent un service client d'exception. Ainsi, il est donc primordial d'établir une symétrie des attentions et d'avoir autant d'attention pour nos collaborateurs qu'ils en ont pour nos clients.

Politique associée

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

- garantir la sécurité des salariés et des établissements ;
- assurer les 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.

Résultats et initiatives menées

- La sécurité des collaborateurs

Le Groupe reste très attentif à la sécurité de ses collaborateurs. Plus qu'un enjeu, la SFCMC est tenue par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).

Depuis 2016, le Groupe s'est engagé dans une véritable démarche de renforcement de la sécurité de ses établissements pour faire face aux menaces d'attentats et a pris un certain nombre de mesures adaptées à la situation en termes de sensibilisation, formation du personnel et de sécurisation des accès.

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.

Les formations spécifiques

Dans les casinos, des formations spécifiques sont organisées régulièrement telles que la prévention des vols à mains armées ou encore la gestion d'un individu violent. En 2019, plusieurs réunions d'information - "procédure attaque du casino, procédure de confinement et d'évacuation" - ont été organisées avec la participation d'un agent du RAID. Ces réunions avaient pour objectif de mieux appréhender les risques, de sensibiliser chacun sur leur rôle à tenir et de répondre aux éventuelles questions des collaborateurs.

En 2019 et 2021, le RAID ainsi que la gendarmerie sont également intervenus à l'hôtel Gray d'Albion ainsi qu'à l'hôtel Majestic avec des simulations de prise d'otage.

Par ailleurs, lors de congrès, ces forces de l'ordre effectuent des passages de prise de contact avec le service Sécurité.

Le service Sécurité a également élaboré un document d'aide à intervention (DAI) et l'a remis au service du RAID, dans le cadre de la gestion du risque d'attentat. Ce dernier est réactualisé tous les ans. Des communications ont également été affichées dans les locaux, précisant la conduite à tenir en cas d'attaque à main armée ou terroriste.

Lors des formations internes, le service Sécurité forme les collaborateurs à un module "confinement et risque attentat" afin de rappeler les procédures à appliquer.

Enfin, suite aux risques d'attentat, une formation "Sauveteur Tactique" a été organisée en 2020 à destination des collaborateurs du service Sécurité.

Issue des techniques du sauvetage de combat enseignées par l'armée, elle s'adresse aux personnels de police, pompiers ou encore agents de sécurité. Elle permet de former les collaborateurs sur l'utilisation des seuls gestes sauveteurs compatibles avec l'exposition à un danger menaçant l'intégrité physique du public. La Directrice du service Sécurité est par ailleurs formée à ce dispositif.

Les incivilités

Aussi, dans la continuité de son engagement en matière de sécurité, la prévention des incivilités est également l'une des préoccupations du Groupe depuis 2016.

En 2019, une charte "Incivilités et Relation Client" a été mise en place pour prévenir des comportements abusifs et décalés de certaines personnes irrespectueuses, envers les collaborateurs ou les clients dans les casinos. Afin d'accompagner les collaborateurs dans cette démarche, Barrière a intégré des modules de formations adaptés à la gestion des incivilités au quotidien, dans le catalogue Campus Barrière.

- La santé des collaborateurs

La prévention des risques professionnels

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.

L'évaluation des risques professionnels par unité de travail est réalisée chaque année et retranscrite dans le Document Unique d'Evaluation des Risques. 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.

Cette année et comme l'année dernière, le Document Unique d'Evaluation des Risques sera élaboré par Bureau VERITAS. La mise à jour est actuellement en cours.

Prévenir les risques psychosociaux

En 2017, les hôtels du Groupe, accompagnés par le cabinet PSYA, ont lancé un diagnostic des risques psychosociaux dans le cadre de leur démarche qualité de vie au travail. De ce diagnostic a découlé un plan d'action dont la mise en place des mesures a débuté en 2018.

Le Groupe dispose toujours en 2024 de ce service d'écoute et de soutien psychologique, appelé désormais STIMULUS, destiné à proposer à ses collaborateurs un accompagnement dans des situations professionnelles, comme personnelles, difficiles. Aussi, des communications régulières sont faites auprès des collaborateurs sur ce dispositif et l'accompagnement de la mutuelle (prise en charge de séances de psychologue...).

Les actions déployées cette année visent à la recherche d'amélioration de l'environnement de travail, de l'organisation du travail et du bien-être physique, psychologique et physiologique :

- entretien des salles de repos et réfection des postes de travail de la caisse des machines à sous dans le casino ;
- aménagement d'une salle de sport en cours de réalisation pour les collaborateurs ainsi que l'achat de chariots électriques pour les femmes de chambres à l'hôtel Gray d'Albion ;
- réfection des logements du personnel de l'hôtel Carl Gustaf.

Pour mener à bien cette démarche d'amélioration continue des conditions de travail, le dialogue entre les collaborateurs et la Direction est très largement encouragé au travers du développement des réunions de services.

Ainsi, pour évaluer l'efficacité des actions menées, l'indicateur suivant est suivi annuellement.

Bilan annuel et évolution du nombre d'accidents du travail (avec et sans arrêt)

2022/2023	2023/2024
Avec arrêt : 74 Sans arrêt : 106	Avec arrêt : 44 Sans arrêt : 156

Durant l'exercice fiscal, le nombre d'accidents du travail sans arrêt connaît une hausse, alors que celui avec arrêt diminue. La mise à jour du DUERP ainsi qu'un plan de pénibilité sont actuellement en cours d'élaboration afin de pouvoir mettre en évidence les risques et les plans d'action associés.

- L'évolution des outils de travail favorisant la collaboration

Grâce à la mise en place en 2018 de B Google, tous les collaborateurs disposent à ce jour d'une identité numérique, afin d'accéder à de nombreux outils de l'environnement Google et ainsi pouvoir collaborer, communiquer et partager davantage.

Cette évolution digitale permet à l'ensemble du Groupe de :

- favoriser la communication et la réactivité : l'utilisation de la messagerie instantanée est quasi généralisée et cela évite l'email, la réponse est donc réactive et la communication plus "sympathique" ;
- développer les réunions et formations en ligne : le recours à la visioconférence est de plus en plus utilisée permettant d'éviter les déplacements et d'être accessible au plus grand nombre ;
- déployer un intranet Barrière #ENSEMBLE, avec un socle commun à tous, mis en place en 2023 et des pages intranet propres à chaque établissement développées progressivement tout au long de l'exercice fiscal 2023/2024. Conçu comme un véritable environnement de travail, l'objectif est de simplifier l'accès à l'information, faciliter la collaboration et la transversalité, tout en permettant aux collaborateurs d'accéder à tout moment à l'ensemble des actualités et services Barrière.

Ces outils digitaux ont été grandement favorisés depuis la crise sanitaire, notamment en termes de télétravail.

Afin d'accompagner ce changement innovant et inciter les collaborateurs à l'utilisation de ces outils, des formations online ont été mises en place.

- Le bien-être au travail et l'animation de la vie de l'entreprise

Le bien-être au travail fait partie intégrante de la politique RH de la SFCMC, précurseur en la matière.

De plus, les effets de la crise sanitaire COVID-19, liés au confinement, la mise en place du télétravail et les difficultés de recrutement depuis la fin de cette période, ont hissé le bien-être au travail comme un enjeu essentiel.

Des séances de yoga/relaxation, des cours de sport et des prestations de manucure ont été organisées pour le personnel.

Le bien-être, la rencontre, l'entente et la cohésion de l'ensemble des équipes sont également favorisés autour d'ateliers de dégustation, de petits-déjeuners ou encore de pauses goûter organisées une fois par mois.

Le Carl Gustaf quant à lui, organise un cocktail à chaque ouverture et fermeture de saison pour l'ensemble de ses collaborateurs. Cette année, l'hôtel a offert à ses collaborateurs la possibilité de participer aux services à blanc (service avant ouverture du point de vente) afin de tester l'offre du petit-déjeuner ainsi que la carte du restaurant Beefbar. Des tarifs préférentiels sont également proposés aux équipes sur les prestations du Spa et de sa boutique.

Il met également en place l'élection de "l'Employé du mois". Ce dernier est élu par le Comité de Direction, soulignant une performance en lien avec l'expérience client ou auprès des équipes internes.

Le casino organise, quant à lui, une fois par an un tournoi de poker au profit du Téléthon ouvert à tous les collaborateurs de la SFCMC, afin de favoriser la cohésion inter-entreprises et soutenir une cause importante.

Afin de renforcer le sentiment d'appartenance et la culture d'entreprise, Barrière a mis en place des cérémonies des talents. Les établissements cannois ont organisé pour la première fois une cérémonie des talents en fin d'année 2023, pour récompenser et célébrer les collaborateurs ayant consacré au moins 35 ans de leur carrière au sein du Groupe. Ces cérémonies seront reconduites chaque année pour remercier les collaborateurs comptabilisant plus de 30 ans d'ancienneté.

Enfin, dans le cadre de la démarche d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale de ses salariés, l'hôtel Majestic entretient un partenariat avec la crèche Babilou, située à proximité de l'hôtel afin de permettre à ses salariés d'obtenir une place dans une crèche, cofinancée par leur entreprise.

Les 2 principaux résultats ci-dessous permettent de suivre les actions initiées et décrites précédemment pour garantir la sécurité et une qualité de vie au travail des équipes.

- **10,87 ans** de durée moyenne d’ancienneté pour les CDI en 2024 contre 13,62 ans en 2023.
- **6,58 %** de taux d’absentéisme 2024 contre 6,95 % en 2023.
- Le baromètre social : Supermood

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.

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.

L’enjeu est d’accompagner la mise en place de cet outil afin d’augmenter la participation des collaborateurs et disposer de résultats représentatifs pour identifier les leviers à activer afin d’améliorer l’engagement ainsi que le bien-être en entreprise.

Existence d’un dispositif pour mesurer la QVT

2022/2023	2023/2024
Oui, dispositif Supermood avec lancement des sondages en local	Oui, dispositif Supermood avec réalisation des sondages en local

Cible : au minimum un dispositif existe au sein du Groupe pour mesurer les indicateurs de Qualité de Vie au Travail.

KPI

New

Indicateur clé de performance

Part des établissements qui organisent a minima une action lors de la semaine de la QVCT

2023/2024
75 %

Cible : 100 % des établissements organisent a minima une action lors de la semaine de la QVCT

Résultats Supermood, note du Superscore (eNPS).

L'eNPS (*Net Promoter Score*) permet de mesurer l'engagement des collaborateurs (basé sur la différence entre les ambassadeurs et les non ambassadeurs de l'entreprise). Une question posée, à chaque sondage, permet de calculer l'eNPS au regard de la répartition des notes.

L'indice de recommandation permet ainsi d'évaluer l'engagement et la satisfaction des collaborateurs au sein de Barrière pour chaque établissement.

Cet indice est situé entre -100 et 100 en fonction des résultats.

Les données sont collectées dans un outil de gestion externe qui calcule automatiquement les indicateurs.

	Novembre 2023	Mars 2024	Juin 2024	Septembre 2024
Taux de participation	39 %	35 %	31 %	27 %
Score d'engagement obtenu sur une échelle de -100 à +100*	-3	18	7	22

Périmètre : SFCMC hors Saint Barth

* question posée pour mesurer le score d'engagement « Quelle est la probabilité que vous recommandiez votre entreprise comme une entreprise où il fait bon travailler ? »

Part des établissements mettant en place des actions suite aux sondages Supermood

2022/2023	2023/2024
100 %	100 %

Périmètre : Le Carl Gustaf étant un hôtel saisonnier, il n'est pas concerné par cet indicateur.

Cible : 100 % des actions ciblées dans ce dispositif (Supermood) sont identifiées et suivent un processus de mise en œuvre.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage à **“garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble de nos Talents”**.

4 indicateurs de performance ont été définis :

Garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble de nos Talents	KPI# À partir de 2025, 100 % des DUERP sont réalisés avec l'accompagnement d'un cabinet spécialisé.
	KPI# Dès 2025, 100 % des collaborateurs sont informés des consignes de sécurité à leurs postes de travail et au sein de leur établissement.
	KPI# Dès 2025, a minima 10 % des collaborateurs et au moins une personne par service sont formés au Sauveteur Secouriste du Travail.
	KPI# À partir de 2025, 100 % des établissements organisent a minima 2 actions en faveur de la QVCT durant l'année.

3.2.2 Garantir des rythmes de travail adaptés

Enjeux

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.

Politique associée

La SFCMC porte une attention particulière au respect de la législation, sur la base des dispositions légales, des conventions collectives et des accords d'entreprise mis en place. A cet effet, les établissements s'engagent à :

- garantir aux collaborateurs des rythmes de vie adaptés ;
- respecter la législation en matière de temps de travail.

Résultats et initiatives menées

La durée du travail hebdomadaire au sein de la SFCMC est de 35 heures pour le casino et les hôtels et de 39h pour les plages.

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.

KPI

Indicateur clé de performance

Répartition des effectifs Temps plein / Temps partiel au sein de la SFCMC

2022/2023	2023/2024
2 % sont à temps partiel	1 % sont à temps partiel

Cible : favoriser l'équilibre vie professionnelle et personnelle des collaborateurs.

3.2.3 Maintenir la qualité du dialogue social

Enjeux

Historiquement, le dialogue social a toujours eu une place très importante au sein de la SFCMC. Les collaborateurs du Groupe bénéficient d'un statut collectif fort, issu de ce dialogue social.

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.

Politique associée

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.

Résultats et initiatives menées

- L'information des instances représentatives

Le dialogue social s'organise notamment autour des différentes institutions représentatives du personnel présentes au sein de chaque établissement de la SFCMC.

A l'occasion des élections des membres du CSE (Comité social et économique) ayant eu lieu en 2023 pour l'hôtel Majestic et le casino Croisette et en 2024 pour le Gray d'Albion et afin de permettre une représentation du personnel dans toutes les sociétés du Groupe et le maintien d'un statut collectif identique, l'existence de deux unités économiques et sociales a été reconnue par accord d'entreprise, entre les hôtels et leurs plages respectives.

A noter que des élections ont été organisées pour le Carl Gustaf pendant l'été 2024, faute de présentation de candidature, un procès verbal de carence a été établi.

La SFCMC compte ainsi cinquante trois représentants du personnel (27 titulaires et 26 suppléants) et dix délégués syndicaux. Un Comité de groupe SFCMC a été mis en place par accord signé le 12 mai 2008. Ce Comité est une instance favorisant le dialogue et le partage d'informations. Il se réunit deux fois par an et est composé de 13 représentants, membres élus dans chaque entreprise du Groupe, et de 3 représentants syndicaux. L'accord est actuellement en cours de renégociation pour tenir compte de l'évolution du périmètre de la SFCMC et devrait entrer en application avant la fin de l'année 2024.

Les CSE sont régulièrement informés et consultés sur les différents projets concernant la marche générale de l'entreprise, la situation économique et financière, la politique sociale et les orientations stratégiques de l'entreprise.

Les membres de ces comités exercent également une mission générale en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- La négociation collective

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 2023/2024, plusieurs négociations ont été menées.

KPI

Indicateur clé de performance

Nombre d'accords signés SFCMC

	2022-2023	2023-2024
Accords	8	10
Avenants	1	2

2022-2023

Nombre d'accords signés

- **deux** accords d'entreprise sur la fermeture temporaire de l'hôtel Gray d'Albion
 - **un** accord d'entreprise relatif aux modalités d'organisation par vote électronique des élections des membres du CSE au casino Croisette
 - **un** accord relatif à l'exonération des pourboires du personnel rémunéré aux pourboires au casino Croisette
 - **deux** accords NAO au casino Croisette
 - **un** accord relatif à la fermeture temporaire de l'hôtel Majestic
 - **un** accord relatif à la prolongation des mandats des membres du CSE de l'hôtel Majestic
- **huit accords signés**

Nombre d'avenants signés	<ul style="list-style-type: none"> • un avenant à l'accord Frais de Santé au casino Croisette. <p>→ un avenant signé</p>
---------------------------------	---

% d'accords signés à l'unanimité	100 %
---	--------------

2023-2024

Nombre d'accords signés	<ul style="list-style-type: none"> • trois accords NAO pour les hôtels Majestic, Gray d'Albion et le casino Croisette • deux accords de fermeture pour les hôtels Majestic et Gray d'Albion • deux accords de dons de jour pour les hôtels Majestic et Gray d'Albion • un accord sur les modalités d'application du dispositif temporaire d'exonération des pourboires du personnel rémunéré aux pourboires • un accord d'intéressement pour le casino Croisette • un accord de prime d'été pour le casino Croisette <p>→ dix accords signés</p>
--------------------------------	---

Nombre d'avenants signés	<ul style="list-style-type: none"> • deux avenants sur l'accord pourboire aux hôtels Majestic et Gray d'Albion <p>→ deux avenants signés</p>
---------------------------------	---

% d'accords signés à l'unanimité	100 %
---	--------------

Cible : maintenir le dialogue social sur la période.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage à “**assurer un dialogue social de qualité et régulier**”.

3 indicateurs de performance ont été définis :

Assurer un dialogue social de qualité et régulier	KPI# A partir de 2025, chaque année, tous les sites organisent a minima 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
	KPI# Dès 2025, 100 % des collaborateurs en CDI bénéficient chaque année d'un entretien professionnel avec son manager.
	KPI# D'ici 2027, 100 % des collaborateurs partant et revenant d'un congé parental, congé maternité ou d'adoption, bénéficient d'un entretien avec son N+1 ou le service RH.

4. GESTION DES RISQUES SOCIÉTAUX

4.1 Pratique de jeu excessif

4.1.1 Promouvoir le Jeu Responsable

Enjeux

Barrière, ayant une activité de jeu comportant des risques de pratique excessive, il est essentiel de travailler sur la prévention du risque de jeu excessif afin d'anticiper et réduire les potentielles conséquences pour les joueurs. Le Jeu Responsable, c'est d'abord une relation de confiance entre les joueurs et le casino.

Cette confiance doit rester ancrée dans la transparence des règles, le plaisir du jeu et la volonté d'éviter les excès pour tous.

Par ailleurs, l'Autorité Nationale des Jeux , est chargée, pour les casinos, de la prévention du jeu excessif et de la protection des mineurs.

L'enjeu est donc le respect de ces nouvelles obligations réglementaires. Parmi elles, la rédaction d'un rapport annuel et d'un plan d'action, sont soumis à approbation de l'ANJ. L'ANJ a approuvé les rapports transmis et les plans d'action associés de la SFMC et de GLB, avec des prescriptions générales.

Politique associée

Barrière met en place une politique de Jeu Responsable afin de permettre à ses clients de conserver leur plaisir de jouer. Plus qu'informer, notre objectif est de prévenir le jeu dit problématique et d'accompagner ceux qui le souhaitent grâce au soutien de nos équipes spécialement formées à l'écoute et au conseil, et à des outils innovants.

Notre démarche Jeu Responsable est articulée autour de quatre axes :

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

Un processus de suivi par auto-évaluation annuelle permet de s'assurer de la bonne mise en place du dispositif. Il est vérifié par un dispositif d'audit réalisé par la Direction audit du groupe Lucien Barrière.

Nos objectifs sont les suivants :

- ❖ Garantir un niveau minimal de conformité avec la politique Jeu Responsable du Groupe : le score global à l'auto-évaluation annuelle est supérieur ou égal à 90 %.
- ❖ Animer en local la politique Jeu Responsable : 100 % des casinos Barrière organisent au minimum quatre réunions sur le Jeu Responsable par an.
- ❖ Former les collaborateurs à la prévention pour un Jeu Responsable : 100 % des collaborateurs agréés ont suivi la formation Jeu Responsable.
- ❖ Communiquer de façon responsable : 100 % des établissements mettent à disposition les brochures dédiées.
- ❖ Identifier les joueurs excessifs de façon précoce : le nombre de détections effectuées est supérieur a minima de 10 % par rapport à N-1.

Résultats et initiatives menées

- Gouvernance et organisation

Au niveau du groupe Lucien 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 l'ensemble de la mise en place de la politique de Jeu Responsable dans leur établissement (identification et accompagnement des joueurs, suivi des Limitations Volontaires d'Accès, mise en place du kit d'information sur le Jeu Responsable, formation de l'ensemble des personnels à la prévention du jeu excessif, liens avec la Commission Jeu Responsable nationale).

Des réunions spécifiques sur le sujet, nommées "Commissions 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. Le casino Le Croisette doit en animer a minima quatre par an.

Nombre de réunions annuelles JR / Nombre de réunions annuelles JR attendues

Au 31/10/2023	Au 31/10/2024
4/4	4/4

Cible : 4 réunions sur le Jeu Responsable par an sont réalisées.

L'objectif SFCMC est donc bien atteint pour chaque exercice fiscal.

- Formation

Barrière a mis en place des formations spécifiques afin de sensibiliser les collaborateurs en contact avec la clientèle aux risques d'addiction.

Durant l'exercice 2023/2024, une formation Secours en Santé Mentale, formation soutenue par le Ministère de la Santé et de la Prévention, a été dispensée aux référents Jeu Responsable.

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.

KPI

Indicateur clé de performance

Part des salariés avec agrément formés au Jeu Responsable

Salariés avec agrément	90
Salariés formés J. Responsable au 31/10/2024	82
Taux formation au 31/10/2024	91 %

Salariés avec agrément	113
Salariés formés J. Responsable au 31/10/2023	105
Taux formation au 31/10/2023	97 %

Salariés avec agrément	168
Salariés formés J. Responsable au 31/10/2022	145
Taux formation au 31/10/2022	86 %

Cible : 100 % des collaborateurs agréés ont suivi la formation Jeu Responsable.

En parallèle, selon la politique Jeu Responsable Barrière, les collaborateurs agréés doivent réaliser chaque année une formation dite de recyclage. Durant l'exercice fiscal 2023/2024, les modalités ont été revues avec la mise en place d'un *serious game* et d'un questionnaire associé pour valider les acquis. Concernant cette session d'actualisation, 80 % des collaborateurs de la SFCMC agréés ont suivi cette formation digitale. Afin d'améliorer ce taux de participation, un plan d'action est prévu pour renforcer sa mise en application annuelle.

- 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 généraliste sur la démarche Jeu Responsable, comprenant entre autres un auto-test d'évaluation de son niveau de risque de jeu excessif ;
 - 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. (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.

- En octobre 2024, une campagne de prévention dédiée aux jeunes joueurs a été déployée. Au travers de courts témoignages de joueurs ayant expérimenté des pratiques à risques et d'échanges avec les référents Jeu Responsable, les jeunes joueurs sont sensibilisés à l'importance d'un jeu modéré. Les messages vidéos sont laissés à disposition dans la rubrique "A la une" sur Instagram.

- Des actions de prévention sont réalisées au contact de la clientèle. Ainsi, le 29 juin 2024, une journée du Jeu Responsable a été animée au Casino Barrière de Cannes, en présence de l'équipe Jeu Responsable du casino.

- Une journée spéciale "Jeu Responsable" est organisée 2 fois par an pour sensibiliser les joueurs. Des rendez-vous mensuels sont proposés aux clients afin de s'entretenir avec un Référent Jeu Responsable.

- Enfin, pour communiquer de façon plus efficace, il nous est apparu nécessaire de faire un état des lieux de la situation du Jeu Responsable en France (prévalence, représentations, attentes). Dans cet objectif, une étude BVA d'envergure a été menée en 2023.

- Identification / accompagnement

Au cœur de la démarche Jeu Responsable se trouve évidemment l'accompagnement que nous proposons à nos clients.

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 à nos équipes.

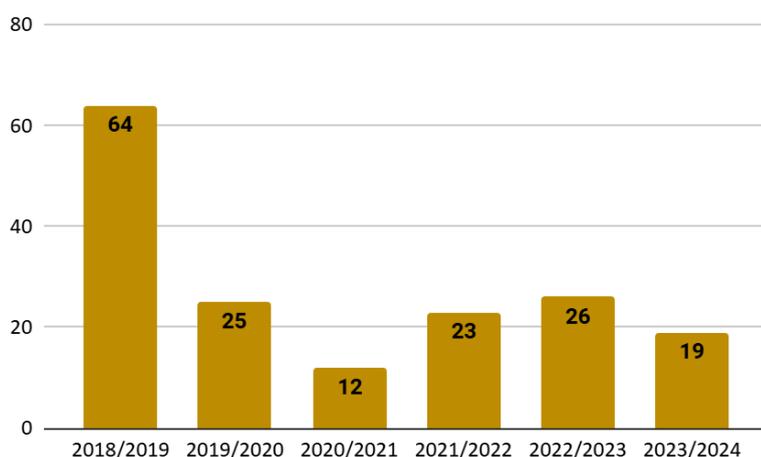
L'accompagnement consiste en un éventail de solutions, adaptées à chaque situation :

- 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 sur Cannes :



En novembre 2021, le Casino Les Princes ne fait plus partie de la SFCMC.

Depuis 2019, nous avons signé au total 169 LVA.

En 2020 et 2021, le nombre de LVA signées a fortement chuté. En raison de la crise sanitaire, nos établissements ont été contraints à un respect des jauges et à de longues fermetures.

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. Nous les orientons alors vers le dispositif d'Interdiction Nationale de Jeux, mis en place par l'ANJ.

D'autres part, Barrière développe un algorithme innovant de prédiction des comportements de jeux atypiques par l'analyse des données de jeux.

Présenté en colloque lors des Journées Scientifiques de Nantes Université, cet outil permet d'obtenir un score prédictif des comportements de jeu atypiques, et d'agir de façon préventive auprès des clients. C'est un complément aux détections effectuées sur le terrain par l'ensemble des collaborateurs.

L'identification des clients de façon précoce permet de limiter le développement de pratiques excessives de jeu.

KPI

Indicateur clé de performance

Nombre de détections effectuées

Nombre de joueurs détectés sur l'exercice 2022	4
Nombre de joueurs détectés sur l'exercice 2023	26
Nombre de joueurs détectés sur l'exercice 2024	26

Cible : nombre de détections effectuées est supérieur a minima de 10 % par rapport à N-1.

- 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.

Depuis fin 2023, nous sommes en attente d'une signature avec le CSAPA de Cannes qui étudie notre dossier, après diverses réunions faites avec notre Président Directeur responsable. Nous sommes actuellement en attente du retour du Comité d'Ethique de l'établissement.

Partenariat mené avec un Centre de Soins d'Accompagnement de Prévention en Addictologie :

Au 31/10/2022	Au 31/10/2023	Au 31/10/2024
100 %	En cours de signature	En cours de signature

Cible : convention de partenariat signée avec un CSAPA.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage à **“offrir une expérience de jeu sécurisée”**.

5 indicateurs de performance ont été définis :

Offrir une expérience de jeu sécurisée	KPI# Dès 2025, 100 % des casinos organisent au minimum 4 réunions sur le Jeu Responsable par an.
	KPI# Dès 2025, 100 % des collaborateurs agréés ont suivi la formation Jeu Responsable dans les 90 jours suivant l'obtention de leur agrément.
	KPI# Dès 2025, 100 % des casinos font l'objet d'au moins une action locale par an de communication préventive.
	KPI# À partir de 2025, chaque casino augmente annuellement de 5 % le nombre d'accompagnement Jeu Responsable.
	KPI # À partir de 2026, 100 % des clients ayant donné une autorisation de contact sont sensibilisés lors de l'adhésion au programme de fidélité, par l'envoi d'un mail dédié à la prévention du jeu excessif.

4.2 Faille sur la perte d'intégrité des données personnelles

4.2.1 Assurer la sécurité des données

Enjeux

Pour les besoins de ses activités et afin de mieux connaître ses clients, Barrière 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.

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).

Politique associée

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.

Résultats et initiatives menées

Les principales actions mises en oeuvre durant l'exercice fiscal 2023/2024 sont les suivantes :

- L'animation de la campagne de lettres d'information électroniques ("La Minute RGPD"). Les thématiques abordées portaient principalement sur les règles en matière de vidéoprotection ainsi que la diffusion d'une version actualisée de la Politique de confidentialité collaborateurs.

Nombre de newsletters de sensibilisation envoyées au niveau du groupe Lucien Barrière

Résultats 2023	Résultats 2024
4	7

- La diffusion d'un guide de bonnes pratiques RGPD à destination des équipes opérationnelles.
- 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.

Part des collaborateurs de la SFCMC formés et sensibilisés à la cybersécurité

Résultats 2023	Résultats 2024
78,95 %	50,97 %

Un plan d'action afin d'améliorer le suivi de la formation est enclenché pour 2025.

KPI

Indicateur clé de performance

Les indicateurs permettant à Barrière de mesurer son niveau de maîtrise du risque lié aux données personnelles sont les suivants :

Nombre de demandes d'exercice de droits clients GLB *

Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024
265	237	372

Cible : assurer le respect de la procédure RGPD.

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

La hausse des résultats en 2024 s'explique par les demandes d'exercices de droits reçues suite à la mise en place de la nouvelle application mobile casino.

Nombre de notifications à la CNIL de la SFCMC

Résultats 2023	Résultats 2024
0	0

Cible : assurer le respect de la procédure RGPD.

Ambitions 2025-2027

Les initiatives à venir portent sur :

- l'actualisation de la Politique de confidentialité pour les traitements des données personnelles mise en œuvre par le groupe Lucien Barrière auprès de ses clients ;
- un module de formation à destination des collaborateurs les plus exposés aux enjeux du RGPD ;
- un corpus documentaire à disposition des établissements (template de registre de traitement, notices d'information...).

5. GESTION DES RISQUES ÉTHIQUES

5.1 Risque de fraude, de blanchiment d'argent et d'évasion fiscale

5.1.1 Lutter contre la fraude et le blanchiment d'argent

Enjeux

Des obligations strictes pèsent sur les 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 du décret du 25 août 2009 codifiés dans le Code monétaire et financier. L'enjeu est donc de se conformer strictement aux obligations réglementaires.

Politique associée

Une politique est définie par 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 Barrière en fonction de leur cartographie des risques liée à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Nos objectifs 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.

En 2016, suite à la transposition de la 4e directive anti-blanchiment, Barrière a actualisé et renforcé son programme conformité "lutte anti-blanchiment". Un audit interne réalisé en mars 2017 a conclu à l'efficacité des dispositifs mis en place. De surcroît, en 2019 le groupe Lucien Barrière a renforcé son dispositif en créant un Comité national Lutte Contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme dont l'objectif est de donner des directives aux établissements afin d'améliorer la qualité du dispositif.

En 2020, la gouvernance LCB-FT a renforcé son dispositif en nommant un Directeur Opérationnel chargé de la politique conformité sur ce sujet.

Ces missions s'articulent autour de trois pôles :

- Conformité : traduction des obligations réglementaires en lignes directrices et référentiel interne.
- Accompagnement : mise en place de solutions de formations (formation en interne, E-Learning et organisation de classes virtuelles).
- Efficacité : inspection annuelle ayant pour objectif de scorer le niveau de conformité des établissements.

Résultats et initiatives menées

- Vérification et traçabilité

L'accès aux salles des jeux est conditionné à la présentation d'une pièce d'identité probante et se fait sous vidéo surveillance. A cette occasion, l'identité des clients fait l'objet d'un contrôle avec le registre national "Gel des avoirs" .

Conformément au code monétaire et financier, dès lors qu'un client réalise des opérations de change (achats, mises, remboursements) supérieures à 2000 € en cumulé sur une séance (une journée de jeu), son identité et ses transactions sont enregistrées sur un registre dédié.

Pour les Machines à sous et les Jeux de tables électroniques, la limite d'insertion des sommes permettant l'achat de crédits est paramétrée pour ne pas dépasser le seuil réglementaire (cette limite fait l'objet d'un contrôle des autorités lors de l'installation des machines).

Également des dispositifs informatiques et de contrôle interne permettent l'enregistrement de l'identité des clients insérant plus de 2000€ dans les machines électroniques et les machines à sous.

Depuis avril 2024, une nouvelle fonctionnalité a été offerte à nos clients avec la mise en place d'un portefeuille électronique. Ce nouveau dispositif recommandé par le COLB (Le Conseil d'orientation de la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme) renforce structurellement notre prévention aux risques de blanchiment en diminuant l'utilisation des espèces et en supprimant l'anonymisation des transactions. La gestion de ces portefeuilles a fait l'objet d'une cartographie des risques dédiée et d'un dispositif de contrôle interne adapté.

- Une gouvernance établie

Chaque casino a mis en place un Comité Lutte Anti Blanchiment chargé de s'assurer de la correcte mise en place de son dispositif Lutte contre le blanchiment.

Ses principales missions sont :

- établir la cartographie des risques « blanchiment » propre à son établissement (type de clientèle, zone urbaine...) ;
- formaliser le protocole interne découlant de son analyse des risques ;
- s'assurer de la correcte formation et information des collaborateurs ;
- s'assurer de la correcte traçabilité des opérations et de l'exactitude des inscriptions dans les registres ;
- évaluer périodiquement son dispositif de contrôle interne lié aux risques de "blanchiment";
- établir le rapport annuel destiné au Service Central des Courses et Jeux.

- Un protocole Interne

Le Directeur Responsable et le Comité « LCB-FT » doivent formaliser leur propre protocole interne décrivant l'ensemble des mesures mises en place afin de garantir sa conformité en matière de LCB-FT.

- Moyen de vigilance

Mise en place d'une procédure formalisée indiquant les modalités (qui, quoi, comment et quand) du processus d'escalade (de la détection à la déclaration de soupçons).

Elle comprend :

- la description du mode d'examen renforcé (par exemple consultation sur les réseaux ouverts) ;
- le mode de consignation, d'archivage des éléments des dossiers ;
- les règles et principes relatifs à la confidentialité des informations.

Afin de s'assurer que les Casinos Barrière soient strictement conformes à la réglementation et ses obligations, le groupe Lucien Barrière a diffusé un référentiel de contrôle interne et y a associé un outil d'auto-évaluation permettant à chaque établissement de mesurer son taux de conformité.

Les auto-évaluations réalisées par le Casino Barrière de Cannes sont validées par une évaluation indépendante menée par l'Audit Interne du groupe Lucien Barrière visant à mesurer l'efficacité et la conformité de son dispositif, lequel établit de manière formelle la conformité de l'établissement à ces obligations.

Lors de la dernière inspection du Directeur LCB-FT en mars 2024, le taux de conformité sur la SFCMC concernant la lutte anti blanchiment ressort à **97 %**. Ce taux de conformité est constaté à partir du programme de travail de l'audit interne et d'un fichier scoring associé.

KPI

Indicateurs clés de performance

Taux de conformité de lutte contre le blanchiment d'argent

Exercice 2023	Exercice 2024
97 %	97 %

Cible : taux de conformité > 90 %.

Part des collaborateurs agréés ayant suivi la formation interne de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB - FT)

Exercice 2022	Exercice 2023	Exercice 2024
93 %	96 %	99 %

Cible : 100 % de collaborateurs agréés ont suivi la formation interne de lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent.

Concernant les modalités de formation, un e-learning a été lancé en 2024 en plus des autres canaux de formations, présentiel et classe virtuelle.

De plus, durant l'exercice fiscal 2023/2024, 94 % des employés formés ont été évalués.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage à **“lutter contre la fraude et le blanchiment d'argent”**.

3 indicateurs de performance ont été définis :

Lutter contre la fraude et le blanchiment d'argent	KPI# À 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.
	KPI# À partir de 2025, 100 % des collaborateurs formés sont évalués annuellement.
	KPI# À 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 % .

5.1.2 Lutter contre l'évasion fiscale

Enjeux

Du fait de ses activités domiciliées en France et de la structure juridique de la société, le risque d'évasion fiscale est non avéré tant d'un point de vue réglementaire que d'image.

La SFCMC a cependant identifié un risque sous-jacent portant sur le respect des réglementations fiscales qui lui sont applicables.

Ce risque, comme n'importe quelle société française, porte sur la mauvaise application de la réglementation fiscale française et pourrait avoir pour principal impact un redressement. Il est cependant accru dans un contexte budgétaire tendu qui pousse l'administration à redresser vite et pour des montants forfaitaires sans avoir de débat contradictoire en phase de contrôle et de s'en remettre au juge administratif pour trancher les différends.

La structure mise en place, notamment grâce au contrat de prestations de service avec le groupe Lucien Barrière, permet de réduire au maximum ce risque avec une revue annuelle de chacune des liasses fiscales de la SFCMC et ses filiales par l'équipe fiscale et financière du siège GLB.

Politique associée

L'objectif de notre politique de réduction de ce risque vise à s'assurer de la bonne application de la réglementation fiscale.

Résultats et initiatives menées

Afin de se prémunir contre ce risque la SFCMC s'assure :

- d'une veille sur la réglementation fiscale ;
- d'une organisation garantissant la séparation des tâches (CSP et supervision de la Direction Financière de Barrière) ;
- d'une assistance de la Direction Financière de Barrière avec entre autres la diffusion de notes fiscales dans le cadre d'un contrat de prestation de services.

Notons par ailleurs qu'en dehors de la fiscalité des jeux qui comportent des particularités sans complexités spécifiques, l'environnement fiscal du Groupe ne présente pas de risques particuliers à l'exception d'un sujet relatif à l'application de la TVA sur les no-shows. L'administration fiscale remet en cause une position de la jurisprudence européenne.

En effet, la CJUE a jugé que des sommes versées à titre d'arrhes, dans le cadre de contrats portant sur des prestations de service hôtelier assujetties à la taxe sur la valeur ajoutée, doivent être regardées, lorsque le client fait usage de la faculté de dédit qui lui est ouverte et que ces sommes

sont conservées par l'exploitant d'un établissement hôtelier, comme des indemnités forfaitaires de résiliation versées en réparation du préjudice subi à la suite de la défaillance du client, sans lien direct avec un quelconque service rendu à titre onéreux et, en tant que telles, non soumises à la TVA (aff. 277/05, Société thermale d'Eugénie-les-Bains). Toutefois, l'administration fiscale suivie par les juges considère que les no-shows devaient être soumis à la TVA au regard des CGV et des clientèles en question.

KPI

Indicateur clé de performance

Nombre de contrôles fiscaux dont la proposition de rectification est supérieure à 250 000€

2023 : 0 / 2024 : 0

Cible : nombre de contrôles fiscaux dont la proposition de rectification est supérieure à 250 000€=0.

En parallèle de cet indicateur de performance, les indicateurs de résultats ci-dessous sont également suivis:

Absence de Marqueurs au sens de la réglementation DAC6 et donc absence de déclaration DAC6 sur l'exercice :

2023 : 0 / 2024 : 0

Suivi et analyse du taux d'imposition :

Le taux d'impôt effectif du Groupe est proche du taux effectif en France à chaque arrêté de comptes.

Exercice 2021 : 55,40 % *

Exercice 2022 : 31,89 %

Exercice 2023 : 48,99 %**

Exercice 2024 : 31,60 %

**A noter qu'au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2021, la charge particulièrement élevée d'impôt est imputable à la perte des déficits fiscaux du Carl Gustaf suite à sa sortie de l'intégration fiscale induite par la fin des 5 années du régime fiscal transitoire à Saint-Barthélemy. Conformément aux textes en vigueur dans ce territoire, les pertes ou profits réalisés par le Carl Gustaf ne sont plus imposables.*

*** La charge particulièrement élevée d'impôt sur l'exercice clos le 31 octobre 2023 est imputable à la non déductibilité des pertes du Carl Gustaf et à la charge d'impairment associée.*

5.2 Dysfonctionnement dans le déploiement des dispositifs de conformité

5.2.1 Assurer un comportement éthique

Enjeux

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 implique notamment le maniement d'importantes sommes d'argent, peut entraîner dans certaines circonstances des comportements dits frauduleux.

Ses activités, notamment l'activité casino, sont des activités très réglementées. En France, l'ouverture d'un casino est soumise à l'octroi par les municipalités d'une Délégation de service public (DSP) pour plusieurs années, ainsi que de l'obtention d'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.

Les fortes interactions du Groupe avec les services de l'Etat en font un point de vigilance dans le cadre de l'identification des risques de corruption.

Par ailleurs, les activités Hôtellerie et Restauration, de par le volume des flux de transactions qu'elles génèrent et de par leur attractivité, créent un environnement propice à la fraude qu'il convient d'appréhender.

Politique associée

L'activité casino doit faire face à des risques de détournement de fonds et des risques de tricherie. L'établissement a toujours fait preuve d'une grande vigilance en créant des postes dédiés au contrôle, en respectant la séparation des tâches et en optimisant les systèmes d'information.

De plus, le système informatique en place contribue à sécuriser les opérations, notamment en renforçant l'intégrité des flux financiers.

En outre, un dispositif de caméras placées dans les salles de jeux et reliées à une salle de contrôle vidéo, géré par un personnel qualifié, constitue un moyen de prémunir les casinos contre les tricheries, vols et autres activités criminelles.

Le casino s'attache par ailleurs à respecter les principes de contrôle interne. Il améliore de façon constante ses systèmes d'informations et de contrôles en traçant au mieux toutes ses opérations (jeux, restauration, spectacles, autres). Enfin, la surveillance vidéo participe également aux processus de contrôle.

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 applicable portant sur l'ensemble de ses activités, de ses filiales et de la SFCMC ;
- d'un code de conduite intégré aux règlements intérieurs de tous les établissements Barrière.

Le code de conduite est mis à disposition de tous les nouveaux collaborateurs et sur l'intranet. Il a notamment fait l'objet d'une nouvelle diffusion en avril 2024 dans le cadre de la mise à jour de son Édito avec un message de la Direction générale ;

- d'un module digital de formation mis à jour et déployé en 2023 à destination des salariés exposés à la corruption, ainsi qu'une campagne de lettres d'information électroniques à destination de tous les collaborateurs ;
- d'un dispositif d'alerte à travers une adresse email et une adresse postale dédiées ainsi que d'une communication en avril 2024 sur la mise à jour de cette procédure et sa fiche synthétique ;
- d'une Politique Cadeaux et Invitations et un dispositif de déclaration ;
- d'un corpus de politiques et procédures visant à garantir l'éthique des affaires, dont la procédure d'évaluation des tiers, la politique et procédure Mécénat et Sponsoring.

Résultats et initiatives menées

Les principales actions mises en oeuvre durant l'exercice fiscal 2023/2024 sont les suivantes :

- L'animation de la campagne de newsletters. Les thématiques abordées portaient notamment sur le nouvel Edito du Code de conduite, l'évaluation des tiers, la nouvelle politique Mécénat et Sponsoring, la page intranet dédiée à l'éthique des affaires et la politique lanceur d'alerte.

Nombre de lettres d'information de sensibilisation envoyées par GLB

Résultats 2023	Résultats 2024
3	6

- Une campagne de sensibilisation dédiée à la Semaine éthique des affaires en décembre 2023 portant sur plusieurs thématiques (les cadeaux, la formation, l'actualité,...).
- La refonte de la page intranet dédiée à l'éthique des affaires.
- Une actualisation de la procédure liée au dispositif d'alerte interne.
- Le déploiement d'une nouvelle Politique et Procédure Mécénat et Sponsoring.
- La continuité du formulaire de déclaration de cadeaux en ligne avec les outils Google.

Nombre de cadeaux déclarés pour la SFCMC

Résultats 2023	Résultats 2024
0	4

KPI

Indicateurs clés de performance

% de collaborateurs de la SFCMC formés et sensibilisés à la lutte anti-corruption

Résultats 2023	Résultats 2024
100 %	70%

Cible : 100 % des collaborateurs concernés sont formés et sensibilisés à la lutte anti-corruption.

Sur l'exercice 2024-2025, une attention particulière sera portée sur la réalisation effective des formations pour les personnes concernées, notamment pour les nouveaux arrivants.

Par ailleurs, sur l'exercice 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.

Nombre d'alertes reçues au niveau de la SFCMC

Résultats 2023	Résultats 2024
0	0

Cible : favoriser la remontée des alertes.

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.

Ambitions 2025-2027

Les projets pour l'année 2025 portent notamment sur :

- la mise en oeuvre d'une procédure portant sur les conflits d'intérêts ;
- une fiche pratique ciblée portant sur les comportements à suivre en période de renouvellement de DSP ;
- la mise en place d'un Code de conduite Partenaires à destination des parties prenantes externes.

5.2.2 Garantir la bonne pratique des achats

Enjeux

L'enjeu pour le Groupe porte sur le respect des critères RSE dans tous les actes d'achats. L'évolution de nos pratiques et processus sont le résultat d'un travail collaboratif entre les Directions Achats et RSE ; l'objectif commun étant d'améliorer notre impact environnemental, social et économique sur la chaîne de valeur.

Politique associée

Cette collaboration renforcée permet d'accélérer la démarche Achats Responsables en intégrant le dialogue fournisseur, le respect des engagements et de la réglementation ainsi que le déploiement de pratiques vertueuses au cœur de sa chaîne de valeur et ce pour l'ensemble de ses fournisseurs et prestataires.

La démarche d'Achats Responsables du Groupe est structurée autour des objectifs suivants :

- renforcement des achats locaux et nationaux ;
- mise à disposition d'outils pour orienter vers des achats plus vertueux ;
- co-construction avec nos fournisseurs stratégiques.

Résultats et initiatives menées

- Initier une démarche d'Achats Responsables avec nos fournisseurs

Durant l'exercice fiscal 2023/2024, 7 rencontres ont été organisées par les Directions RSE et Achats avec des fournisseurs identifiés comme stratégiques, tels que notre 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 nos fournisseurs. Cette initiative de co-construction se poursuivra dans la prochaine stratégie Planète Barrière 2025-2027.

- Le guide opérationnel des Achats Responsables

Afin d'intégrer concrètement la démarche d'Achats Responsables dans nos pratiques et auprès des équipes, un guide opérationnel a été proposé en 2024 par les Directions RSE et Achats.

Ce dernier est en cours de test auprès des établissements de Cannes et de Courchevel pour viser un déploiement sur l'ensemble des établissements courant 2025.

Ce guide s'inscrit comme un outil d'aide à la décision pour accompagner nos équipes vers des pratiques d'achats plus vertueuses ; notamment, par famille d'achats, des préconisations de produits répondant aux critères RSE.

- Moins de plastique dans nos hôtels

Dans le cadre de sa stratégie Achats Responsables, le Groupe fait évoluer les produits d'accueil disposés en chambre. Sur 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.

Ce dernier est constitué d'un système rechargeable avec une structure en aluminium fabriqué en France et permet notamment de présenter 33 fois moins de plastique en comparaison des petits contenants individuels.

Également, comme précisé dans la section environnementale, les bouteilles d'eau en plastique disposées en chambre ont été remplacées par des bouteilles en verre.

- Le référencement de fournisseurs locaux et régionaux

Le groupe Lucien Barrière s'engage à favoriser les entreprises locales et les PME / TPE. Dans ce cadre, chaque établissement peut favoriser la commande de nourritures et boissons locales par l'outil "Astore", géré par Accor. Ce catalogue en ligne propose ainsi des produits locaux en fonction des localisations des établissements. La SFCMC, à travers le groupe Lucien Barrière, adhère à cette démarche responsable et privilégie les fournisseurs locaux.

KPI

Indicateurs clés de performance

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 interne de gestion Workday.

**Nourritures et Boissons*

Année civile 2019	Année civile 2021	Année civile 2022	Année civile 2023
90 %	79 %	84 %	86 %

Cible >=87 %.

Concernant les achats de nourriture et boisson, nous pouvons constater que depuis 2021, ce taux est en progression chaque année.

Taux d'utilisation AStore SFCMC

Le taux d'utilisation Astore correspond au montant des achats passés sur Astore divisé par le montant des achats référencés. AStore est notre outil de commande en ligne.

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 Astore.

Année civile 2019	Année civile 2021	Année civile 2022	Année civile 2023
54,5 %	37 %	40 %	42 %

Cible >=75 %.

Les taux d'emprise et les taux Astore sont calculés en année civile du 01/01/N-1 au 31/12/N-1. Par exemple, les données N=2024 étant disponibles uniquement en janvier 2025, les informations sont communiquées sur l'année civile 2023.

En raison des fermetures des établissements en lien avec la crise sanitaire du Covid-19, les données 2020 ne sont pas disponibles et celles sur 2021 sont partielles.

Ce taux suit la même tendance que le précédent, avec une progression chaque année depuis 2021 pour se rapprocher de la cible fixée.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, Barrière s'engage à **“renforcer et structurer sa démarche Achats Responsables pour orienter ses pratiques vers des achats plus vertueux”**.

3 indicateurs de performance ont été définis :

Structurer notre démarche achats responsables pour orienter nos pratiques vers des achats plus vertueux	KPI# Dès 2025, le Groupe adhère à la Charte Relations fournisseurs et achats responsables.
	KPI# D'ici 2026, 100 % des responsables de département et économat sont sensibilisés aux achats responsables.
	KPI# À partir de 2025, mener annuellement une démarche de co-construction avec a minima 5 de nos fournisseurs stratégiques* sur les enjeux ESG. <i>* Chaque année, 5 fournisseurs supplémentaires sont inscrits dans la démarche.</i>

5.2.3 Assurer l'absence de discrimination dans les lieux de travail

Enjeux

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.

Politique associée

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, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.

Résultats et initiatives menées

- L'emploi et insertion des travailleurs handicapés

La Direction du groupe SFCMC et les Organisations Syndicales ont signé, le 14 novembre 2011, le premier accord relatif à l'emploi des travailleurs handicapés. L'accord a été renouvelé une troisième fois le 9 juin 2021, pour les années 2021-2022-2023.

Suite à la réforme du 1er janvier 2020 concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le dernier accord a pris fin en 2023. Dans le cadre de la politique définie en matière de handicap, les actions ci-dessous sont mises en place.

Informer 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 (nouvelle demande et renouvellement) ;
- organisation d'un tournoi de poker dans le cadre du Téléthon, le vendredi 1er décembre 2023 ;
- 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, principalement avec trisomie 21 ou autisme.

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 un autre regard sur les handicaps mentaux et cognitifs au sein de leurs cafés-restaurants solidaires.

En 2024, pour la 3ème année consécutive, Barrière a soutenu Café Joyeux avec plus de 100 000 tasses par an consommées dans les chambres de nos hôtels. Concrètement, et depuis le début du partenariat, cela a contribué au recrutement de 193 équipiers joyeux en CDI et à 4 ouvertures de restaurants-café joyeux en 2024.



Favoriser le recrutement des personnes handicapées en assurant leur intégration professionnelle

- participation à un forum de recrutement spécialisé ;
- participation au DUO DAY jeudi 23 novembre 2023 (un stagiaire au Majestic et un stagiaire au Gray d'Albion).

Permettre le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou susceptibles de le devenir

- réalisation d'un aménagement de poste en lien avec CAP EMPLOI et un prestataire spécialisé.

Détail des aménagements de poste réalisés 2022*

<i>Etablissement</i>	<i>Poste / conditions de travail aménagées</i>	<i>Aménagements en cours</i>
<i>casino Croisette</i>	<i>Service Restauration</i>	<i>Etude de poste pour le financement d'accessoires auditifs</i>
<i>hôtel Majestic</i>	<i>Service Finance</i>	<i>Etude de poste pour le financement d'un monte-charge automatisé et accessoires de bureau</i>
<i>hôtel Majestic</i>	<i>Service Finance</i>	<i>Etude de poste en cours pour le financement d'accessoires de bureau</i>
<i>hôtel Gray d'Albion</i>	<i>Service Hébergement</i>	<i>Etude pour renouvellement de chariots motorisés des femmes de chambre</i>

Détail des aménagements de poste réalisés 2023*

<i>Etablissement</i>	<i>Poste / conditions de travail aménagées</i>	<i>Aménagements en cours</i>
<i>casino Croisette</i>	<i>Service Restauration</i>	<i>Aménagement de poste effectué, financement d'accessoires auditifs</i>
<i>hôtel Majestic</i>	<i>Service Finance</i>	<i>Aménagement de poste effectué, financement d'un monte-charge automatisé et accessoires de bureau</i>

<i>hôtel Majestic</i>	<i>Service Finance</i>	<i>Aménagement de poste effectué, financement d'accessoires de bureau</i>
<i>hôtel Gray d'Albion</i>	<i>Service Hébergement</i>	<i>Aménagement de poste effectué, financement de chariots motorisés des Femmes de Chambre</i>

**en année civile*

Jusqu'à fin 2023, un budget était spécialement dédié à la mise en œuvre des actions en faveur du handicap.

A ce titre, la SFCMC a investi **71 025 €** dans le déploiement des actions handicap au titre de l'année civile 2023.

KPI

Indicateur clé de performance

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

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
5,89 %	6,59 %	5,37 %	4,96 %	8,78 %	8,82 %	7,06 %	7,02 %
	+0,7 pt	-1,22 pt	-0,41 pt	+3,82 pt	+0,04 pt	-1,76 pt	-0,04 pt

**calculé sur l'année civile*

Cible : 5,5 % du taux d'emploi global de TH d'ici à 2024.

Le taux d'emploi de la SFCMC répond à son obligation légale, en étant supérieur à 6 % depuis 2020.

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au sein du casino, l'enjeu de l'égalité femmes-hommes est de modifier en profondeur les représentations et de travailler sur les idées reçues. En effet, les femmes sont encore aujourd'hui peu présentes sur certaines fonctions comme l'encadrement de salles.

Même si dans l'hôtellerie, certains métiers sont, au contraire, fortement féminisés, d'une manière générale, les femmes sont moins présentes au sein du Groupe et le déséquilibre s'accroît au sein des catégories cadre et agent de maîtrise.

Par ailleurs, les contraintes spécifiques de nos métiers mettent en évidence la nécessité de travailler à un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Des plans d'action ont été mis en place dès 2013 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. En 2018 et 2019, des accords d'entreprise ont pris le relais de ces plans d'action :

- 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.

Concernant l'accès à la formation professionnelle, **49 % de femmes** et **51 % d'hommes** en 2024. Dans les catégories **cadres et agents de maîtrise**, la proportion de femmes est de **40 %**.

Répartition femmes/hommes :

Femmes							Hommes						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
42 %	43 %	43 %	44 %	42 %	44 %	44 %	58 %	57 %	57 %	56 %	58 %	56 %	56 %
	+1 pt	-	+1 pt	-2 pts	+2pts	-		-1 pt	-	-1 pt	+2pts	-2pts	-

KPI

Indicateur clé de performance

Index Egalité femmes/hommes

casino Croisette				
2019	2020	2021	2022	2023
85/100	85/100	84/100	86/100	92/100
+ 3pts	-	-1pt	+2pts	+6pts

hôtel Le Majestic					hôtel Gray d'Albion				
2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
94/100	<i>incalculable</i>	98/100	82/100	89/100	85/100	89/100	94/100	92/100	79/100
+5pts	-	-16pts	+7pts	-	+4pts	+5pts	-2pts	-13pts	

Cible : 100 % des établissements ont un index égalité femmes/hommes présentant une note > ou = à 85/100.

hôtel Le Carl Gustaf				
2019	2020	2021	2022	2023
N/A/100	N/A/100	N/A/100	N/A/100	98/100

Index non réalisé avant l'année 2023 car les ETP étaient insuffisants.

Concernant le casino Croisette et les hôtels Majestic et Carl Gustaf, chacun d'eux obtient une note supérieure à 85/100.

La baisse de 13 points de l'index du Gray d'Albion s'explique par :

- l'absence de retour de congé maternité en 2024 comparé à 2023 - baisse de 3 points ;
- les répartitions des augmentations de salaires en faveur de 6 femmes et 11 hommes impactent l'index de 10 points.

Ambitions 2025-2027

Dans la prochaine feuille de route Planète Barrière, le groupe Barrière s'engage à **“agir en faveur de l'égalité et la diversité professionnelle”** notamment au travers des 2 objectifs suivants :

Agir en faveur de l'égalité et la diversité professionnelle	KPI# D'ici 2026, 100 % des établissements mettent en place a minima une action en faveur du Handicap.
	KPI# À partir de 2025, 100 % des établissements ont un index égalité femmes/hommes présentant une note a minima de 88/100.

6. TAXONOMIE VERTE

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 RSE et la Direction Financière, est menée sur les données financières de l'exercice fiscal concerné.

Soit pour la déclaration de performance extra-financière de l'exercice fiscal 2023/2024, elle a été réalisée sur les comptes consolidés au 31/10/2024.

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 :

- Activités 7.3 à 7.5 “*construction et activités immobilières*” : installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique, mise à disposition de bornes électriques pour les véhicules ou encore l'installation d'un thermostat ;
- Activité 7.7 “*acquisition et propriété de bâtiments*” : la location de boutiques et l'acquisition de bâtiments ;
- Activité 9.3 “*service spécialisé en lien avec la performance énergétique des bâtiments*” : réalisation d'une étude de faisabilité pour le futur raccordement à la thalassothermie pour les établissements de Cannes.

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".

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.

**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.*

Étape 2 : exemption des Opex sur l'exercice fiscal 2023/2024.

Les dépenses d'exploitation (Opex), telles que définies par la Taxonomie et conformément aux textes en vigueur, s'élèvent à 8,3 m€. Elles sont considérées comme non significatives (<8%) 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 2023/2024

Activités éligibles sur l'année fiscale 2023/2024 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 16 310 k€) du chiffre d'affaires éligible consolidé du Groupe au titre de l'exercice clos le 31 octobre 2024.

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 111 466 k€) du chiffre d'affaires éligible consolidé du Groupe au titre de l'exercice clos le 31 octobre 2024.

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 7.3 à 7.5 et l'activité 2.1.

Pour l'objectif d'atténuation au changement climatique concernant les activités 7.3 à 7.5, les Capex éligibles représentent 1 % (soit 239 k€) des acquisitions du Groupe sur l'année fiscale 2024. Ces résultats concernent notamment l'installation de LED, l'achat de bornes de recharge des voitures électriques, l'installation de thermostat, l'isolation et l'étanchéité des bâtiments.

Pour l'objectif d'atténuation au changement climatique concernant l'activité 7.7, les Capex éligibles représentent 81 % (soit 34 856 k€) des acquisitions du Groupe sur l'année fiscale 2024. Ils sont à mettre en lien avec l'acquisition de CG Capital sur l'exercice qui détenait via un contrat de crédit bail les murs et le terrain de l'hôtel Carl Gustaf ; et un bâtiment servant à loger les collaborateurs de l'hôtel.

Pour l'objectif d'atténuation au changement climatique concernant l'activité 9.3, les Capex éligibles représentent 0,03 % (soit 12 k€) des acquisitions du Groupe sur l'année fiscale 2024. Ils correspondent à une étude de faisabilité de thalassothermie (technologie basée sur le principe de la pompe à chaleur qui utilise l'eau de mer comme source froide) pour les établissements de Cannes.

Pour l'objectif de protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes concernant l'activité 2.1, les Capex éligibles représentent 11 % (soit 4 643 k€) des acquisitions du Groupe sur l'année fiscale 2024. 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 2023/2024 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>(Périmètre : groupe SFCMC, deux hôtels à Cannes et un hôtel à St Barthélemy)</i>	<p>Dans le cadre de la politique RSE Planète Barrière 2021-2024, les trois hôtels du groupe SFCMC ont réalisé des actions de protection de la biodiversité sur l'exercice fiscal 2023/2024. Elles sont détaillées dans la présente DPEF.</p> <p>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.</p>	

Pour l'objectif "atténuation du changement climatique" :

Activités éligibles	Critères substantiels Analyse pour le groupe SFCMC	Alignement "Contribution substantielle"
<p>7.7. Acquisition et propriété de bâtiments ou détention immobilière</p> <p><i>(Périmètre : location de boutiques situées à l'hôtel Majestic Cannes)</i></p>	<p>Energie primaire : données absentes.</p> <p>La GTB au sein de l'hôtel Le Majestic est prévue pour 2025.</p>	<p></p> <p></p>
<p>7.7. Acquisition et propriété de bâtiments ou détention immobilière</p> <p><i>(Périmètre : logement du personnels à St Barthélemy)</i></p>	<p>Energie primaire : données absentes.</p>	<p></p>
<p>7.7. Acquisition et propriété de bâtiments ou détention immobilière</p> <p><i>(Périmètre : hôtel Carl Gustaf à St Barthélemy)</i></p>	<p>Les données de consommation d'énergie primaire ont été comptabilisées pour l'hôtel Carl Gustaf. Soient 191 Kwh EP/m2 sur l'exercice fiscal 2023/2024. Selon la base de données https://index-esg.com/fr/, l'hôtel fait partie du TOP 15% en matière de consommations d'énergie primaire.</p> <p>Une maintenance est en cours pour relancer le fonctionnement de la GTB existante.</p>	<p></p> <p></p>
<p>7.3. Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique</p> <p><i>(Périmètre : groupe SFCMC)</i></p>	<p>Sur l'exercice fiscal 2023/2024, l'installation d'équipements à haute efficacité énergétique est limitée.</p> <p>En fonction de la réalisation des futurs travaux, une analyse des fiches techniques des équipements avec une efficacité énergétique significative sera effectuée sur l'exercice fiscal 2024/2025.</p>	<p></p>
<p>9.3 Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments</p> <p><i>(Périmètre : établissements de Cannes)</i></p>	<p>Une étude de faisabilité sur le projet de thalassothermie pour les établissements de Cannes a été réalisée précisant les gains environnementaux visés.</p>	<p></p>

<p>7.4 Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments</p> <p><i>(Périmètre : hôtel Majestic)</i></p>	<p>Par la nature de l'activité, les bornes électriques sont alignées aux critères de contribution substantielle.</p>	
<p>7.5 Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments</p> <p><i>(Périmètre : hôtel Majestic)</i></p>	<p>Par la nature de l'activité, l'installation d'un thermostat est alignée aux critères de contribution substantielle.</p>	

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. Il sera actualisé et renforcé annuellement pour l'ensemble des établissements du groupe SFCMC.

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, 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.

Sont intégrées dans la déclaration de performance extra-financière de l'exercice fiscal 2023/2024 du groupe SFCMC, les différentes politiques et procédures traitant des thématiques suivantes :

- anti-corruption et dispositifs de mise en conformité ;
- lutte contre la fraude, le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale ;
- jeu responsable.

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 7.7 ;
- activités 7.3.

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 2024/2025 ;
- remise en fonctionnement de la GTB à l'hôtel Carl Gustaf sur l'exercice fiscal 2024/2025 ;
- 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 2023/2024, selon les preuves détaillées dans le présent document, le groupe SFCMC vise l'alignement pour les activités suivantes :

- activités 9.3 (soit 12 k€ en CapEx) ;
- activités 7.4 (soit 0,5 k€ en CapEx) ;
- activités 7.5 (soit 25 k€ en CapEx).

Les résultats sont ainsi détaillés dans les tableaux ci-dessous.

Tableaux réglementaires sur l'exercice fiscal 2023/2024

	Part de CA/(CA absolu)	
	Aligné	Eligible
CCM	0%	10%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	66%

	Part de CapEx/(CapEx absolu)	
	Aligné	Eligible
CCM	0,1%	82%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	89%

	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%

Comparaison avec l'année N-1

Concernant l'activité 2.1, la part des dépenses d'investissement éligible sur la Taxonomie s'élève à 11 % contre 43 % en N-1. Ceci s'explique notamment par une approche plus précise dans la méthodologie appliquée afin d'identifier les activités éligibles.

Concernant l'activité 7.7, la part des dépenses d'investissement éligible sur la Taxonomie s'élève à 81 % (soit 34 856 k€) contre 0 % en N-1 et est à mettre en lien avec l'acquisition de CG Capital.

Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
	Activités liées à l'énergie fossile	
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON