



**DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE**

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

Exercice 2022/2023



**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 de Barrière	3
1.2 Présentation de la Société Fermière du Casino Municipal de Cannes (groupe SFCMC)	8
1.3 Notre protocole d'identification des risques	11

2. GESTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

2.1 Changement climatique et impact du groupe SFCMC sur les écosystèmes	16
2.1.1 Limiter l'impact des activités du groupe sur l'environnement	16
2.1.2 Assurer une gestion responsable des déchets	25
2.1.3 S'engager en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire	32

3. GESTION DES RISQUES SOCIAUX

3.1 Perte des savoir-faire et compétences	34
3.1.1 Attirer et fidéliser les talents	34
3.1.2 Assurer l'adéquation entre les compétences des salariés et la stratégie du groupe SFCMC	42
3.2 Politique d'épanouissement des collaborateurs	47
3.2.1 Garantir la sécurité et la qualité de vie au travail pour un meilleur engagement des collaborateurs	47
3.2.2 Garantir des rythmes de travail adaptés	53
3.2.3 Maintenir la qualité du dialogue social	54

4. GESTION DES RISQUES SOCIÉTAUX

4.1 Promouvoir le Jeu Responsable	57
4.2 Faille sur la perte d'intégrité des données personnelles	64

5. GESTION DES RISQUES ÉTHIQUES

5.1 Lutte contre la fraude, le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale	66
5.1.1 Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent	66
5.1.2 Lutte contre l'évasion fiscale	69
5.2 Défaillance dans la mise en oeuvre des dispositifs de conformité	71
5.2.1 Ethique et comportement	71
5.2.2 Garantir la bonne pratique des achats	73
5.2.3 Assurer l'absence de discrimination dans les lieux de travail	76

TAXONOMIE VERTE	82
------------------------	-----------

1. LA SOCIÉTÉ FERMIÈRE DU CASINO MUNICIPAL DE CANNES

1.1 La démarche RSE de 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.

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

Initiée dès 2010, la stratégie RSE est au centre des priorités de Barrière.

Baptisée « Planète Barrière », elle s'appuie sur 6 piliers :

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

Chaque pilier repose sur des objectifs clairs et se traduit par des actions concrètes, évaluées et redéfinies tout au long de l'année grâce à 60 indicateurs.

Parce que la RSE est l'affaire de toutes et tous et que le changement ne peut pas se faire sans l'engagement et la mobilisation des collaborateurs, la nouvelle stratégie de Barrière a été co-construite avec l'ensemble des métiers, grâce à la création de Comités dédiés. Elle est notamment portée par nos cinquante deux RDD (Référénts Développement Durable) au sein de nos établissements. Ils agissent comme ambassadeur et accélérateur de cette dynamique d'entreprise au niveau local.

Cette nouvelle stratégie a été présentée en septembre 2021 à l'ensemble des Directeurs d'établissement et Référénts développement durable.

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



Une démarche RSE basée sur des référentiels reconnus

A 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 de Barrière qui sont certifiés au travers 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 SFCMC. 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 14 001 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 26 000. 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, une évaluation AFNOR a été menée 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 s'oriente progressivement pour répondre notamment aux exigences des certifications ISO 20 121 (certification des événements durables) et Green Globe.

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.

Cartographie des parties prenantes Barrière :



Une feuille de route en accélération depuis 2022

Au cours des années 2022 et 2023, la direction RSE de Barrière a renforcé l'intégration des objectifs au sein des divers métiers et établissements en déployant progressivement :

- des outils pratiques tels que la fiche sobriété énergétique ;
- des chartes spécifiques détaillant les exigences à respecter selon les activités concernées (Charte Restauration responsable, Charte MICE* responsable...);
- l'animation d'un réseau interne de RDD (communication régulière pour partager les initiatives entre établissements et les actualités RSE Barrière, 1 séminaire RDD national...).






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

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 les 60 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. Ainsi Barrière a obtenu la note interne de 66,28% de conformité en 2021 et de 69% en 2022.

La RSE étant l'affaire de tous, une communauté Planète Barrière a été mise en place. Cette plateforme en ligne interne permet notamment à chacun de mettre en avant les bonnes pratiques, les initiatives RSE de son établissement ou de nourrir la réflexion sur des sujets développement durable par la publication d'informations. La communauté Planète Barrière est l'une des plus actives.

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 les établissements organisant des séminaires, soit les douze hôtels français, les casinos de Deauville et Toulouse, les deux resorts hôtel et casino de Lille et Ribeaupillé et l'entreprise Traiteur Barrière selon la norme ISO 20121.

Cette démarche se décline notamment autour de cinq axes :

 MOBILITE DOUCE	Les destinations Barrière certifiées sont accessibles en TGV et fournissent un service en faveur de la mobilité douce , notamment à travers la mise à disposition de vélos ou de bornes de recharge pour véhicules électriques.
 ECONOMIE CIRCULAIRE	Le renforcement de l'économie circulaire , via le recyclage des déchets, la diminution des emballages à usage unique et la sensibilisation à la lutte contre le gaspillage alimentaire.
 SOBRIETE ENERGETIQUE	Le développement de la politique de sobriété énergétique , conduite à travers des audits énergétiques menés sur tous les sites concernés, et un suivi des plans d'action associés. Les énergies renouvelables sont intégrées de 50 % dans le contrat énergétique du Groupe.
 VALORISATION DES TERRITOIRES	La valorisation des territoires , en proposant à minima une activité dite responsable en lien avec les agences partenaires, et/ou une activité locale . Par exemple, des menus 100% locavores sont proposés pour renforcer l'ancrage territorial.
 ENGAGEMENT SOLIDAIRE	La solidarité : tous les hôtels du Groupe sont partenaires de l'association "UNISOAP" et font don de leur savons usagés. Cette initiative durable et solidaire vise à lutter contre le gaspillage et contribue à l'amélioration de l'hygiène dans le monde. Aussi, nos établissements sont de fidèles ambassadeurs de "Café Joyeux" contribuant ainsi à renforcer l'inclusion des personnes atteintes de handicaps mentaux et cognitifs.

Ainsi en juin 2023, Barrière a obtenu la certification ISO 20121 avec l'application notamment d'un référentiel et d'une charte "MICE Responsable."

Avec Planète Barrière, Barrière défend un modèle de développement autour de six thématiques et 60 indicateurs, ainsi qu'un dispositif de maîtrise ambitieux et innovant : multiples certifications (Destination Innovante et Durable, Green Globe, ISO 26000, ISO 20121), Comités RSE en établissement, Comité Bâtiment durable, Comité Restauration responsable, Comité Achats responsables, suivi des consommations énergétiques avec l'outil Citron, évaluation de l'empreinte carbone de certains resorts...

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

La SFCMC prend en considération le développement durable dans ses activités et l'intègre dans sa gouvernance. Elle compte une Chargée RSE Pôle hôtelier, qui 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.

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.

Notre offre

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 St Barth et le Casino Barrière Le Croisette Cannes. Les trois hôtels et le casino comptabilisent 570 Chambres, suites et bungalows, 209 machines à sous, 28 tables de jeux traditionnels et 86 postes électroniques (Roulette et Blackjack), 17 restaurants et bars, 3 plages, 2 spas Diane Barrière, une cinémathèque, près de 100 animations par an et plus de 758 collaborateurs.

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

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, pour oser et surtout séduire et fidéliser.

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 libanaises, argentines 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 de ses 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.

Nos valeurs

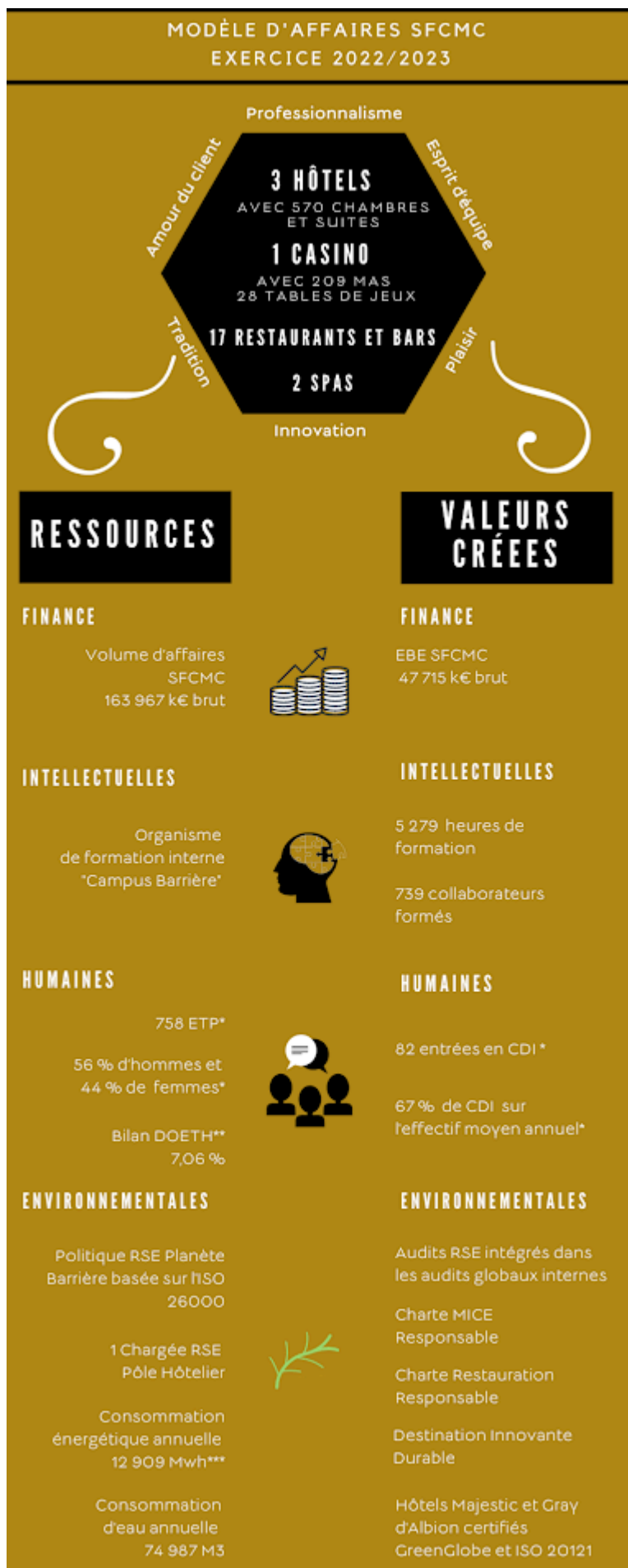
La SFCMC s'adapte aux évolutions de son temps et aux nouvelles exigences et accompagne le changement sans sacrifier pour autant ses standards d'excellence et son savoir-faire. Elle cultive dans ses établissements un esprit convivial, familial, pour un service chaleureux, soigné, personnalisé et sur-mesure,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

Nos ressources

La SFCMC attache également une attention particulière à ses collaborateurs. L'ambition d'excellence reste une des valeurs phares que partage l'ensemble d'entre eux. 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. Un organisme interne et ambitieux nommé Campus Barrière permet également d'accompagner chaque collaborateur dans son développement professionnel.



*Hors Extras





**DOETH: Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, taux calculé sur l'année civile 2022

***Total consommation d'électricité et de gaz sur l'exercice fiscal 2023

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 du groupe 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 de Barrière. 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 SFCMC.

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
Probabilité	1	2	3	4
	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 (Lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme).

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'actions » qui sont revus, amendés et enrichis au regard de l'évolution annuelle desdits risques, ainsi que d'indicateurs clés de performance.

Depuis l'exercice 2021, cette démarche d'identification des risques est également systématisée annuellement au niveau des établissements dans le cadre d'un exercice de cartographie des risques réalisé par chaque établissement et revu par la Direction de l'Audit interne. Ce travail permet d'apprécier la pertinence des risques identifiés au niveau groupe.

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 ne sont pas présentées au regard de leur niveau de risque dans le document ci-après:

- la précarité alimentaire,
- le bien-être animal,
- la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives,
- les actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves.

D'autre part, Barrière prend la mesure des menaces liées au changement climatique (catastrophes naturelles, pénuries, phénomènes naturels généralisés, changement des comportements et coûts liés à la transition énergétique), et met en œuvre les actions nécessaires pour s'en prémunir.

Les impacts liés aux changements climatiques sont décrits dans les risques liés au domaine environnemental. La société S.F.C.M.C est éligible au Décret bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) encadré par l'article L. 229-25 du code de l'environnement.

Courant 2023, Barrière a lancé un bilan carbone (scope 1+2+3) sur un site Pilote représentatif de l'ensemble des activités. Situé sur la station de la Baule, ce dernier comprend notamment trois hôtels, une thalasso, un golf, un tennis, un casino et des services de restauration. Les résultats sont en cours de diffusion en interne d'ici la fin de l'année 2023.

A l'aide de ce premier bilan carbone prenant en compte l'ensemble de la chaîne de valeur amont et aval, une méthodologie adaptée pour l'ensemble de nos établissements sera ensuite déployée progressivement. Ainsi la SFCMC a programmé la réalisation du bilan carbone en conformité avec le BEGES courant 2024.

Anticipation de la future réglementation CSRD

En prévision de la réglementation CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et dans le cadre de l'actualisation de la feuille de route "Planète Barrière" 2025-2027, Barrière initie sur l'année 2024 une analyse de double matérialité en collaboration avec la Direction de l'Audit interne.

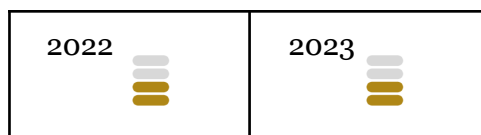
Synthèse des risques 2023

La mise à jour 2023 a porté sur la réévaluation de certains risques identifiés comme majeurs pour le groupe. Les risques ESG identifiés sur 2022 restent identiques pour 2023.

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

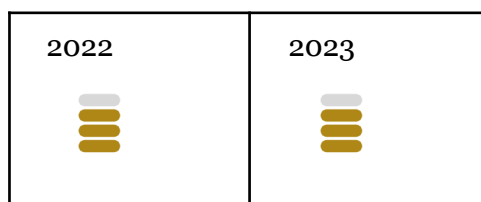
- Changement climatique et impact du groupe sur les écosystèmes



Le groupe poursuit ses actions visant à réduire son empreinte environnementale et réalise une veille active des risques climatiques en fonction de l'implantation de ses établissements.

2) Risques sociaux

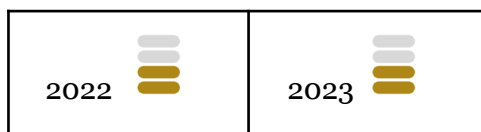
- Perte des savoir-faire et des compétences



La crise sanitaire ayant profondément bouleversé les aspirations professionnelles des salariés, le groupe est exposé aujourd'hui 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.

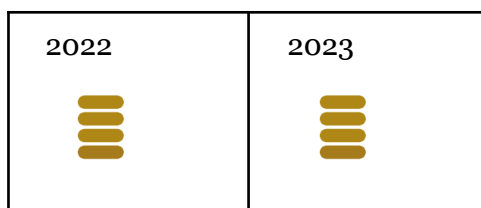
- Politique d'épanouissement de nos collaborateurs



Dans un contexte de nouvelle Gouvernance et 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...).

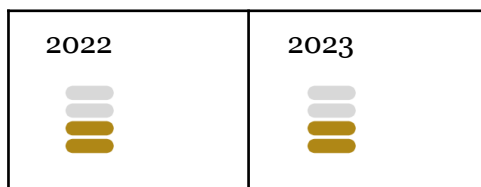
3) Risques sociétaux

- 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, renforcement de l'équipe, rédaction de procédures...), mais il reste critique au regard de la forte digitalisation de nos activités.

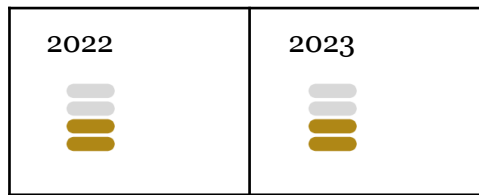
- Promouvoir le Jeu Responsable



Le groupe fait face à un durcissement des attentes du régulateur et du grand public en matière de Jeu Responsable, portant sur l'efficacité de ses dispositifs de détection et d'accompagnement des joueurs en situation d'abus de jeu.

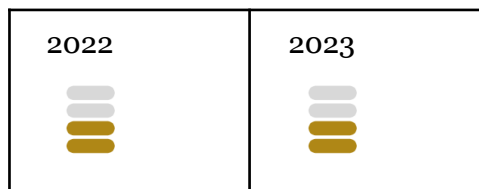
4) Risques éthiques

- Lutte contre la fraude, le blanchiment d'argent et l'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.

- Défaillance dans la mise en oeuvre des dispositifs de conformité



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 du groupe 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. Nous renforçons ces actions en vue d'une sobriété énergétique et de l'efficacité d'utilisation des ressources.

Politique associée

La politique RSE Barrière vise à orienter tous les services et tous les établissements 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 autour notamment des objectifs suivants :

BÂTIMENT DURABLE

Dès 2022, 100% de nos travaux de rénovation intègrent une démarche de durabilité.

Le groupe avait pour objectif de réduire ses consommations d'énergie et d'eau respectivement de 20% d'ici 2024 versus 2019. Au regard des enjeux actuels de sobriété énergétique, nous avons avancé cet objectif d'un an, soit un objectif de baisse des consommations énergétiques de 20% d'ici fin 2023.

ECONOMIE CIRCULAIRE

Dès 2022, nos produits d'accueil en salle de bains ont un impact environnemental limité.

Dès 2023, les bouteilles en plastique mises à disposition dans les espaces clients sont supprimées.

D'ici 2024, le plastique à usage unique est supprimé de nos établissements dans le respect de la réglementation.

BIODIVERSITÉ

100% des sites doivent effectuer a minima une action en faveur de la biodiversité.

Dès 2023, 100 % des établissements en bord de mer font au minimum une action annuelle en faveur de la protection des Océans.

CHANGEMENT CLIMATIQUE

Dès 2022, des bilans GES réglementaires sont réalisés pour les entités concernées.

Résultats et initiatives menées

Réduire nos consommations d'énergie

La sobriété énergétique étant devenue une nécessité absolue compte-tenu du contexte de crise énergétique mondiale, Barrière a pris, dès octobre 2022, de nouvelles mesures destinées à réduire la consommation énergétique de ses établissements.

Bonnes pratiques pour 100% de nos établissements en faveur de la sobriété énergétique

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

- ★ Diminution des températures de 2 degrés dans les établissements.
- ★ Baisse de la température de l'eau des piscines de 1 degré.

Depuis janvier 2023 et la renégociation des contrats, 50% de l'énergie consommée dans les établissements est issue d'énergies renouvelables.

Afin de sensibiliser et informer nos collaborateurs, et parce que l'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.

Également, la création d'un quiz en octobre 2022 sur la sobriété énergétique a contribué à sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs.

Au niveau de la SFCMC, sur l'exercice, un audit énergétique a été mené sur chacun des hôtels et sur notre casino. Ainsi durant l'exercice 2023, chacun des établissements a établi son propre plan d'action prenant en compte les recommandations du rapport d'audit énergétique et les bonnes pratiques par métier diffusées par Barrière. Une fiche énergie permet de suivre ce plan d'action établi afin d'atteindre l'objectif d'économie énergétique de -20%.

Pilotage de la donnée

Courant 2023, la plateforme de pilotage "CITRON", notre prestataire externe, a été déployée afin que chaque établissement Barrière puisse suivre directement l'ensemble de ses consommations énergétiques (gaz + électricité).

La finalisation du déploiement aura lieu sur l'exercice fiscal 2024 incluant un dashboard de synthèse pour piloter les indicateurs de performance.

Une gouvernance renforcée

Au niveau de Barrière, un Comité Bâtiment Durable a été créé 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.

Dans le cadre de la stratégie RSE Barrière, cela se traduit concrètement par :

- ★ des réunions hebdomadaires entre la Direction RSE Barrière, la Direction Technique et l'Energy manager pour travailler sur les sujets liés à cette thématique ;
- ★ des « relais développement durable » pour chaque établissement dont la SFCMC qui, via des comités, ont pour tâche de piloter les 40 engagements "Planète Barrière" et les kpis stratégiques, dont quatre en lien avec l'énergie ;
- ★ la mise en place depuis septembre 2022 d'un comité de pilotage « spécial sobriété énergétique » qui réunit tous les métiers stratégiques sur le sujet et fixe les trajectoires pour diminuer la consommation d'énergie. Ce comité suit, mesure et accompagne les établissements dans la réalisation de leur plan d'action.

Courant 2023, la fonction d'Energy manager Barrière a été créée pour renforcer la volonté de la direction à atteindre nos objectifs de sobriété énergétique. Il est notamment chargé d'anticiper et préparer les établissements concernés à la mise en conformité du décret BACS d'ici janvier 2025. Pour ce faire, un état des lieux a été initié durant le second semestre 2023.

Nos ambitions à travers cette nouvelle fonction sont notamment la mise en place de plans de comptage afin de piloter plus finement nos consommations selon les activités des établissements incluant la SFCMC.

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 quatre établissements cannois : 100% de nos chambres au Majestic sont équipées en led, ainsi que notre enseigne extérieure ;
- installation de détecteurs de présence ou minuteurs dans des zones adaptées (vestiaires, couloirs back office) en 2022. Sur l'année 2023, installation de détecteurs de mouvements dans tous les offices des femmes de chambre ainsi que ceux dédiés aux room-service ;
- une grande partie des équipements informatiques répondent au Label TCO 83 ou équivalent, nos imprimantes sont programmées en mode économique et en couleur "noir et blanc", par défaut ;

- sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes avec les affiches « Bonnes Pratiques », ainsi que des lettres d'information électroniques (la dernière portant sur la maîtrise de la consommation d'électricité) ;
- 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 ;
- 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).

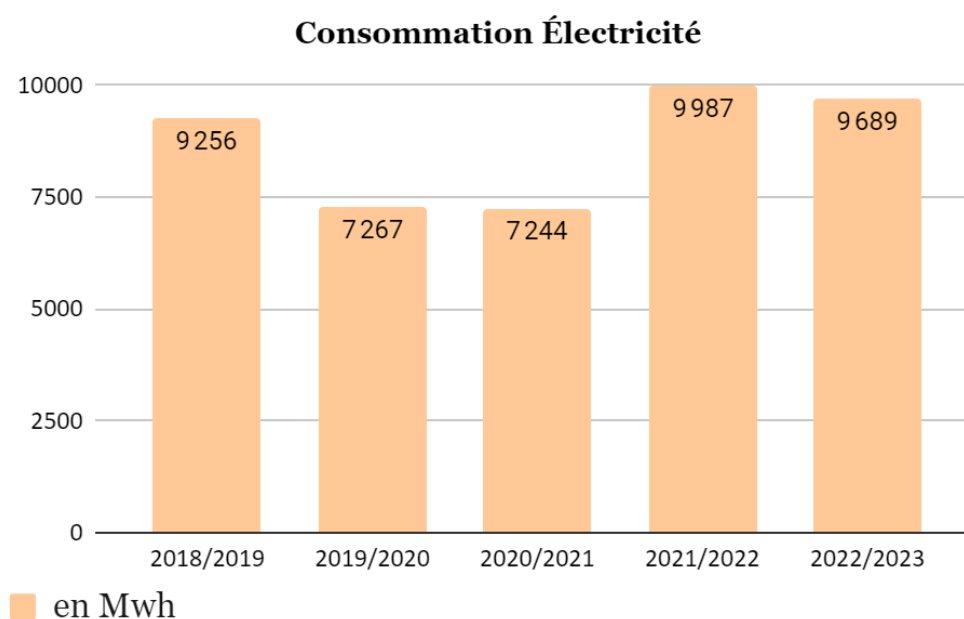
KPI

Indicateurs clés de performance

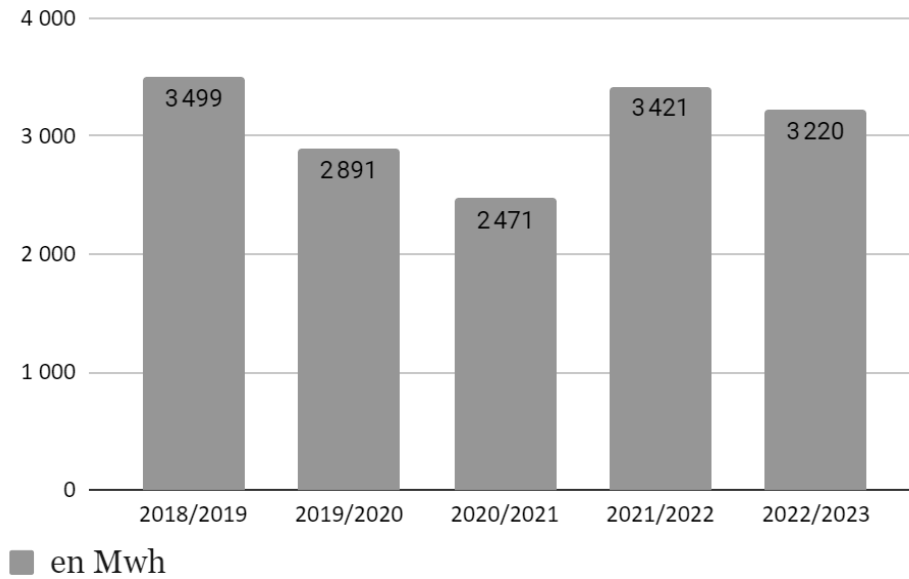
Évolution de la consommation énergétique sur les cinq derniers exercices.

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 en 2021. Ce qui explique la hausse des consommations globales à compter de 2021.

Bilan annuel et évolution des consommations d'électricité et de gaz (Mwh)



Consommation Gaz



Périmètre : pour les consommations d'électricité et de gaz, l'hôtel Carl Gustaf est intégré uniquement à partir de l'année fiscale 2021.

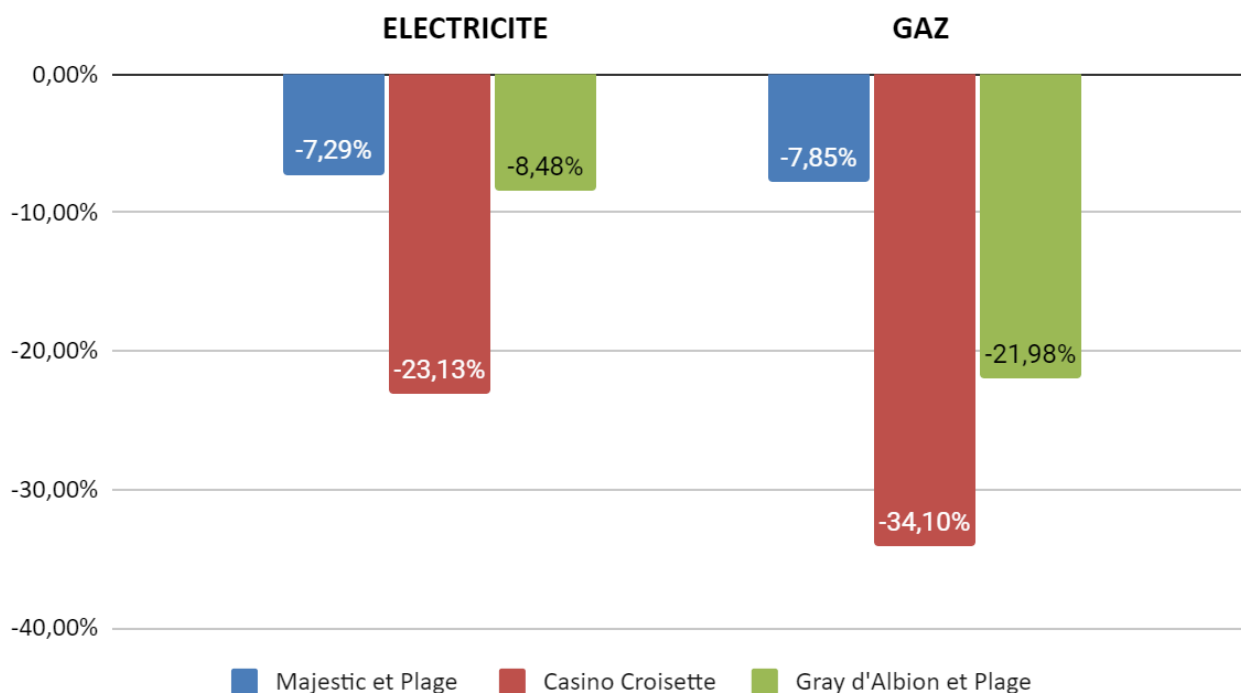
Les consommations sur les années 2020 et 2021 ne seront pas exploitées ni comparées du fait de la longue fermeture de nos établissements en raison de l'épidémie de COVID 19.

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

Concernant la baisse de consommation de gaz et d'électricité entre 2022 et 2023, les différentes campagnes d'éco-gestes ainsi que la sensibilisation faite aux collaborateurs sur les objectifs du décret tertiaire a commencé à porter ses fruits.

Courant 2024, avec l'aide de l'Energy manager, les objectifs de réduction et les indicateurs de performance seront revus. Également, avec la plateforme CITRON, le pilotage de la donnée sera renforcé.

Evolution des consommations énergétiques par établissement (2019-2023)



Cible : au minimum 80% des établissements constatent une réduction des consommations énergétiques d'au moins 20% d'ici fin 2023 (année de référence 2019).

En 2023, 33% des sites SFCMC (hors Hôtel Carl Gustaf comme précisé précédemment) ont réduit d'au moins 20% leurs consommations d'électricité et 66% atteignent cette cible pour les consommations de gaz.

Réduire et maîtriser 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 de la ressource en eau est l'un des thèmes clés abordés dans le Comité Bâtiment Durable Barrière .

En mars 2023, à l'occasion de la Journée Mondiale de l'Eau et dans le cadre du Comité Bâtiment Durable, la charte eau de Barrière a été lancée. 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.

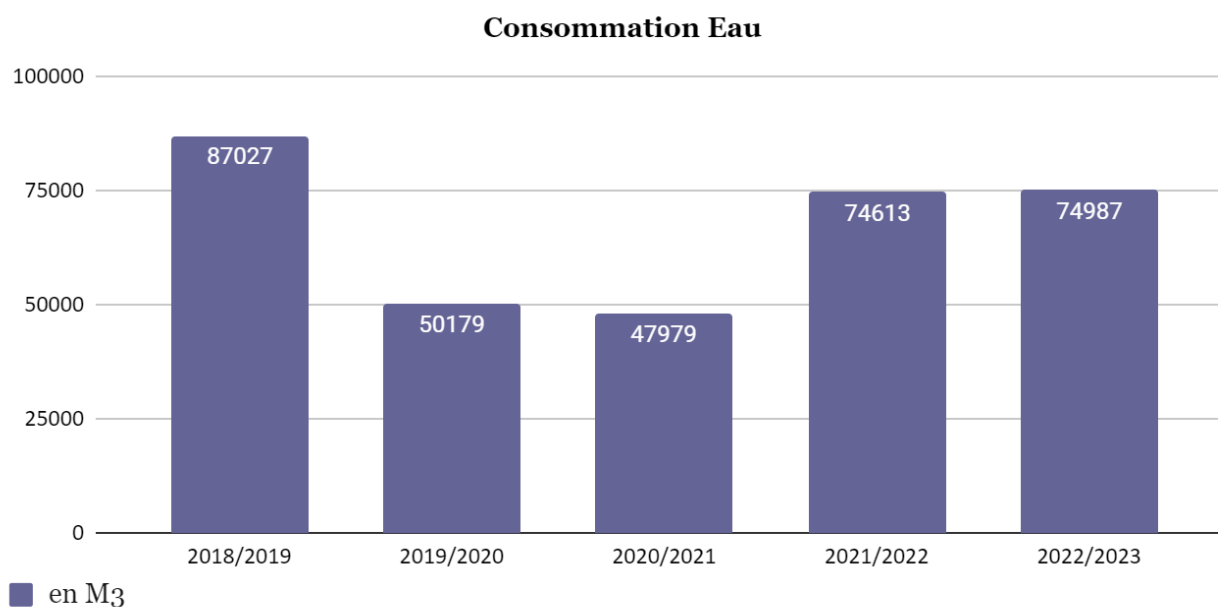
Ainsi la SFCMC a déjà mis en place les actions suivantes :

- dans les chambres, les parties communes et les « zones » employés, mise en place de mousseurs ou de réducteurs de débits sur les robinets ;
- dans les vestiaires collaborateurs, les robinets sont équipés d'un infrarouge ou de robinet temporisé manette au genou ;
- dans les sanitaires clients, des robinets détecteurs de mouvements ont été installés ;
- dans les sanitaires, l'installation de chasses d'eau à double commande et d'urinoirs à détections ;
- sensibilisation de la clientèle à l'économie d'eau : les clients, s'ils le souhaitent, peuvent demander le non renouvellement quotidien des draps et des serviettes (carton en chambre et dans la salle de bain).

Le déploiement de la charte eau sera renforcé sur l'exercice 2024 et des actions de sensibilisation seront proposées aux collaborateurs pour rappeler l'importance de la préservation de cette ressource.

Évolution de la consommation d'eau sur les cinq derniers exercices.

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 en 2021. Ce qui explique la hausse des consommations globales à compter de l'année 2021.

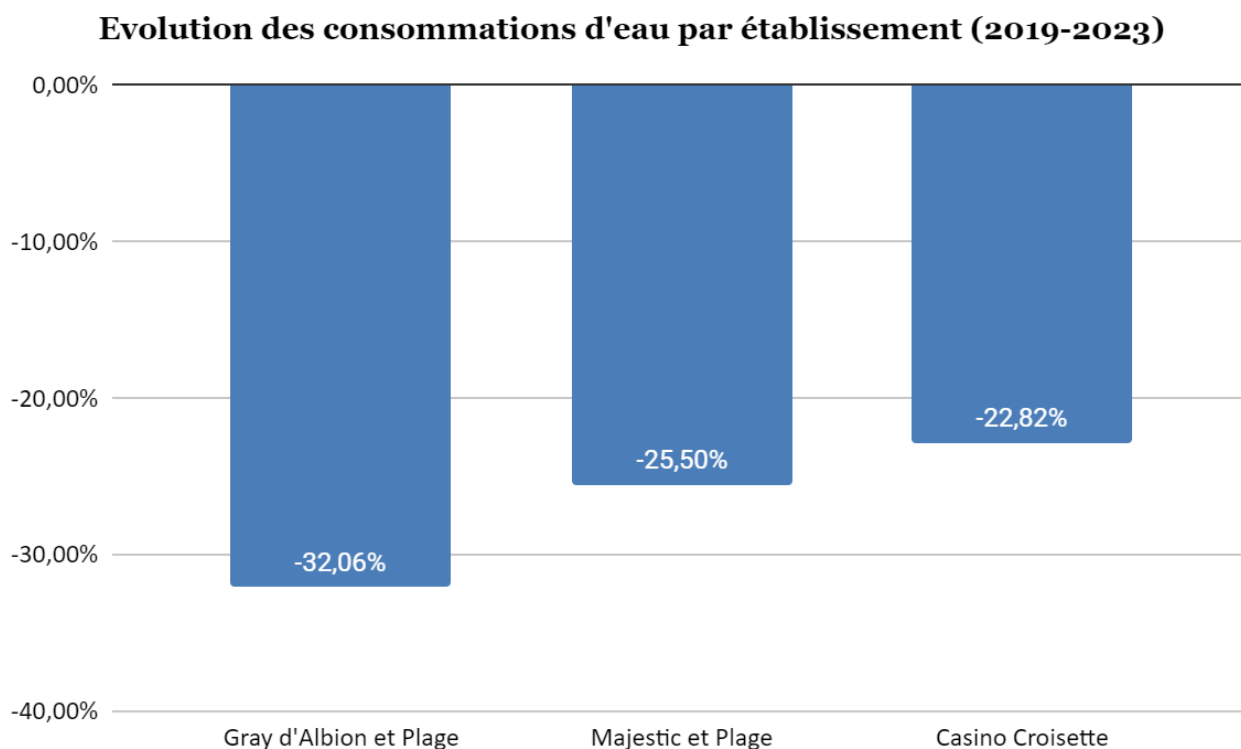


Périmètre : pour la consommation d'eau, l'hôtel Carl Gustaf est intégré uniquement à partir de l'année fiscale 2021.

Les consommations sur les années 2020 et 2021 ne seront pas exploitées ni comparées du fait de la longue fermeture de nos établissements en raison de l'épidémie de COVID 19.

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.



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

En 2023, 100% des sites SFCMC (hors Hôtel Carl Gustaf comme précisé précédemment) qui étaient ouverts en 2019 ont réduit d'au moins 20% leurs 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 Barrière Le Gray d'Albion Cannes et 2016 à l'Hôtel Barrière Le Majestic Cannes, notre récolte s'élève à 1,426 tonne.

L'année 2023 a de nouveau été fortement marquée par des attaques répétitives de frelons asiatiques, faisant chuter les récoltes pour l'Hôtel Barrière Le Gray d'Albion. Les quatre ruches restantes ont cependant produit 150 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 Barrière Le Majestic Cannes. 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.

Soucieux de la préservation des Océans, nous avons organisé, lors de la Semaine Européenne du Développement Durable, une opération de ramassage des déchets sur une plage en collaboration avec l'association Surfrider. Notre but était de sensibiliser les employés et la communauté locale aux dangers que représentent les déchets pour la biodiversité.

Part des sites SFCMC ayant mené une action en faveur de la biodiversité :

Résultats 2022	Résultats 2023
50%	50%

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

Part des sites SFCMC en bord de mer effectuant une action pour la protection des Océans :
(Nouvel indicateur sur 2023)

Résultats 2022	Résultats 2023
50%	50%

Cible : dès 2023, 100% des établissements en bord de mer font au minimum une action annuelle en faveur de la protection des Océans.

En 2023, les hôtels du Gray d'Albion et du Majestic ont effectué une action de collecte de déchets, en kayak sur l'île Sainte Marguerite, encadrée par l'association Surfriders 06. Nous finançons également, chaque année, le nettoyage des fonds marins aux abords de nos plages.

Changement climatique

En 2023, Barrière a renforcé ses engagements en matière de stratégie bas carbone en réalisant 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 (3 hôtels, 1 thalasso, 1 golf, 1 tennis, 1 casino et des activités de restauration). Les résultats vont être présentés à la Direction Barrière et à la communauté de RDD. À partir de ce premier bilan carbone qui englobe l'ensemble de la chaîne de valeur amont et aval, une méthodologie adaptée sera progressivement déployée dans l'ensemble de nos établissements. Par conséquent, la SFCMC a intégré la réalisation du bilan carbone scope 1+2+3 sur les données 2023 dans son budget 2024.

2.1.2 Assurer une gestion responsable des déchets

Enjeux

De par ses activités, Barrière a conscience de son impact sur l'écosystème et de son rôle à jouer dans la gestion et prévention des déchets émis par ces établissements.

Au-delà de la réglementation que nos établissements se doivent de respecter, nous nous engageons à intégrer progressivement les principes des **3R** dans notre stratégie de gestion des déchets : **R**éduire à la source pour éviter de générer les déchets, **R**éutiliser ou **R**ecycler pour optimiser leur valorisation.

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

Politique associée

La démarche RSE Barrière invite l'ensemble des établissements à travers sa politique RSE à agir pour réduire et valoriser les déchets produits dans les exploitations. Nos objectifs étant les suivants :

- 100% des établissements respectent le tri 5 flux ;
- 100% des sites respectent la loi anti gaspillage sur le plastique à usage unique ;
- 100% des sites ont supprimé les bouteilles en plastique d'ici 2023.

Résultats et initiatives menées

Tri et valorisation des déchets

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

Afin d'améliorer nos process de tri et de recyclage et se préparer aux nouvelles réglementations, sur l'exercice fiscal 2022/2023, nous avons contractualisé avec la société Take A Waste spécialisée dans l'organisation du traitement des déchets.

À partir d'octobre 2023, et tout au long de l'année 2024, cette société accompagnera Barrière en mettant en place pour l'ensemble de ses établissements :

- un diagnostic déchets (visite sur site et bilan technico-économique de la gestion actuelle des déchets, proposition de solutions opérationnelles locales pour améliorer le tri et réduire les déchets) ;
- une gestion optimisée en devenant notre interlocuteur unique (recherche de nouveaux prestataires, gestion des contrats, mise à disposition d'une plateforme pour le suivi des flux et quantités...) ;
- un accompagnement sur le long terme vers plus de tri, moins de déchets et une formation continue des équipes.

Les diagnostics pour les établissements de la SFCMC sont prévus pour le 1^{er} semestre 2024.

Au 31/10/2023, les déchets sont triés en fonction des consignes de la mairie puis valorisés dans leur centre de tri :

- bac jaune : les papiers / cartons / aluminium / plastiques / bouteilles en plastique ;
- bac vert : les bouteilles en verre et les bocaux ;
- bac bleu : le tout-venant (le reste).

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.

Part des sites SFCMC respectant le tri 5 flux (Hors Saint-Barth) :

Résultats 2022	Résultats 2023
100%	100%

Cible : 100% des établissements respectent le tri 5 flux.

KPI

Indicateurs clés de performance

Bilan annuel de la collecte des déchets non dangereux

Cibles :

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.

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

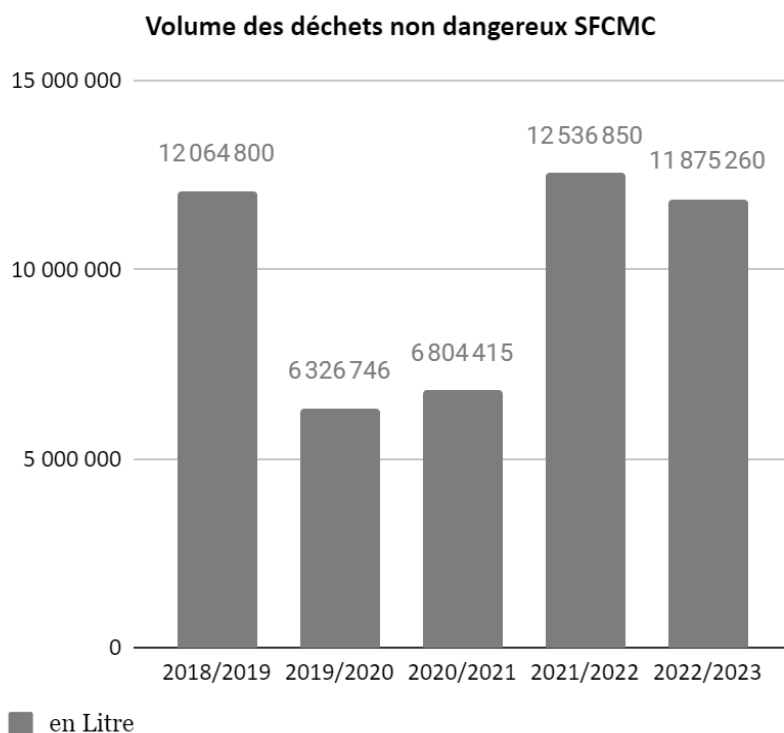
8 025 litres d'huiles alimentaires ont par ailleurs été collectés sur l'exercice pour production en biocarburant.

Nous notons entre 2019 et 2023 une augmentation de 4%.

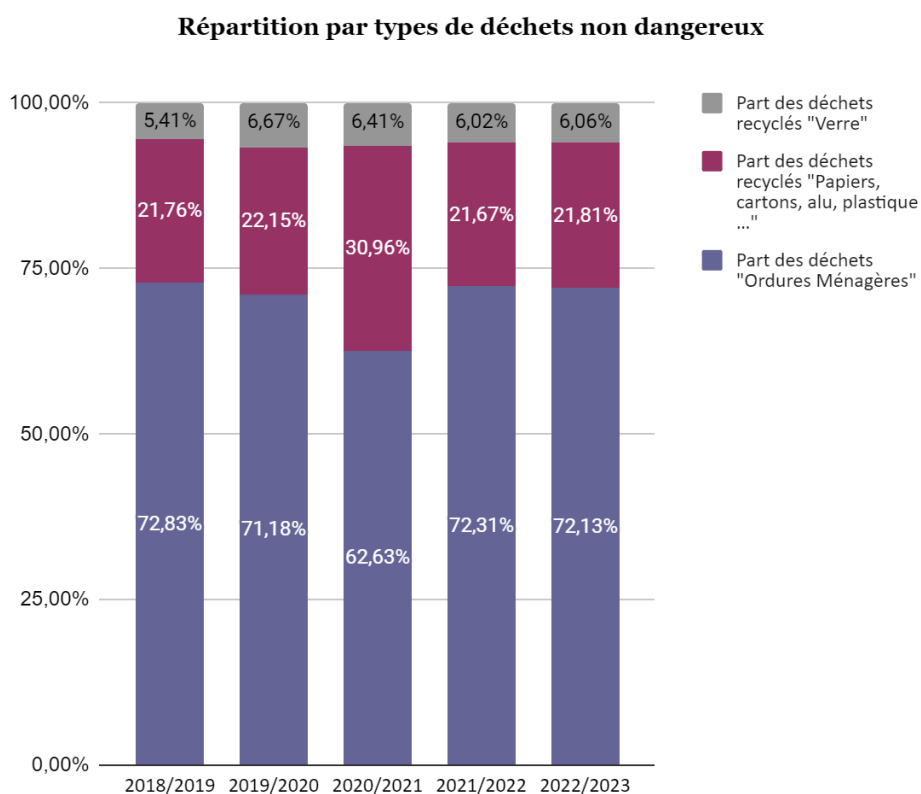
Collecte des huiles alimentaires pour production en biocarburant :

2019	2020	2021	2022	2023
7715 l	4585 l	5075 l	7045 l	8 025 l

Suivi des déchets non dangereux : Cartons / Plastiques / Aluminiums / Verres



Le volume de nos déchets a diminué de -1,6 % sur l'exercice 2023 par rapport à 2019, et de -5,3% en comparaison à l'exercice précédent.



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

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

Bilan annuel de la collecte des déchets dangereux

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

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

- Collecte et recyclage des emballages industriels dangereux par année fiscale :

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

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

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

Les données ne concernent que les 2 hôtels cannois.

En parallèle de la valorisation des cartouches d'encres usagées, la réduction à la source des cartouches de couleur est également privilégiée en programmant les photocopieurs sur des impressions en noir et blanc.

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 supprimées depuis 2020 ; des alternatives et solutions ont été apportées pour les mélangeurs (inox) et les pailles.

Sur 2023, le resort continue à appliquer les mêmes actions initiées en 2022 pour garantir la conformité de la loi anti-gaspillage sur le plastique à usage unique.

Part des sites SFCMC respectant la loi anti-gaspillage sur le plastique à usage unique :

2022	2023
100%	100%

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

Suppression des bouteilles plastique

Pour l'ensemble de nos collaborateurs, des gourdes "Bubu" ont été distribuées. Ces dernières sont éco-conçues, entièrement recyclables, Made in France et en PET recyclé. Elle est intégrée dans le Kit de bienvenue des nouveaux collaborateurs.

Également, 57 fontaines ont été installées sur nos deux hôtels.

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

KPI

Indicateur clé de performance

Part des sites SFCMC ayant supprimé les bouteilles en plastique :

Résultats 2022	Résultats 2023
50%	50%

Cible : 100% des établissements ont supprimé les bouteilles en plastique d'ici 2023

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

Bonnes pratiques au sein des bureaux

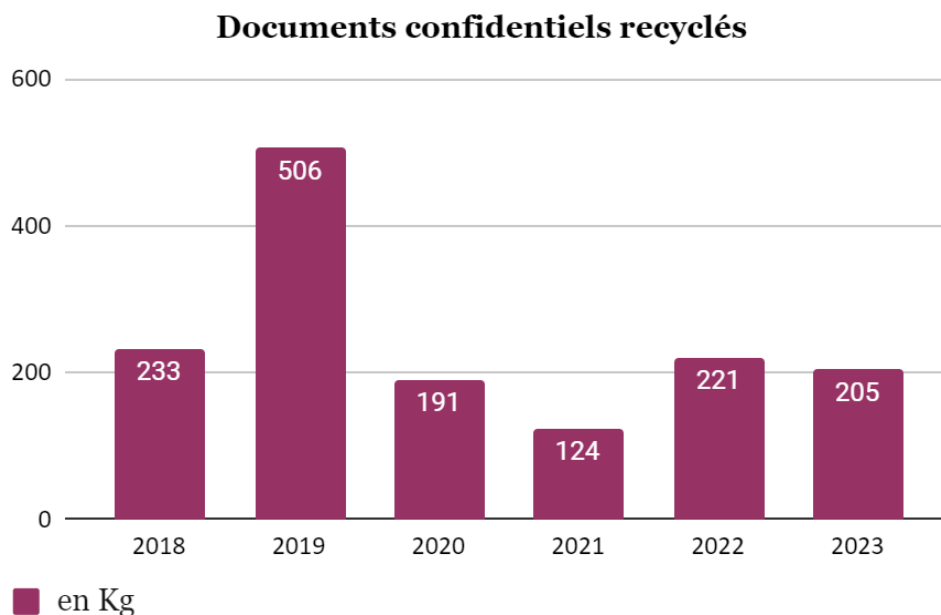
Depuis 2019, la collecte des piles et batteries est organisée au sein de la SFCMC.

Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021	Résultats 2022	Résultats 2023
60 kg	60 kg	40 kg	62 kg	107 kg

Les données ne concernent que les 2 hôtels cannois.

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 1,480 tonne de papiers « confidentiels » ont été collectés et recyclés à 100 %.



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 matière précieuse et grâce à UNISOAP nous lui donnons une seconde vie. Depuis le début du partenariat, 571 Kg de savons ont été collectés et donnés à Unisoap.

Produits d'accueil en salle de bain

Barrière a initié un travail afin d'identifier des produits d'accueil limitant l'impact environnemental. La production de nos tubes de courtoisie (gel douche, shampooing, lait corporel) a été relocalisée depuis début 2022 en Europe. Les contenants ne sont plus en plastique mais en matière biosourcée, le bagasse (résidu de canne à sucre, sauf les bouchons). Dans une logique de réduction du gaspillage, nos pains de savons ont vu leurs masses réduites de 40 à 30 grammes et la fabrication relocalisée au Portugal. Ils sont également certifiés RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil). Le déploiement sur les sites s'effectue une fois les stocks existants écoulés. Une nouvelle gamme de produits, d'une marque française, devrait être déployée en 2024.

Autre collecte

La SFCMC collecte aussi les bouchons en liège et synthétique pour l'association France Cancer et Bouchons d'Amour dans deux de ses hôtels, sans toutefois en évaluer le poids.

Sensibilisation des collaborateurs

Nous menons diverses actions en amont mêlant prévention et bonnes pratiques :

- campagne d'éco-gestes présente dans les back-offices depuis septembre 2020 ;
- beach Clean Up mené le 29 septembre 2023 avec l'association Surfriders 06, 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 spéciaux (chariot pour les femmes de chambres notamment) 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.

En janvier 2023, une communication auprès de nos RDD a été réalisée autour des sujets suivants : rappeler les consignes de tri, traçabilité des déchets, interdiction de l'impression et distribution systématique des tickets de caisse.

Une communication auprès des Référents Développement Durable sur l'accompagnement de Take A Waste a été réalisée en novembre 2023 afin de lancer les diagnostics déchets.

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 pour notamment 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 :

- d'ici 2022 élaborer 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.

Les engagements concernant le gaspillage alimentaire sont :

- s'assurer que l'intégralité des équipes Restauration ait validé le module Restauration Responsable.
- respecter la législation, à partir du 1er janvier 2023, en pratiquant le tri des biodéchets dans tous les établissements. S'assurer que le tri de ceux-ci soit bien respecté dans les services (room, bar, plonge, production, self) via l'installation d'une poubelle dédiée.

E-learning gaspillage alimentaire

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, autour trois thématiques : une introduction générale, les bonnes pratiques à adopter, le tri et la gestion du gaspillage alimentaire. Par la suite, il sera déployé pour l'ensemble de nos collaborateurs du secteur de la restauration. Un nouvel indicateur de performance sera défini en 2024 : "Part des collaborateurs concernés ayant suivi le e-learning sur le gaspillage alimentaire".

Tri et valorisation des biodéchets

Avec 197 846 couverts servis cette année par l'hôtel Majestic et 117 536 couverts servis par le Gray d'Albion, le pôle hôtelier cannois est un producteur important de biodéchets.

Bilan annuel et évolution de la collecte des biodéchets pour les hôtels cannois :

Résultats 2020	Résultats 2021	Résultats 2022	Résultats 2023
630 kg	1 690 kg	5 070 kg	18 719 kg

Cible : amélioration annuelle de la valorisation des biodéchets.

Depuis avril 2019, les biodéchets de l'Hôtel Barrière Le Majestic sont collectés par Véolia, qui les traitent sur trois sites différents afin d'en faire du compost, revendu aux agriculteurs locaux.

L'Hôtel Barrière Le 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.

Grâce à ces partenariats, la SFCMC participe à l'économie locale.

KPI

Indicateur clé de performance

Part de nos entités effectuant le tri des biodéchets sur la station :

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

Cible : 100% des établissements trient les biodéchets

A Cannes, les Hôtel Barrière Le Majestic et Le Gay d'Albion effectuent le tri des biodéchets.

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 qualité de service et d'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 leurs 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.

Parce que la diversité est une force, la SFCMC maintient des engagements forts en matière de mixité professionnelle. C'est dans cet esprit que la SFCMC souhaite encourager l'évolution et l'épanouissement de ses collaborateurs au sein de l'entreprise.

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. De plus, le marché est très concurrentiel sur le bassin d'implantation des établissements du groupe, ce qui nécessite de mettre rapidement en œuvre les actions appropriées pour attirer les bons profils.

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

Politique associée

Engagements

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 les casinos, 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 sites sont confrontés à des difficultés sans précédent :

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

Objectifs d'amélioration

Afin de répondre à ces engagements, voici les plans d'actions à mettre en œuvre :

- participation à des forums d'emploi ;
- organisation de journées de recrutements internes ;
- développer les relations avec les écoles ;
- favoriser la visibilité et la Marque Employeur ;

- développer l'intégration des nouveaux collaborateurs ;
- développer de nouveaux canaux de recrutement ;
- développer la diffusion des offres via de nouveaux supports de recrutement.

Résultats et initiatives menées

Pour le groupe 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 également l'implication des collaborateurs, grâce notamment aux dispositifs d'intéressement mis en place dans les hôtels.

La cooptation

Nos collaborateurs sont les meilleurs ambassadeurs. Pour cela, le groupe a mis en place la cooptation, un nouveau 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 ou la salarié(e) qui l'a recommandée percevra une prime (montant brut calculé en fonction de la durée du contrat).

En 2023, **32** salariés ont coopté une personne de son réseau qui a été embauchée.

La prime de fin de saison

Le groupe a mis en place un nouveau 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(s) injustifiée(s) sur la période couvrant l'intégralité du contrat.

Sur 2023, **290** 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 de Barrière et pour 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

La mobilité interne

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

Cela 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 :

- ★ de La Baule vers le Gray d'Albion → 1 salarié ;
- ★ du Gray d'Albion vers Deauville → 1 salarié ;
- ★ du Gray d'Albion vers le Majestic → 1 salarié.

Cette année, **3** salariés ont bénéficié de la mobilité interne au sein de la SFCMC.

L'intégration

Pour favoriser l'accueil et une intégration rapide, 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 entrants.

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.

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 2023, **31** journées d'intégration ont été organisées.

Les leviers de recrutements

La SFCMC, à l'instar de Barrière, s'est fixée, depuis cinq 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 2023, 670 recrutements ont été réalisés dont 73% de recrutements saisonniers. Pour rappel, en 2022, 651 recrutements ont été menés dont 83% 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 Barrière y sont présentés et mis en avant afin de permettre aux visiteurs de postuler directement.

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, le Journal des Palaces, Hotel Career ou bien encore Hosco et le Fafih pour les métiers de la restauration.

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.

De plus, une partie appelée “nos pétillances” a pris place en fin d’offre, afin de lister l’ensemble des avantages mis en place au sein du groupe : la mutuelle, le 13ème mois, le stationnement accessible...

Cette nouvelle trame d’offre étant déclinée à l’ensemble des établissements Barrière, permet au groupe d’être cohérent, tout en reflétant l’ADN de celui-ci et de ce fait, créer un sentiment de bon vivre au sein des sites.

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 cannois, dont le Carl Gustaf, participe au forum de l’hôtellerie de Courchevel, afin d’organiser une mutualisation des ressources avec l’Hôtel Barrière Les Neiges 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 Barth pour la saison estivale, ce qui permet de fidéliser ces talents saisonniers d’une saison sur l’autre.

11 forums de recrutement ont été organisés en 2022 et 2023 au sein de nos établissements :

- 2 forums au Casino Croisette ;
- 3 forums au Gray d’Albion ;
- 6 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 Pôle Emploi.

Ces forums ont lieu chaque année et la participation des équipes RH est primordiale. De ce fait, en 2023, les sites ont participé à 3 forums de recrutement, à Cannes, Mandelieu et Antibes.

Relations écoles

Le groupe 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 lien 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, et aussi, sur place, au sein des hôtels pour permettre à des groupes d'étudiants de visiter les établissements et rencontrer les professionnels.

Cette année, par exemple, l'hôtel Majestic a organisé deux visites pour la classe de BTS du Lycée Francis de Croisset à Grasse et une visite pour l'école de SUP DE COM de Sophia Antipolis.

Ces événements ont permis aux équipes en charge du recrutement de présenter Barrière, les hôtels, de répondre aux questions des étudiants et bien sûr de procéder à des entretiens pour des postes en stage.

Valorisation de la marque employeur

Les réseaux sociaux

Dans l'objectif de valoriser la Marque Employeur et d'améliorer leur e-réputation, les hôtels SFCMC 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. L'Hôtel Barrière Le Majestic Cannes a ainsi créé sa page Facebook "Hôtel Barrière Le Majestic Careers" et est également présent sur LinkedIn. 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 alimenté par six reporters Barrière, dont un membre de l’équipe Ressources Humaines de l’Hôtel Le Majestic. L’objectif, grâce à la publication quotidienne de post sur la vie en entreprise, est d’accroître la visibilité de Barrière auprès d’une cible jeune et de capter et 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 :

2021/2022	2022/2023
10,64 %	13,87 %

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

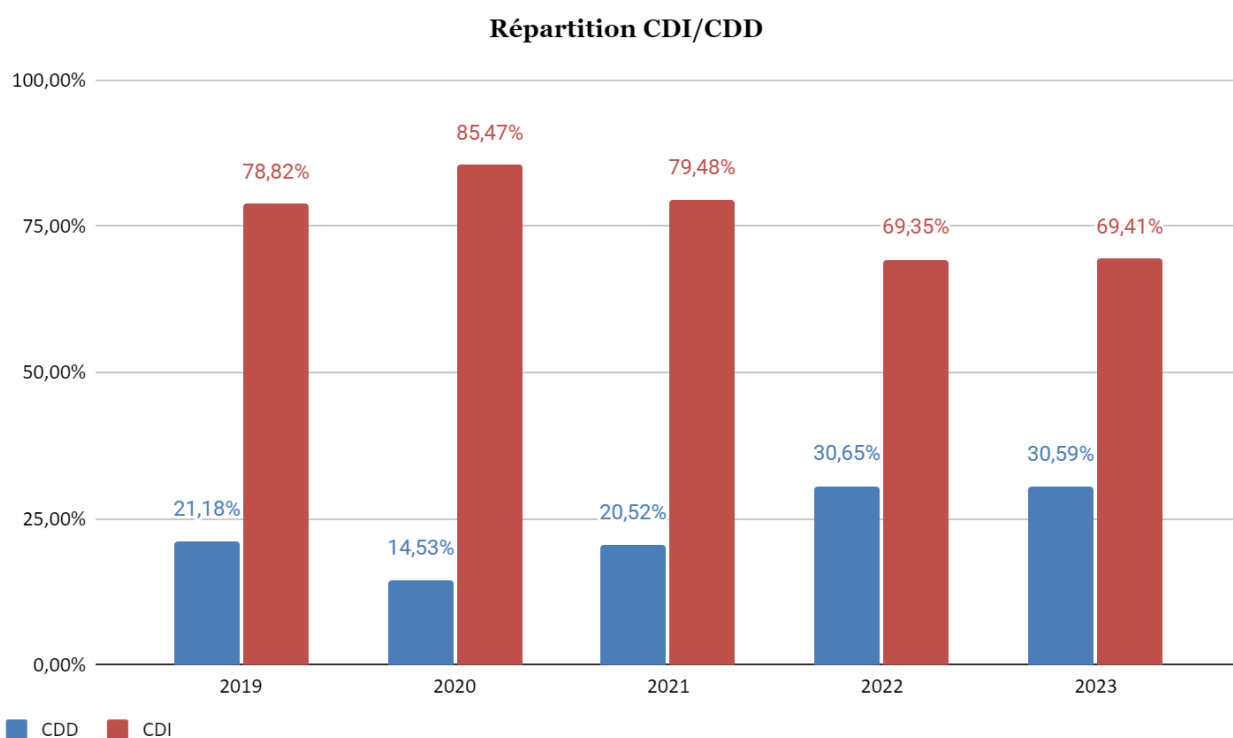
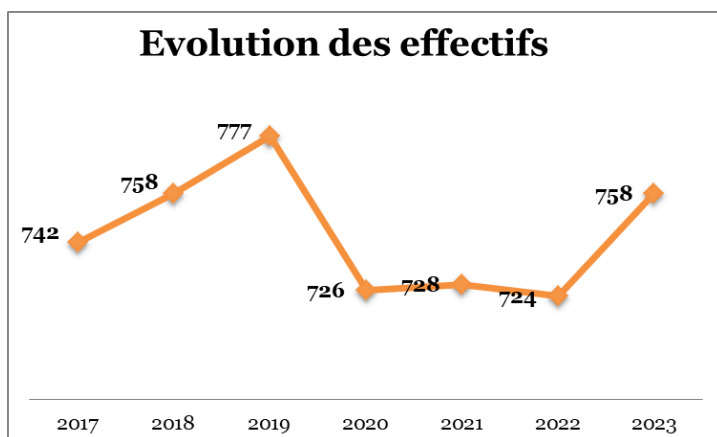
Le taux de turn-over s’explique notamment par la problématique de recrutement : pénurie de candidatures (dans le domaine de la restauration et du personnel d’étages) et réception de candidatures au profil inadéquat en termes de qualification recommandée.

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
742	758	777	726	728	724	758
	+2%	+3%	-7%	+0,3%	-0,5%	+4,7%

hors apprentis et contrats de professionnalisation



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

2021/2022	2022/2023
85%	93%

La période d'essai sert à évaluer les compétences 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.

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 du groupe SFCMC. Le développement des compétences des collaborateurs est l'une des conditions essentielles de l'amélioration de la qualité de service des établissements. Le groupe souhaite garantir un niveau de compétence élevé concernant la relation client, et aussi dans le développement des méthodes managériales.

L'adaptation des compétences des collaborateurs à l'évolution de leurs métiers constitue un axe majeur de la politique de formation.

Politique associée

Engagements

Afin de développer les compétences des collaborateurs et de garantir cette adéquation, le groupe SFCMC 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 des compétences spécifiques au secteur d'activités, pour favoriser ainsi les promotions de carrière ou encore pour pallier 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 et la prévention des vols à main armée.

Objectifs d'amélioration

Pour répondre à ces engagements, voici le plan d'action à mettre en œuvre :

- poursuivre les formations des collaborateurs afin de développer les compétences techniques, managériales et les règles de sécurité ;
- développer l'offre de formation du groupe.

Résultats et initiatives menées

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.

Chaque établissement a désormais cet unique interlocuteur pour toutes les demandes de formations.

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

- Métiers
- Management
- Développement professionnel
- Obligatoire

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.

De plus, si certains besoins ne sont pas couverts par l'offre de Campus Barrière, celui-ci aide l'établissement à trouver le prestataire et créer le contenu pour coller à la politique de formation Barrière.

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 mettant à disposition des collaborateurs des formations digitales en e-learning.

L'objectif étant de développer les compétences techniques et managériales, ainsi que l'apprentissage des règles de sécurité, de façon massive et simplifiée. Cela va donc permettre de gagner en productivité et faciliter l'accès à la formation pour le plus grand nombre de salariés.

Le Plan de développement des compétences

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

L'entretien annuel professionnel est le moment privilégié pour recueillir les besoins en formation des collaborateurs. Il est l'occasion pour le salarié et son responsable d'échanger sur les acquis et les points d'amélioration et aussi sur les souhaits de formation, les projets professionnels et les souhaits de mobilité fonctionnelle et/ou géographique du salarié.

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

Pour l'exercice 2022-2023, la mise en œuvre du plan de développement des compétences des sociétés du groupe SFCMC a permis de :

- Former les managers au nouveau modèle managérial : dans le but d'adapter la démarche managériale aux nouveaux outils et enjeux, les méthodes de management ont été repensées et un nouveau modèle, appelé "Impulse", a vu le jour.

Cette formation repose sur l'appropriation par les managers de cinq valeurs managériales : la confiance, l'humilité, le partage, l'audace et l'esprit collectif.

- Enseigner la qualité de service : cette année, les hôtels ont formé leurs équipes à "L'Excellence de la Relation Client".
- Perfectionner les compétences managériales, au travers de formations sur les spécificités du middle management, de coaching management ou encore de formations ciblées comme "communication managériale".
- Développer l'apprentissage des langues en direct ou en e-learning afin de répondre à la clientèle internationale.
- Développer les compétences : cette année, l'ensemble des établissements ont participé à diverses formations en termes de droit du travail "L'essentiel du Droit du Travail"; "Actualités de la rupture du contrat de travail" et "Actualités Droit Social".
- Assurer la prévention et la protection des salariés et des clients : sauveteur secouriste du travail, habilitation électrique, SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes), sécurité incendie et manipulation d'extincteurs, hygiène alimentaire, etc.
- Poursuivre le programme « Jeu Responsable » au sein des casinos, 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 clés pour satisfaire au mieux le client en lui offrant des conseils et des solutions en matière de prévention au risque de dépendance au jeu.
- Répondre à la réglementation en matière de sécurisation des flux financiers au sein des casinos grâce à la formation "détection des faux billets".

Nombre d'heures de formation par année fiscale :

2021/2022	2022/2023
4 991 heures	5 279 heures

Sur les précédents exercices, la mise en place de la formation a été freinée, notamment en période COVID.

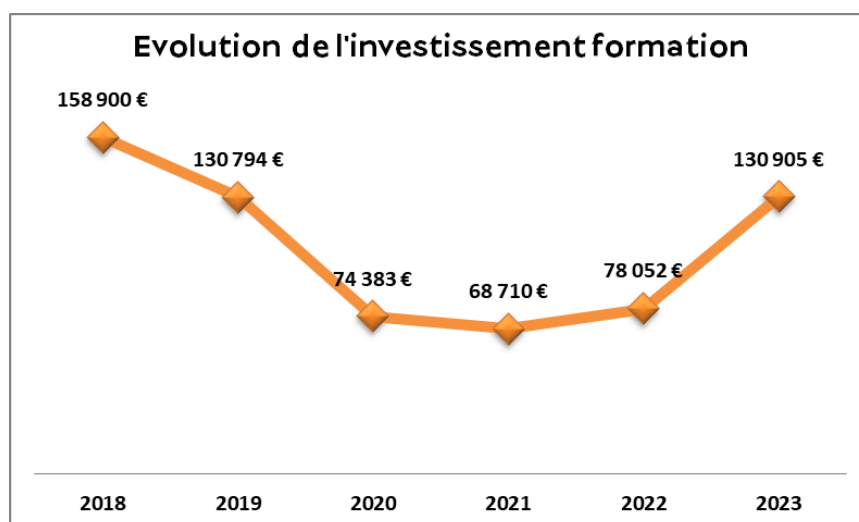
L'objectif était de prioriser les formations obligatoires et sécuritaires.

De plus, l'Hôtel Carl Gustaf n'avait pas eu l'opportunité d'organiser des formations du fait de son ouverture récente.

Cette année, l'ensemble des sites a développé et mis en œuvre des formations à l'intention des collaborateurs. Soit sur l'exercice 2022/2023, **739** salariés ont été formés.

Au sein de la SFCMC, **130 905 €** d'investissement de formation en 2023 contre **78 052 €** en 2022.

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



Répartition de l'investissement formation par thématique :

- 33 %** développement des compétences techniques ;
- 13 %** management ;
- 40 %** sécurité et réglementaire ;
- 10 %** langues ;
- 4 %** divers.

Accueil de stagiaires et d'alternants

Chaque année, l'ensemble des établissements de la SFCMC accueille des stagiaires et alternants au sein de divers services (cuisine-pâtisserie, restauration, finance, ressources humaines, marketing, réception, housekeeping...).

Les hôtels et casino, ainsi que les tuteurs, 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 de la SFCMC.

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.

48 stagiaires et **20** alternants ont été accueillis au cours de l'année 2023.

L'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 en 56 items ;
- mise en place d'une cartographie de gestion des talents.

En 2020, Barrière a mis à disposition des établissements, un nouvel outil de gestion pour l'analyse des entretiens annuels. En effet, depuis la refonte de l'entretien professionnel en 2019, de nombreux items sont abordés où le collaborateur peut exprimer son avis.

L'entretien professionnel est un outil essentiel pour évaluer la motivation et l'implication des salariés. L'outil PROXEM, mis en place en 2020, permet de réaliser cette analyse en fonction des commentaires des collaborateurs par une recherche sémantique. L'objectif étant de mettre en avant les réponses des salariés et les verbatims positifs ou négatifs utilisés dans les commentaires afin de mettre en place des plans d'action répondant aux attentes des collaborateurs.

KPI

Indicateur clé de performance

Part des collaborateurs SFCMC CDI ayant eu un entretien professionnel :

Résultats 2022	Résultats 2023
98 %	97%

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 varie entre 97% et 98% chaque année.

3.2 Politique d'épanouissement des collaborateurs

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

Enjeux

Le groupe SFCMC s'engage à garantir un environnement sûr et une qualité de vie au travail dans ses établissements afin de favoriser l'engagement de ses collaborateurs et leur fidélisation.

Politique associée

Engagements

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

- développer 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.

Objectifs d'amélioration

Les objectifs d'amélioration répondant aux engagements sont :

- diminuer l'absentéisme des collaborateurs ;
- mettre en place des mesures de prévention ;
- améliorer la satisfaction des collaborateurs ;
- favoriser la motivation, l'engagement et la performance des collaborateurs.

Résultats et initiatives menées

La sécurité des établissements et des collaborateurs

Depuis 2016, le groupe SFCMC 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 des modules sur la lutte anti-blanchiment, 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.

Le RAID est également intervenu à l'Hôtel Le Gray d'Albion avec des simulations de prise d'otage.

Le service sécurité du casino 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. Des communications ont également été affichées dans les locaux précisant la conduite à tenir en cas d'attaque terroriste ou à main armée.

Lors des formations internes "manipulation d'extincteurs", 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 salvateurs compatibles avec l'exposition à un danger menaçant l'intégrité physique du public.

La prévention des risques professionnels

Les entreprises du groupe sont particulièrement vigilantes 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 sur les établissements cannois.

Cette année, le Document Unique d'Evaluation des Risques sera élaboré par Bureau VERITAS. La mise en place est actuellement en cours.

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 et aussi dans les hôtels. 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. Cette charte est également transmise à chaque nouveau collaborateur dans son pack d'intégration.

Prévenir les risques psychosociaux

En 2017, les hôtels du groupe SFCMC ont lancé un diagnostic des risques psychosociaux dans le cadre de leur démarche qualité de vie au travail, accompagnés par le cabinet PSYA. 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 2023 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 visent à la recherche d'amélioration de l'environnement de travail, de l'organisation du travail et du bien-être physique, psychologique et physiologique :

- rénovation des salles de repos dans le casino ;
- rénovation des vestiaires de l'Hôtel Le Gray d'Albion ;
- rénovation des logements du personnel du Carl Gustaf.

Pour mener à bien cette démarche d'amélioration continue des conditions de travail, le dialogue entre 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) :

2021/2022	2022/2023
Avec arrêt : 55 Sans arrêt : 111	Avec arrêt : 74 Sans arrêt : 106

Sur l'exercice fiscal, le nombre d'accidents du travail sans arrêt connaît une légère baisse, alors que celui avec arrêt augmente. La mise à jour du DUERP ainsi qu'un plan de pénibilité est actuellement en cours d'élaboration afin de pouvoir mettre en évidence les risques et mettre en place des actions.

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 Google, afin d'accéder à de nombreux outils de l'environnement Google pour collaborer, communiquer et partager.

Plus de **6000** comptes Google créés dans le cadre de "l'identité numérique pour tous".

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 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 ;
- développer les échanges et informations entre établissements au travers de communautés internes actives sur le réseau social Google.

Ces outils digitaux ont été grandement favorisés depuis la crise sanitaire, notamment en terme 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 et des "Google Corner" ont dorénavant pris place au sein des salles de repos.

Ces "Google Corners" mettent à disposition des ordinateurs en libre accès pour permettre aux collaborateurs ne travaillant pas sur ordinateur d'accéder à l'ensemble des informations partagées au sein de leur établissement et du groupe, que ce soit au travers de la messagerie, du Drive ou encore des communautés Google.

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 des hôtels et du casino du groupe SFCMC, précurseurs en la matière, suite à la mise en œuvre du plan d'actions QVCT, ainsi qu'au sein du Casino.

De plus, les effets de la 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 manucures 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 petit-déjeuner ou encore de pauses goûter organisées une fois par mois.

Le Carl Gustaf quant à lui, organise des dégustations à chaque ouverture et fermeture de saison pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Il met également en place l'élection de "l'Employé du mois". Ce dernier est élu durant le COMEX par les différents chefs de service, 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 ainsi qu'un tournoi de pétanque ouverts à tous les collaborateurs de la SFCMC, afin de favoriser la cohésion inter-entreprises.

Enfin, dans le cadre de la démarche d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale de ses salariés, l'Hôtel Barrière Le Majestic Cannes 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.

Ainsi, **100 %** des Hôtels et Casino ont effectué une action en faveur de la QVCT.

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

- **13,62 ans** de durée moyenne d'ancienneté pour les CDI contre 13,77 ans en 2022.
- **6,95 %** de taux d'absentéisme 2023 contre 8,41 % en 2022.

Le nouveau baromètre social : Supermood

Barrière estime essentiel de donner la parole à ses collaborateurs en les interrogeant directement sur leur niveau de satisfaction général 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 est invité 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 pour améliorer l'engagement et le bien-être en entreprise.

KPI

Indicateur clé de performance

Existence d'un dispositif pour mesurer la QVT :

2021/2022	2022/2023
Oui, dispositif Supermood	Oui, dispositif Supermood avec lancement des sondages en local

Cible : mise en place d'un dispositif mesurant la qualité de vie au travail.

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 mensuellement 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 2022	Janvier 2023	Mai 2023	Septembre 2023
Taux de participation	24%	22%	32%	33%
Score d'engagement obtenu sur une échelle de -100 à +100*	-4	10	-10	13

* 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 sites mettant en place des actions suite aux sondages Supermood :

2021/2022	2022/2023
-	100%

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

3.2.2 Garantir des rythmes de travail adaptés

Enjeux

Les établissements de 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

Engagements

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.

Objectifs d'amélioration

- Sensibiliser les managers à l'organisation du temps de travail et développer l'engagement des collaborateurs.

Résultats et initiatives menées

La durée du travail hebdomadaire au sein de la SFMC 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. **Six** passages à temps partiel ont été acceptés au cours de l'année.

La politique de télétravail s'est poursuivie dans un cadre volontariste, au-delà de la période spécifique liée à la gestion de la COVID-19.

Enfin, les établissements sont respectueux de l'équilibre à garantir entre la vie privée et la vie professionnelle en rappelant le droit pour chacune et chacun à la déconnexion.

KPI

Indicateur clé de performance

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

2021/2022	2022/2023
2% sont à temps partiel	2% sont à temps partiel

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

Il s'agit ici de collaborateurs ayant fait une demande de congé parental à temps partiel ou encore de collaborateurs en situation de mi-temps thérapeutique.

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 SFCMC bénéficient d'un statut collectif fort, issu de ce dialogue social. Maintenir un dialogue social constructif est primordial pour les entreprises du groupe SFCMC, 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

Engagements

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.

Objectifs d'amélioration

Favoriser le dialogue avec les organisations syndicales et représentants du personnel et maintenir un climat social serein.

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 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 SFCMC 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.

Le groupe 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 de dialogue et d'information, se réunissant deux fois par an et composé de 13 représentants, membres élus dans chaque entreprise du groupe, et de 3 représentants syndicaux.

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 a lieu principalement au niveau de chaque entité avec les délégués syndicaux, et aussi au niveau du groupe SFCMC, avec des coordonnateurs syndicaux désignés pour la négociation.

Durant l'exercice 2022/2023, plusieurs négociations ont été menées.

Indicateur clé de performance

Nombre d'accords signés SFCMC par année fiscale :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Accords	14	11	1	4	6	8
Avenants			6			1

2022

**Nombre
d'accords signés**

- **un** accord d'entreprise sur la fermeture temporaire de l'Hôtel Majestic ;
- **un** accord d'entreprise sur la fermeture temporaire de l'Hôtel Gray d'Albion ;
- **un** accord d'entreprise en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'articulation de l'activité professionnelle et la vie personnelle au Casino Barrière Le Croisette ;
- **trois** accords d'entreprise sur la rémunération.

→ **six accords signés**

**Nombre
d'avenants signés**

-

**% d'accords signés
à l'unanimité**

100%

Nombre d'accords signés	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
--------------------------------	---

→ ***huits accords signés***

Nombre d'avenants signés	<ul style="list-style-type: none"> • un avenant à l'accord Frais de Santé au Casino Croisette
---------------------------------	---

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

Cible : maintenir le dialogue social sur la période.

4. GESTION DES RISQUES SOCIÉTAUX

4.1 Promouvoir le Jeu Responsable

Enjeux

Le groupe, 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'actions, soumis à approbation de l'ANJ. Pour l'exercice 2020-2021, le plan d'action Barrière a été approuvé, avec des prescriptions.

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 :

- **Organisation**

Une direction opérationnelle et une Commission Jeu Responsable Barrière élaborent la politique nationale de Jeu Responsable et assurent son application, son suivi et son bon fonctionnement sur le terrain.

Dans le casino du groupe SFCMC, un Référent Jeu Responsable, sous l'autorité du Directeur Responsable, est en charge de la relation avec les clients (observation, détection, gestion, suivi, accompagnement et orientation). Il assure l'ensemble de la mise en place de la politique de Jeu Responsable dans son établissement (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 Barrière).

- **Formation**

L'ensemble des collaborateurs en contact avec la clientèle reçoivent une formation initiale sur le jeu excessif et le jeu responsable, et des sessions d'actualisation des connaissances sont proposées annuellement.

Par ailleurs, des formations spécifiques sont destinées aux référents jeu responsable (techniques d'entretien, connaissances sur le jeu excessif...).

- **Communication**

Cet axe concerne à la fois la prise en compte du jeu responsable dans les communications promouvant le jeu de hasard et d'argent, et la communication spécifique sur le jeu responsable. En complément des bandeaux de prévention (Arrêté du 29 juillet 2022 : message de mise en garde contre le jeu excessif), des supports de communication dédiés sont disponibles dans nos établissements et des messages jeu responsable sont diffusés sur nos réseaux sociaux.

- 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 ;
- interdiction nationale de jeux auprès de l'ANJ ;
- réorientation vers les structures de soins des addictions.

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 Barrière.

Nos objectifs sont les suivants :

- ❖ Garantir un niveau minimal de conformité avec la politique jeu responsable Barrière : le score global à l'auto-évaluation annuelle est supérieur ou égal à 90 %.
- ❖ Animer en local la politique Jeu Responsable : 100% des casinos du groupe 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

Organisation : réunions internes Jeu Responsable

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. Chaque établissement Barrière doit en animer a minima quatre par an.

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

Au 31/10/2021	Au 31/10/2022	Au 31/10/2023
100%	100%	100%

Cible : 100% des casinos du groupe organisent au minimum 4 réunions sur le Jeu Responsable par an.

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

Formation

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

Les formations de recyclage annuel concernant les collaborateurs titulaires d'un agrément sont réalisées au travers un module e-learning avec un quiz associé pour valider les acquis.

Une refonte de la formation initiale est en cours. Le futur module prendra la forme d'un serious game, plus ludique et actualisé. Il sera disponible en début d'exercice 2024.

KPI

Indicateur clé de performance

Au Casino Barrière Le Croisette, les salariés agréés sont formés au Jeu Responsable au moment de leur embauche 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.

Part des salariés avec agrément formés au Jeu Responsable :

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.

Au 31/10/2023, 3% des salariés agréés n'ont pas encore été formés en totalité dont certains liés à la fin de leur contrat.

Communication responsable

Une communication active est en place dans chaque casino. Des affiches Jeu Responsable sont placées dans les endroits stratégiques 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.

Sur 2023, une nouvelle brochure à destination des proches de joueurs et joueuses a été créée et diffusée et dix posts dédiés au jeu responsable ont été publiés sur les réseaux sociaux.

Des communications Jeu Responsable sur les réseaux sociaux sont régulièrement diffusées.

Par ailleurs, un badge est porté par le ou la référente Jeu Responsable et permet à la clientèle de l'identifier facilement.

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.

Elle sera le point de départ de la politique Jeu Responsable menée dans les années à venir.

Identification/accompagnement

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 est en phase de test sur six établissements Barrière, avant son déploiement au niveau national.

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

Celle-ci se fait par les signalements des collaborateurs formés à la détection des signaux d'alerte, par les proches des joueurs concernés et par l'analyse des données de jeu.

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

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

Lorsque les joueurs sont identifiés, des mesures d'accompagnement leur sont proposées telles que **la Limitation Volontaire d'Accès aux espaces de jeux (LVA)**.

La LVA est au cœur du dispositif de Jeu Responsable de 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 24 mois maximum.

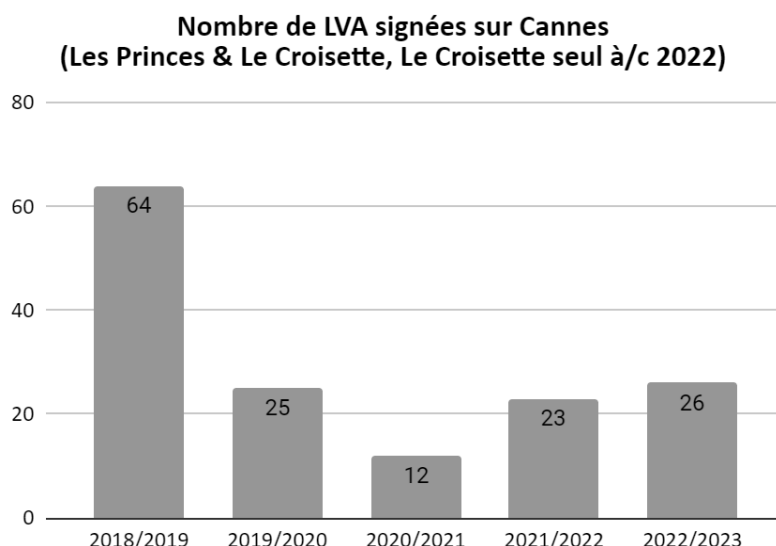
Le client a le choix d'un quota de 0 à 8 visites par mois et peut utiliser son crédit lorsqu'il le souhaite.

Ce dispositif a fait l'objet d'une évaluation scientifique indépendante en 2015. L'étude menée a montré une efficacité, sur du long terme, de la mesure de Limitation Volontaire d'Accès. En effet, 81% des joueurs qui avaient souscrit une LVA continuent à présenter une pratique de jeu réduite un an après la fin de la mesure.

Pour plus de 6 clients sur 10, le nombre de visites était réduit de plus de 50%.

Cette recherche externe et neutre a permis de démontrer la pertinence de la LVA en tant qu'action de prévention ciblée qui présente des indices d'obtention d'un jeu contrôlé.

Evolution du nombre de LVA signées sur Cannes :



En novembre 2021, le Casino Les Princes ne fait plus partie du groupe SFCMC.

Depuis 2019, nous avons signé au total 150 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.

Orientation vers une Interdiction Nationale de Jeux sur 2023

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 plusieurs années, le Casino Barrière Cannes a signé une convention avec le CSAPA de Nice, antenne du CHU Archet 2. Sur l'année 2023, un nouveau partenariat est en cours de signature.

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

Au 31/10/2021	Au 31/10/2022	Au 31/10/2023
100%	100%	En cours de signature

Cible : 100% des casinos du groupe ont signé une convention de partenariat avec un CSAPA.

4.2 Faille sur la perte d'intégrité des données personnelles

Enjeux

Pour les besoins de ses activités et afin de mieux connaître ses clients, le groupe collecte un certain nombre de données personnelles. Ces données pourraient faire l'objet de malveillances, d'origine interne ou d'origine externe, pouvant affecter les propriétaires des données volées ou divulguées.

Le groupe 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 le groupe, ainsi que la possibilité pour les personnes concernées (clients, collaborateurs, sous traitants, etc.) d'exercer des droits sur leurs données à caractère personnel. Les sociétés, groupe Lucien Barrière, et Société Fermière de Cannes (SFCMC), sont les responsables de traitement pour l'ensemble des filiales du groupe SFCMC.

Politique associée

La conformité de cette réglementation nécessite le déploiement d'une gouvernance adaptée au sein du groupe. A ce titre, un Délégué à la protection des données (DPO) est chargé de mettre en œuvre et 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 ; 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 pour le groupe à travers un manuel de procédures dédié. Il est également l'interlocuteur de la CNIL.

Une politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) exigeante est appliquée au sein du groupe avec des principes d'engagement de sécurité, de confidentialité et d'intégrité. Le groupe veille non seulement à la sécurisation de son arborescence informatique mais aussi sur les services garantis par les sous-traitants opérant pour le groupe. 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 Barrière sur les Données personnelles est également en place afin de garantir un échange régulier entre la Direction des Systèmes d'information, la Direction Juridique 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 groupe ;
- 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'année 2023 sont les suivantes :

- Le lancement d'une campagne de lettres d'information électroniques ("La Minute RGPD") depuis mars 2023. Les thématiques abordées portaient notamment sur les grands principes du RGPD, la prospection commerciale B2B, la prospection commerciale B2C, ou encore le traitement de données personnelles.
Nombre de newsletters de sensibilisation envoyées à tous les établissements Barrière en 2023 = 4
- Des sessions de formation à destination des équipes Marketing, Réservation et Réception.
- Le renforcement de l'équipe Conformité avec le recrutement d'une Responsable Conformité, certifiée CIPP/E (Certification Information Privacy Professional/Europe) par l'IAPP (International Association of Privacy Professionals).
- L'ajout de questions portant sur les données personnelles dans les grilles de contrôle interne et d'audit interne.
- Depuis mars 2023, une nouvelle formation sur la cybersécurité a été lancée pour l'ensemble des établissements Barrière. 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. Soit 78,95% des collaborateurs de la SFCMC formés et sensibilisés à la cybersécurité en 2023 (avec 96,82% collaborateurs inscrits).

KPI

Indicateur clé de performance

Nombre de demandes d'exercice de droits clients Barrière :

Résultats 2022	Résultats 2023
265	237

Cible : assurer le respect de la procédure RGPD.

5. GESTION DES RISQUES ÉTHIQUES

5.1 Lutte contre la fraude, le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale

5.1.1 Lutte 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 de lutte contre 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 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'efficience des dispositifs mis en place. De surcroît, en 2019, Barrière a renforcé son dispositif en créant un Comité Lutte Contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme (LCB-FT) dont l'objectif est de donner des directives aux établissements Barrière 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 machines à sous.

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 « LAB » doivent formaliser leur propre protocole interne décrivant l'ensemble des mesures mises en place afin de garantir sa conformité en matière de LAB-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 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, 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.

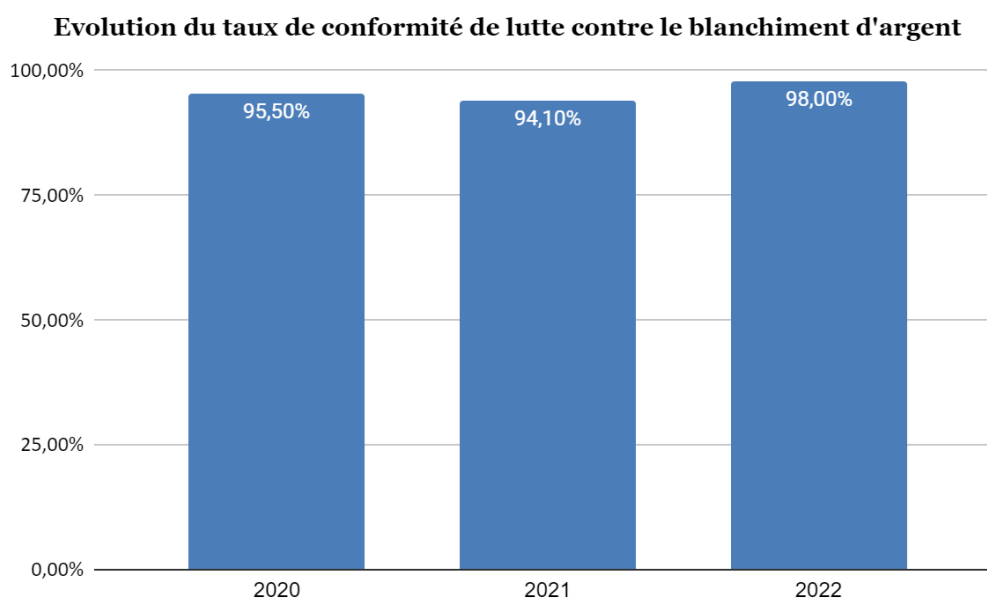
Les auto-évaluations réalisées par la SFCMC sont validées par une évaluation indépendante menée par l'Audit Interne Barrière visant à mesurer l'efficacité et la conformité de son dispositif, lequel établit de manière formelle la conformité de l'établissement à ces obligations.

Lors de la dernière inspection du Directeur LCB-FT en septembre 2022, le taux de conformité sur la SFCMC concernant la lutte anti blanchiment ressort à **98 %**. 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 :



Cible : taux de conformité > 90%.

L'audit interne étant reporté sur le premier trimestre 2024, la donnée 2023 sera communiquée dans la prochaine DPEF.

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

Exercice 2021	Exercice 2022	Exercice 2023
84,66 %	93%%	96%

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

NB : notons que des formations ont été diligentées depuis le 1/11/2023, 27 collaborateurs ont reçu une formation. Notons également que depuis octobre 2023, un programme de E-Learning a été mis en place. Il est prévu un taux de formation de 100% au 31/12/2023.

5.1.2 Lutte 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.

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

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 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 service.

Notons par ailleurs qu'en dehors de la fiscalité des jeux qui comportent des particularités spécifiques sans complexités spécifiques, l'environnement fiscal du groupe ne présente pas de risques particuliers.

KPI

Indicateur clé de performance

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

2021 : 0 / 2022 : 0 / 2023 : 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 :

2020 : 0 / 2021 : 0 / 2022 : 0 / 2023 : 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 2019 : 37,39 %

Exercice 2020 : 24,17 %

Exercice 2021 : 55,40 % *

Exercice 2022 : 31,89 %

Exercice 2023 : 48,99 %**

**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 Défaillance de la mise en oeuvre des dispositifs de conformité

5.2.1 Ethique et comportement

Enjeux

Barrière 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'information 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, Barrière dispose notamment :

- d'une cartographie des risques de corruption applicables portant sur l'ensemble de ses activités et filiales ;
- d'un code de conduite intégré aux règlements intérieurs de tous les établissements du groupe diffusé en avril 2023. Le code de conduite est mis à disposition de tous les collaborateurs entrant dans le groupe et sur l'intranet ;
- d'un module digital de formation mis à jour et déployé en 2023 à destination des populations exposées à la corruption du groupe, ainsi qu'une campagne de lettres d'information électroniques à destination de tous les collaborateurs du groupe ;
- d'un dispositif d'alerte à travers une adresse email et une adresse postale dédiées. Une mise à jour est prévue en novembre 2023.

Résultats et initiatives menées

Les principales actions mises en oeuvre en 2023 sont les suivantes :

- Le lancement d'une campagne de newsletters dès mars 2023. Les thématiques abordées portaient notamment sur le code de conduite, les grands principes de la corruption et les règles relatives aux cadeaux et invitations. **Trois** lettres d'information de sensibilisation ont été envoyées pour l'ensemble des établissements Barrière en 2023.
- La mise à jour de la politique cadeaux et invitations avec le déploiement de fiches pratiques spécifiques aux Directions Développement, Commerciale et Communication, ainsi qu'une fiche portant sur la vigilance à avoir lors de nos interactions avec les agents publics.
- Un formulaire de déclaration de cadeaux en ligne avec les outils Google. Ainsi au niveau de la SFCMC, **0** cadeau a été déclaré.
- Un nouvel outil d'évaluation de l'intégrité des tiers et une procédure spécifique à la Direction Développement du groupe.
- Le renforcement de l'équipe conformité avec le recrutement d'une Responsable Conformité.
- Une mise à jour de la procédure portant sur les contrôles comptables anti-corruption.
- L'ajout de questions portant sur la lutte anti-corruption dans les grilles de contrôle interne et d'audit interne.
- Le déploiement d'un nouvel e-learning à destination des populations exposées.

KPI

Indicateurs clés de performance

Pourcentage des collaborateurs formés et sensibilisés à la lutte anti-corruption sur l'exercice 2023 : (Nouvel indicateur sur 2023)

Résultats SFCMC 2023
100%

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

Périmètre : collaborateurs de l'Hôtel Barrière Le Majestic Cannes et du Casino Barrière le Croisette.

Par ailleurs, sur l'exercice 2023, 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 :

(Nouvel indicateur sur 2023)

Résultats SFCMC 2023
0

Cible : favoriser la remontée des alertes.

5.2.2 Garantir la bonne pratique des achats

Enjeux

L'enjeu pour Barrière porte sur la mise en œuvre de la politique RSE au sein des achats. L'approche transversale de la RSE impacte la Direction des Achats qui fait évoluer pratiques et processus dans le but d'améliorer notre impact environnemental et social.

Politique associée

En intégrant la démarche RSE c'est toute une logique achat et tout un mécanisme qu'il a fallu construire pas à pas. La démarche d'achats responsables de Barrière s'assure auprès des Fournisseurs et Prestataires d'une part du respect de la réglementation et d'autre part du respect de leurs engagements sociaux, sociétaux et environnementaux. Barrière, dans le cadre de sa stratégie RSE, s'engage à renforcer progressivement cette démarche sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et avec l'ensemble des fournisseurs.

Objectifs

Dans le cadre de cette démarche d'achats responsables, la Direction des Achats demande aux Fournisseurs et Prestataires de signer la Charte éthique fournisseur Barrière afin d'adhérer à un système de valeurs éthiques dont l'engagement représente une dimension significative et révélatrice de leur volonté d'agir dans le futur.

Cette charte a été actualisée en mai 2020 pour intégrer des points sur l'éthique et la conformité notamment :

- respecter la réglementation applicable sur les exigences d'intégrité professionnelle ;
- prohiber toutes les formes de corruption et de trafic d'influence ;
- s'assurer que les collaborateurs sont régulièrement formés et sensibilisés sur ces sujets ;
- mettre en place un dispositif de prévention, de détection et de sanction sur des faits liés directement ou indirectement à une activité en contradiction avec les normes éthiques ;
- prévenir les conflits d'intérêts potentiels ;
- interdire le blanchiment de capitaux sous quelque forme que ce soit ;
- limiter les cadeaux et invitations aux relations de courtoisie, en toute transparence et dans le respect de la réglementation locale.

La plupart des fournisseurs ayant signé un contrat cadre groupe ont signé la charte éthique fournisseur Barrière. Ils reconnaissent par le biais de cette charte éthique :

- adhérer aux exigences éthiques définies dans ce document ;
- être en mesure de transmettre à Barrière toutes les attestations de capacité professionnelle et de garantie de conformité au droit en vigueur ;
- établir un partenariat durable et de confiance avec le groupe ;
- lutter contre le travail dissimulé : nous demandons à chaque fournisseur et prestataire de s'inscrire sur notre plateforme de gestion des documents légaux (par la solution MyProcurement) s'ils interviennent dans les conditions prédéfinies (montant supérieur à 5 000€, présence physique sur site, etc.).

Résultats et initiatives menées

Des achats en faveur de la sobriété énergétique

En lien avec notre politique de sobriété énergétique, nous intégrons dans chaque contrat de maintenance multi-technique des objectifs de réduction de consommation d'énergie auprès des fournisseurs choisis. Ces contrats sont valables pour l'ensemble de nos établissements.

Également, comme précisé dans la maîtrise de nos risques environnementaux, dès janvier 2023, les contrats d'énergie ont été renégociés pour que 50% de l'énergie consommée dans les établissements soit issue d'énergies renouvelables. Enfin, les travaux menés sur les établissements de la SFCMC prennent en compte ces enjeux de performance énergétique et d'atténuation des changements climatiques (travaux d'isolation, relamping LED...).

Le référencement de fournisseurs locaux et régionaux

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

En effet, une attention particulière est portée sur le choix de nos produits en privilégiant les circuits courts, les produits locaux et de saison.

Nous adhérons donc ainsi à un modèle de développement responsable dans nos propositions culinaires.

KPI

Indicateurs clés de performance

Taux d'emprise N&B*/fournisseurs référencés :

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 2024, il sera automatisé dans notre outil interne de gestion Workday.

**Nourritures et Boissons.*

2019	2021	2022
90%	86%	84%

Cible >=87%.

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 les prix sont très fluctuants durant l'année.

2019	2021	2022
54,5%	36%	40%

Cible >=75%.

Les taux d'emprise et les taux Astore sont calculés en année civile du 01/01/N au 31/12/N. Par exemple, les données 2022 étant calculées au 01/01/2023, le kpi porte sur l'année civile 2022. Les données 2020 non disponibles cause covid. Chiffres 2021 partiels cause fermeture crise sanitaire.

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 le groupe SFCMC, qui reconnaît la richesse qu'offre la mixité professionnelle pour ses entreprises et pour ses salariés.

La mixité étant une source de richesse et de dynamisme, la favoriser au sein des différents métiers du groupe, et à tous les niveaux, est source de cohésion sociale et de performance économique pour l'entreprise.

Politique associée

Engagements

Le groupe SFCMC s'est engagé 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.

Le groupe SFCMC s'est ainsi, pleinement engagé dans une politique de non-discrimination et a souhaité, depuis, aller au-delà en signant différents accords ou plans d'actions porteurs d'engagements en faveur de la diversité et l'égalité des chances dans les domaines de l'emploi des travailleurs handicapés et de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Objectifs d'amélioration

Les objectifs d'amélioration sont :

- favoriser l'emploi et l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- favoriser la mixité au sein des équipes internes ;
- favoriser l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

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 des travailleurs handicapés, il s'agit donc du dernier renouvellement d'accord.

Dans le cadre de la politique définie en matière de handicap, les actions ci-dessous ont été mises en place pour cette dernière année de l'accord :

Mettre en place des actions d'information et de sensibilisation autour de la politique d'emploi des personnes handicapées menée par l'entreprise :

- renouvellement de la communication interne via une campagne d'affichage, intégration d'une synthèse de l'accord dans le livret d'accueil pour faire la promotion de l'accord et informer sur les démarches pour obtenir une Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés ;
- aide à l'élaboration des dossiers RQTH (nouvelle demande et renouvellement) ;
- organisation d'un tournoi de poker dans le cadre du Téléthon le vendredi 2 décembre 2022 ;
- soutien de la mission et du développement de Café Joyeux depuis juillet 2021, en proposant dans nos Hôtels la dégustation en chambre de leur café. Café Joyeux promet depuis 2017 l'inclusion du handicap sous toutes ses formes, en offrant du travail à des personnes éloignées de l'emploi à des postes à l'accueil, en cuisine et au service, pour favoriser la rencontre dans leurs cafés-restaurants solidaires.

Favoriser le recrutement des personnes handicapées en assurant leur intégration professionnelle :

- participation à un forum de recrutement spécialisé ;
- conclusion d'une convention de partenariat avec Cap Emploi pour 2018-2019-2020 ainsi que pour le nouvel accord 2021-2022-2023 ;
- participation au DUO DAY le 17 novembre 2022 (un stagiaire au Majestic & un stagiaire au Gray d'Albion) ;
- recrutement d'1 travailleur handicapé au Casino Croisette.

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

- entretiens individuels spécifiques : organisation d'entretiens avec le Référent RH de l'entreprise et le Chargé de mission handicap afin d'échanger sur l'amélioration des conditions de vie au travail, la formation professionnelle et leurs souhaits d'évolution dans l'entreprise ;
- aménagements de poste : suite aux entretiens, réalisation d'aménagements de poste en lien avec des prestataires externes spécialisés ou achats d'équipements spécifiques.

Détail des aménagements de poste réalisés 2022 - 2023

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

Un budget est spécialement dédié à la mise en œuvre des actions en faveur du handicap et Barrière compte dans ses effectifs, une personne spécifiquement chargée de mettre en œuvre et piloter la mission Handicap.

En 2023, au sein de la SFCMC, **1700 €** ont été investis dans le déploiement des actions handicap au titre de l'année 2022.

KPI

Indicateur clé de performance

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

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

Celui-ci connaît une légère baisse sur l'année 2022, mais la mise en œuvre d'actions issues de l'accord de groupe relatif à l'emploi des travailleurs handicapés permet de maintenir ce taux d'emploi.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au sein des casinos, l'enjeu de l'égalité femmes-hommes, pour le groupe SFCMC, 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 des métiers du groupe 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'actions.

Recrutement : 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.

Formation professionnelle : garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation afin qu'ils soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels et évolutions de carrière, compte-tenu de leurs compétences et expériences.

Promotion professionnelle : encourager la promotion des femmes et augmenter son taux de féminisation dans la catégorie Cadre.

Rémunération : 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.

Vie personnelle et professionnelle : garantir et favoriser l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

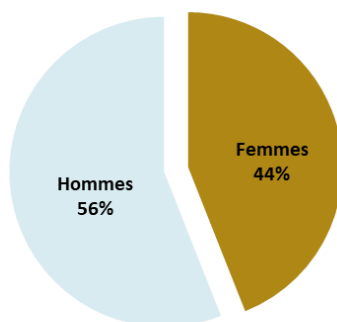
Concernant l'accès à la formation professionnelle, **49 % de stagiaires femmes** et **51 % de stagiaires hommes** en 2022.

Dans les catégories **cadres et agents de maîtrise**, la proportion de femmes est de **39%**.

Répartition femmes/hommes :

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

Répartition femmes/hommes sur l'année 2023 :



KPI

Indicateur clé de performance

Index Egalité femmes/hommes :

Casino Croisette			
2019	2020	2021	2022
85/100	85/100	84/100	86/100
+ 3 pts	-	-1 pt	+2pts

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

Cible : 100% des établissements ont un index égalité femmes/hommes présentant une note > ou = à 80/100.

L'Hôtel Carl Gustaf, la Plage du Majestic et la Plage du Gray d'Albion ne sont pas concernés par l'index Egalité Femmes-Hommes, car seuls les établissements ayant plus de 50 salariés sont soumis à cette obligation.

Concernant le Casino Croisette et l'Hôtel Gray d'Albion, chacun d'eux obtient une note supérieure à 85/100. Quant au Majestic, ayant obtenu une note de 82/100, l'établissement a dû fixer et publier des objectifs de progression.

TAXONOMIE VERTE

Dans le cadre du Règlement Européen 2020/852 du 18 juin 2020 de la “Taxonomie Européenne”, le groupe SFCMC est éligible à la publication de la répartition du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissements et des dépenses d'exploitation contribuant de façon substantielle aux 6 objectifs environnementaux.

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 2023, elle a été réalisée sur les comptes consolidés au 31/10/2023.

Étape 1 : liste des activités potentiellement éligibles.

En première étape, le groupe SFCMC a identifié les activités suivantes comme potentiellement éligibles selon le règlement de la taxonomie.

Pour les deux objectifs atténuation et adaptation au changement climatique :

- l'extension et la rénovation de nos bâtiments, les travaux d'amélioration énergétique et la location de boutiques : activités 7.1 à 7.7 "construction et activités immobilières";
- l'utilisation d'une flotte de véhicules, le service de navettes pour les clients des hôtels ou encore le service de mobilité douce (vélos/trottinettes) : activités 6.3 à 6.5 "transport".

Pour l'objectif adaptation au changement climatique :

- les diverses animations au sein de nos établissements : activité 13.1 "arts, spectacles et activités récréatives".

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

- notre activité principale de l'hôtellerie : activité 2.1 "hébergement".

Pour l'objectif transition vers une économie circulaire :

- l'extension ou la rénovation de nos bâtiments : activités 3.1 à 3.3 "construction et activités immobilières".

Étape 2 : exemption des Opex sur 2023.

Les dépenses d'exploitation (Opex) au sens de la définition de la taxonomie telles que définies par les textes afférents s'élèvent à 4,5 m€. Elles apparaissent comme non significatives (<5%) par rapport au total des Opex et donc du modèle d'affaires. Le groupe SFCMC a donc opté pour l'exemption d'analyse d'alignement des Opex.

Étape 3 : activités éligibles non concernées par la publication de la “Taxonomie” 2023.

Pour le groupe SFCMC, les activités potentiellement éligibles listées ci-dessous ne sont pas intégrées dans la publication du chiffre d'affaires et des dépenses d'investissements pour cette année fiscale 2023 pour les raisons suivantes.

Concernant les objectifs d'atténuation et/ou d'adaptation au changement climatique :

Activité 7.1 “construction neuve” : aucune construction neuve n'a été réalisée.

Activité 7.2 “rénovation de bâtiments existants” : aucune rénovation n'a été réalisée.

Activité 7.6 “installation, entretien et réparation des technologies d'énergie renouvelable” : aucune installation en lien avec des technologies d'énergie renouvelable n'a été menée.

Activités 6.3 à 6.5 “transport” :

- Concernant la flotte des véhicules collaborateurs, aucune acquisition n'a été réalisée et aucun chiffre d'affaires n'a été généré.
- La flotte de vélos/trottinettes ne génère aucun chiffre d'affaires et les dépenses éventuelles sont incluses dans les Opex "exemptés".
- Les navettes pour les clients ne sont pas incluses dans les Capex mais dans les Opex “exemptés” et ne génèrent pas de chiffre d'affaires (débours).

Activité 13.1 "arts, spectacles et activités récréatives" : aucun spectacle réalisé au titre de l'activité 13.1 décrite dans le règlement de la taxonomie.

Concernant l'objectif transition vers une économie circulaire :

Activités 3.1 à 3.3 “construction et activités immobilières” : aucune opération de construction, rénovation et démolition n'a été menée.

Résultats de la taxonomie sur l'année fiscale 2023

Activités éligibles sur l'année fiscale 2023 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 3% du chiffre d'affaires éligible consolidé du Groupe au titre de l'exercice clos le 31 octobre 2023.

Concernant l'objectif de protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes, notre activité hôtelière (activité 2.1) entre dans le champ d'application de la taxonomie avec 50% du chiffre d'affaires éligible consolidé du Groupe au titre de l'exercice clos le 31 octobre 2023.

Dépenses d'investissements éligibles (Capex) :

L'analyse a été faite en intégrant les actifs IFRS 16, sur le flux d'acquisitions de l'année pouvant être rattachées aux activités 7.3 à 7.5 et l'activité 2.1.

Pour l'activité 7.7, aucune acquisition n'est éligible au titre de l'année fiscale 2023.

Pour l'objectif d'atténuation au changement climatique concernant les activités 7.3 à 7.5, les Capex éligibles représentent 4% (soit 153k€) des acquisitions du Groupe sur l'année fiscale 2023. Ces résultats concernent notamment l'installation de LED, l'achat de bornes de recharge des voitures électriques, l'installation de pompes à chaleur, etc.

Pour l'objectif de protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes concernant l'activité 2.1, les Capex éligibles représentent 43% (soit 1 533k€) des acquisitions du Groupe sur l'année fiscale 2023. Cette analyse intègre notamment la prise en compte des achats de literie et mobilier ou encore les travaux d'aménagement des chambres.

Activités alignées sur l'année fiscale 2023 pour le groupe SFCMC.

Concernant l'alignement pour les activités liées à l'objectif de protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes, étant donné que nous sommes dans la première année de publication de l'éligibilité, le groupe SFCMC communiquera sur l'alignement à partir de 2024.

Les enjeux de biodiversité sont inclus dans la feuille de route RSE 2021-2024 Planète Barrière. Lors de la prochaine actualisation de nos engagements 2025-2027, les actions à mener concernant la protection et la restauration de la biodiversité seront revues en fonction des critères techniques définis par la taxonomie.

Concernant l'alignement pour les activités liées aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, nous avons cette année initié l'évaluation de notre alignement.

Dans un premier temps, cette année, 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 ont été inclus dans l'analyse de l'alignement. 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.

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.

Au sein de la déclaration de performance extra-financière 2023 du groupe SFCMC, les différentes politiques et procédures traitant des thématiques suivantes y sont décrites :

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

D'autre part, l'analyse des risques climatiques physiques et l'identification de plan d'action des solutions d'adaptation n'ont pas été réalisées. Ce projet est en cours de réflexion pour 2024. Ce critère mentionné ci-dessus correspond au principe de "l'absence de préjudice important porté à l'environnement" (DNSH) de l'objectif d'adaptation au changement climatique, applicable pour l'ensemble des activités identifiées comme éligibles au titre de l'objectif atténuation. Ce dernier n'étant pas respecté cette année, la part d'alignement du CA et des CAPEX au titre de l'exercice 2023 est nulle.

	Part de CA/(CA absolu)	
	Aligné	Eligible
Atténuation du changement climatique (5)	0%	3%
Adaptation au changement climatique (6)	0%	0%
Ressources aquatiques et marines (7)	%	0%
Economie circulaire (8)	%	0%
Pollution (9)	%	0%
Biodiversité et écosystèmes (10)	%	50%

	Part de CapEx/(CapEx absolu)	
	Aligné	Eligible
Atténuation du changement climatique (5)	0%	4%
Adaptation au changement climatique (6)	0%	0%
Ressources aquatiques et marines (7)	%	0%
Economie circulaire (8)	%	0%
Pollution (9)	%	0%
Biodiversité et écosystèmes (10)	%	43%

	Part d' OpEx/(OpEx absolu)	
	Aligné	Eligible
Atténuation du changement climatique (5)	0%	0%
Adaptation au changement climatique (6)	0%	0%
Ressources aquatiques et marines (7)	%	0%
Economie circulaire (8)	%	0%
Pollution (9)	%	0%
Biodiversité et écosystèmes (10)	%	0%

Année fiscale	31/10/2023	Critères de contribution substantielle										Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)							Part du chiffre d'affaires allignée (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année N-1 (18)	Part du chiffre d'affaires allignée (A.1.)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
Activités économiques (1)	Code(s) (2)	Chiffre d'affaires absolu (3)	Part du chiffre d'affaires (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	%	H	T			
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																						
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																						
Activité 2.1 - Hôtellerie	BIO 2.1	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	-	-	O	0%	-	-			
Activité 7.7 - Location de boutiques	CCM 7.7	0	0%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	-	-	-	-	-	O	0%	-	-			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (A.1)																						
dont habitantes		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	O	0%	-	-			
dont transitoires		0	0%	0%						-	-	-	-	-	-	-	0%					
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																						
Activité 2.1 - Hôtellerie	BIO 2.1	82 505	50%	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL								N/A					
Activité 7.7 - Location de boutiques	CCM 7.7	4 168	3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1%					
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)																						
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie (A)		86 673	53%	3%	0%	0%	0%	0%	0%								1%					
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																						
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie																						
		77 294	47%																			
Total (A+B)		163 967	100%																			

Année Fiscale	31/10/2023	Critères de contribution substantielle										Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)							Part des dépenses d'investissement éligible (A.1.) sur la taxonomie (A.2.)	%	H	T
		Code(s) (2)	Dépenses absolues (3)	Part des dépenses d'investissement (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)					
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																						
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignés sur la taxonomie)																						
Activité 2.1 - Hôtellerie	BIO 2.1	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N	N	N	N	N	N	0	N/A	-	-		
Activité 7.3 - Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	0	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	-	-	-	N	-	-	0	0%	-	-		
Activité 7.4 - Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	CCM 7.4	0	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	-	N	-	-	-	-	0	0%	-	-		
Activité 7.5 - Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	0	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	-	N	-	-	-	-	0	0%	-	-		
Depenses d'investissement des activités durables sur le plan environnemental (A.1.)																						
dont habitables		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	0	0%	-	-		
dont transitoires		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	0	0%	-	-		
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignés sur la taxonomie)																						
Activité 2.1 - Hôtellerie	BIO 2.1	1 533	43%	EL/N/EL	N/EL	EL/N/EL	EL/N/EL	EL/N/EL	EL/N/EL	EL/N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/A	-	-		
Activité 7.3 - Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	106	3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0%	-	-		
Activité 7.4 - Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	CCM 7.4	14	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0%	-	-		
Activité 7.5 - Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	33	1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0%	-	-		
Depenses d'investissement des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2.)		1 686	47%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
Depenses d'investissement des activités éligibles à la taxonomie (A)		1 686	47%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																						
Depenses d'investissement des activités non éligibles à la taxonomie		1 865	53%																			
Total (A+B)		3 550	100%																			

Année Fiscale	31/10/2023	Critères de contribution substantielle										Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significant Harm)							Part des dépenses d'exploitation (A.1.) ou éligible (A.2.) sur la taxinomie, année N-1 (18)	Part des dépenses (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
Activités économiques (1)	Code(s) (2)	Dépenses d'exploitation absolues (3)	Part des dépenses d'exploitation (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	%	H	T		
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																					
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignés sur la taxinomie)																					
Dépenses d'exploitation des activités durables sur le plan environnemental (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%				
dont habitantes		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%				
dont transitoires		0	0%							-	-	-	-	-	-	-	0%				
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignés sur la taxinomie)																					
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL												
Dépenses d'exploitation des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%				
Dépenses d'exploitation des activités éligibles à la taxinomie (A)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%				
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																					
Dépenses d'exploitation des activités non éligibles à la taxinomie		0	0%																		
Total (A+B)		0	0%																		