Responsabilité et Solidarité au Club Med

2024

Sommaire

À PROPOS DU PRÉSENT REPORTING 3

PRÉSENTATION DU CLUB MED 4

1./ INTRODUCTION, ENJEUX ET GOUVERNANCE RSE 5
- 1.1 Organisation de la RSE
- 1.2 Prise en compte des parties prenantes
- 1.3 Analyse double matérialité
- 1.4 Stratégie Happy to Care

2./ RAPPORT ENVIRONNEMENTAL 11
- 2.1 Éléments généraux de la politique environnementale
- 2.2 Changement climatique
- 2.3 Pollutions et gestion des déchets
- 2.4 Eau
- 2.5 Protection de la biodiversité
- 2.6 Sensibiliser les GM® et former les GO®-GE

3./ RAPPORT SOCIAL 56
- 3.1 Emploi
- 3.2 Organisation du temps de travail
- 3.3 Relations sociales
- 3.4 Santé, sécurité et bien-être au travail
- 3.5 Formation et développement des talents
- 3.6 Égalité de traitement

4./ RAPPORT SOCIÉTAL 72
- 4.1 Respecter les communautés d'accueil, inviter au respect et à la découverte
- 4.2 Contribuer activement au développement local
- 4.3 Au-delà de la contribution, la solidarité

5./ ÉTHIQUE ET DEVOIR DE VIGILANCE, ACHATS RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS 78
- 5.1 Compliance : cartographie des risques, programme anti-corruption et plan de vigilance raisonnable
- 5.2 Achats responsables et vigilance raisonnable
- 5.3 Respect des droits de l'Homme

6./ CLIENTS : QUALITÉ ET SÉCURITÉ, LES BASES D'UNE CONFIANCE DURABLE 90
- 6.1 Communication responsable vers les clients
- 6.2 Qualité et satisfaction client
- 6.3 Santé et sécurité des clients : un objectif de sérénité
- 6.4 Accessibilité handicap des Villages

7./ INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES 94
- 7.1 Engagements et reconnaissances externes
- 7.2 Informations sociales complémentaires
- 7.3 Informations environnementales complémentaires
- 7.4 Tables de correspondance RSE
- 7.5 Glossaire

À PROPOS DU PRÉSENT REPORTING

La société Club Med Holding n'est actuellement pas soumise au décret 2017-1265 sur la déclaration de performance extra-financière en tant que SAS non cotée, mais elle s'attache néanmoins depuis 2007 à publier ces données.

Le processus d'élaboration de ce rapport RSE reste, dans ses grandes lignes, identique à celui audité par l'organisme tiers indépendant lors des travaux relatifs aux attestations de présence et aux avis motivés sur la sincérité des informations RSE de 2014 et 2015.

La sélection et la structuration des informations publiées pour 2024 a été faite dans une perspective d'alignement progressif avec les directives CSRD, dans un contexte d'incertitude lié au fait que les délais et contenus de ces directives sont encore sujettes à évolutions et à des interprétations qui diffèrent.

Contact : développement-durable@clubmed.com

Fondé en 1950 par Gérard Blitz et Gilbert Trigano, Club Med est l'inventeur du concept de club de vacances tout compris.

Toujours guidé par un esprit pionnier, Club Med est un découvreur de destinations et de sites exceptionnels.

Il est aujourd'hui le leader mondial des vacances tout compris haut de gamme et expérientielles, au savoir-faire français, à destination des familles et des couples actifs

PRÉSENTATION DU CLUB MED

Données 2024

1 532 000
Clients

2 090 M€
de volume d'affaires

68 resorts
exploités à travers le monde

Une présence commerciale et opérationnelle dans une
quarantaine
de pays

30 196
GO®-GE
de plus de
100 nationalités
différentes

Exploitation et commercialisation de Resorts de vacances

En 2024, Club Med gère un parc de 68 resorts.
Ceux-ci se répartissent entre 3 modes d'exploitation : propriété, location et contrat de management.

Club Med poursuit ainsi sa stratégie dite « Asset Right » qui vise à établir un portefeuille de resorts équilibré :

10 resorts en propriété : Club Med en est propriétaire et en assure la gestion.

41 resorts en location : Club Med en assure l'exploitation et verse un loyer au propriétaire des murs.

17 resorts en management : Club Med s'en voit confier la gestion par son propriétaire qui lui verse une commission de gestion. L'investissement ainsi que les coûts d'exploitation et de maintenance du resort sont à la charge du propriétaire.

Club Med commercialise essentiellement des séjours tout compris dans ses resorts haut de gamme répartis à travers le monde. Il propose également à ses clients de partir en Circuits Découverte by Club Med, et en croisière à bord du voilier Club Med 2. L'ensemble de ces prestations se décline pour les séminaires d'entreprises grâce à une offre adaptée intitulée « Meeting & Events by Club Med ».

Club Med Property propose par ailleurs à ses clients d'acquérir en pleine propriété des Villas, des Appartements-Chalets ou Suites-Appartements à proximité de ses resorts de la Plantation d'Albion (Ile Maurice), de Valmorel, de Grand Massif, de Samoëns Morillon et de La Rosière (France).

Présent dans une quarantaine de pays répartis sur quatre continents, Club Med emploie **30 196 GO®** (Gentils Organisateurs) **et GE** (Gentils Employés) de plus de **100 nationalités différentes**. Incarnant l'esprit Club Med, alliance de professionnalisme et de convivialité, les équipes GO®-GE sont au cœur de la politique RH et de la promesse vacances « Esprit libre » proposée par Club Med.

Une année 2024 performante

En 2024, Club Med a connu une forte croissance sur l'ensemble de ses marchés au premier semestre, atteignant des performances record. Malgré un second semestre marqué par un environnement géopolitique et économique plus incertain, le volume d'affaires annuel a progressé de +7% à taux de change constant, permettant à l'entreprise de maintenir un résultat opérationnel des Resorts stable par rapport à 2023.

La résilience du Club Med en 2024 est le résultat direct de sa transformation vers un modèle économique haut de gamme, glocal, durable, digital, et où il est un employeur de choix du secteur.

En 2024, cette transformation a atteint une étape clé avec la transition complète du portefeuille de Resorts du Club Med : depuis avril 2024, 100% de ses Resorts sont Premium ou Exclusive Collection.

1./ INTRODUCTION, ENJEUX ET GOUVERNANCE RSE

1.1 Organisation de la RSE

Le tourisme est un secteur aux impacts environnementaux, sociaux et sociétaux nombreux et controversés, positifs comme négatifs. Club Med se trouve exposé à une exigence de responsabilité d'autant plus élevée qu'il est un acteur historique et emblématique de ce secteur. Sa stratégie de montée en gamme, son implantation dans des sites d'exception, son positionnement de marque associé au bonheur et sa politique « Asset Right » contribuent à renforcer cette exposition.

Cependant, les impératifs de responsabilité sociale et environnementale ne sont pas considérés par Club Med sous le seul angle de contraintes à gérer ou de risques à prévenir, mais comme liés à sa raison d'être et à ses valeurs fondatrices. La prise en compte de ces éléments nourrit l'ensemble des actifs : la marque, le produit mais aussi la marque employeur, et la marque développeur (« licence to operate »).

La Direction du Développement Durable et du Mécénat

La création de la Direction du Développement Durable du Club Med remonte à 2005. Elle est chargée de définir, **en liaison avec le Comité de Direction Générale**, les orientations prioritaires en matière de RSE et d'accompagner les différentes entités et directions du Groupe dans une démarche de progrès pour mieux appréhender et gérer les impacts de leurs activités sur l'environnement et la société.

Les équipes du Développement Durable et de la Fondation d'Entreprise de Club Med, réunies en 2014, forment la **Direction du Développement Durable et du Mécénat**[1], reflétant ainsi la proximité de leurs valeurs et leur vision partagée, et permettant d'optimiser les synergies entre elles, tout en conservant leurs singularités.

La **Mission Handicap** est également rattachée à cette Direction.

La Directrice du Développement Durable et du Mécénat reporte à la Directrice des Ressources Humaines Groupe, qui est membre du Comité de Direction Générale.

La Direction du Développement Durable et du Mécénat (DDDM) incluant la Mission Handicap est composée fin 2024 de huit personnes (7.5 ETP), localisées au siège à Paris et au bureau de Lyon.

Relais sur le terrain et dans les business units opérationnelles

Les équipes DDDM s'appuient également sur un réseau de correspondants métiers et/ou géographiques, ainsi que sur des « Coordinateurs Développement Durable et Fondation » au sein des Business Units, *(➡ voir § 2.1.4)* qui soutiennent le déploiement de la feuille de route « Happy to Care », et notamment de la démarche de certification Green Globe ainsi que des programmes de la Fondation d'Entreprise Club Med au sein des resorts.

Depuis 2021, la pérennisation et l'élargissement du poste de STM « Safe Together Manager » vers HSE (Hygiene-Safety-Environment manager) vient en soutien à la démarche RSE puisque ses missions comportent un volet RSE avec le suivi de la conformité du resort avec le programme Happy to Care, et avec la certification Green Globe et la coordination des actions de solidarité. *(➡ Voir § 6.3 Santé et sécurité des clients : un objectif de sérénité).*

[1] *Direction du Développement Durable et du Mécénat (DDDM).*

1.2 Prise en compte des parties prenantes

Depuis sa création, la DDDM se nourrit de l'écoute des parties prenantes pour identifier les enjeux majeurs et asseoir sa politique : analyses documentaires, consultations d'experts, de scientifiques, d'ONG, notations extra-financières, études auprès des marchés, Analyse du Cycle de Vie (ACV), états des lieux internes, échanges sur le terrain, écoute des clients, des concurrents et des pairs… Par ailleurs, les remontées des clients et des autres parties prenantes par divers canaux sont traitées par les Directions concernées en liaison avec la Direction du Développement Durable, et donnent lieu à des suivis ponctuels des principales thématiques adressées. Ces diverses sources, internes et externes, sont analysées et synthétisées *(➡ voir schéma ci-après sur les principaux modes d'écoute et les différents groupes de parties prenantes)*.

Principaux modes et canaux d'écoute des différents groupes de parties prenantes

Parties prenantes	Modalités d'écoute	Référentiels sectoriels exprimant des attentes transversales à l'ensemble des parties prenantes
Clients	Remontées des équipes opérationnelles et commerciales "GM Feedback", courriers clients, formulaires de contact des sites RSE, Fondation, Club Makers, Review Pro : suivi des commentaires sur site (ex TripAdvisor) et réseaux sociaux, Remontées des «Coordinateurs Développement Durable et Fondation» (échanges directs formalisés avec des clients en Village sur le développement durable) Etudes sur les tendances de consommation Etudes Marketing Ad Hoc Enquête spécifique RSE auprès des clients et prospects sur la RSE en Avril 2023	**Analyses sectorielles des enjeux prioritaires** menées par différentes entités sur la base de la consultation de panels de parties prenantes : - GRI Sustainability Topics for Sectors, - Gobal Sustainable Tourism Criteria, - référentiel BREEAM - référentiel Green Globe - consultations d'experts en stratégie carbone - consultations d'experts en stratégie biodiversité - etc .. **Résultats et référentiels des notations extra financières et analyses :** - Ecovadis, … **Veille sur le tourisme durable :** - Veille documentaire et médiatique sur le tourisme durable - relations continues avec des experts RSE , Tourisme, et Tourisme durable - partage avec des entreprises du secteur - participation à des travaux sectoriels
Collaborateurs	Accueil par les équipes des démarches développement durable et propositions émanant d'elles Dialogue social Remontées des équipes RH et opérationnelles Etudes internes auprès des collaborateurs dont le baromètre interne GO-GE Voice et une enquête spécifique sur la RSE en mars 2023 Workplace : outil de travail collaboratif de Facebook Dispositif d'alerte professionnelle	
Communautés	Retours des directions opérationnelles locales et des Directions Développement et Construction, Présidence, Secrétariat Général Relations fournisseurs locaux Relations sociales avec représentants du personnel local Retours des associations et ONG partenaires de la Fondation d'Entreprise Club Med	
Société civile	Dialogue avec experts scientifiques, académiques et associatifs (WCA, GTPI ...) Enjeux environnementaux: référentiels sectoriels GRI, CDP, Water DP, WWTC Net Zero Concertation avec les acteurs locaux pour l'implantation de nouveaux sites Echanges avec les pairs et associations et réseaux professionnels (C3D, GREEN GLOBE, ATR, ATD, SETO, ABTA, WWTC, WHSA, Projet ARGHO, RespectOcean ...) Formulaire de contact sur les sites https://www.clubmedjobs.com et http://developpementdurable.clubmed	
Investisseurs	Demandes et feedback des investisseurs et des bailleurs, retours en particuliers des banques sur les attentes et critères de financement (green loans) Retours des équipes de la Direction du Développement et de la Construction	
Fournisseurs	Remontées des acheteurs et des fournisseurs Retours des assureurs sur les risques liés au changement climatique Conventions fournisseurs Echanges avec les pairs au sein d'ICS (Initiative Clause Sociale) Formulaire de contact sur le site https://www.suppliers.clubmed.com	

1.3 Analyse double matérialité

La formalisation des enjeux prioritaires a été initiée en 2014 et actualisée en 2018. Une analyse de double matérialité a été élaborée en 2024 *(➟ voir aussi § 5.1.1 – Cartographie des risques RSE du Groupe)*.

Méthodologie de l'analyse de double matérialité

Dans le contexte de la préparation à la CSRD, une analyse de double matérialité a été réalisée selon la méthodologie de l'ESRS 2 avec l'appui de consultants externes. Une revue méthodologique et une analyse de cohérence des enjeux matériels obtenus ont été réalisées. Une méthode mixte a été retenue pour l'évaluation de la double matérialité (DMA) :

Dans un premier temps des sujets pertinents ont été identifiés en s'appuyant sur les connaissances professionnelles acquises grâce aux remontées au fil du temps de toutes les parties prenantes, sur les données sectorielles, de benchmarks, de rapports d'experts et de diverses consultations *(➟ voir § 1.2 Prise en compte des parties prenantes)*, ce qui a permis de garantir une couverture complète des risques, des opportunités, des impacts et des dépendances.

Puis, près de 200 impacts et 200 risques et opportunités (IRO) de 47 enjeux ESG ont été identifiés, et rattachés aux sujets et sous-sujets listés dans les ESRS, décrits et évalués à l'aide d'un système de notation (de 0 à 4) mesurant l'intensité de leurs critères (gravité, probabilité…). Les parties prenantes internes (Directions RSE, Finances, RH, Juridique, Achats) ont été impliquées dans ces définitions d'IRO évaluation. Le niveau 2 a été retenu comme seuil à partir duquel un IRO est considéré comme matériel.

Chacun des risques et opportunités a ainsi été noté pour les opérations propres ainsi que pour l'amont et l'aval de la chaine de valeur, ceci en termes réputationnels ou financiers, et selon l'horizon de temps, et la fréquence afin d'en établir la gravité puis la matérialité financière. Chacun des impacts a été noté pour les opérations propres ainsi que pour l'amont et l'aval de la chaine de valeur, ceci en termes d'impacts positifs ou négatifs, de leur caractère avéré ou théorique, selon l'horizon de temps, l'ampleur-importance, l'étendue-portée, la fréquence et la remédiabilité afin d'en déterminer la gravité et la matérialité d'impact.

Chacun des enjeux s'est vu attribuer la note maximale de ses risques et la note maximale de ses impacts, en amont, en aval ou dans ses opérations propres. Une liste de 39 enjeux (sur les 47 du départ) présentant une matérialité effective soit sur l'aspect financier, soit sur l'impact a été retenue comme matérielle.

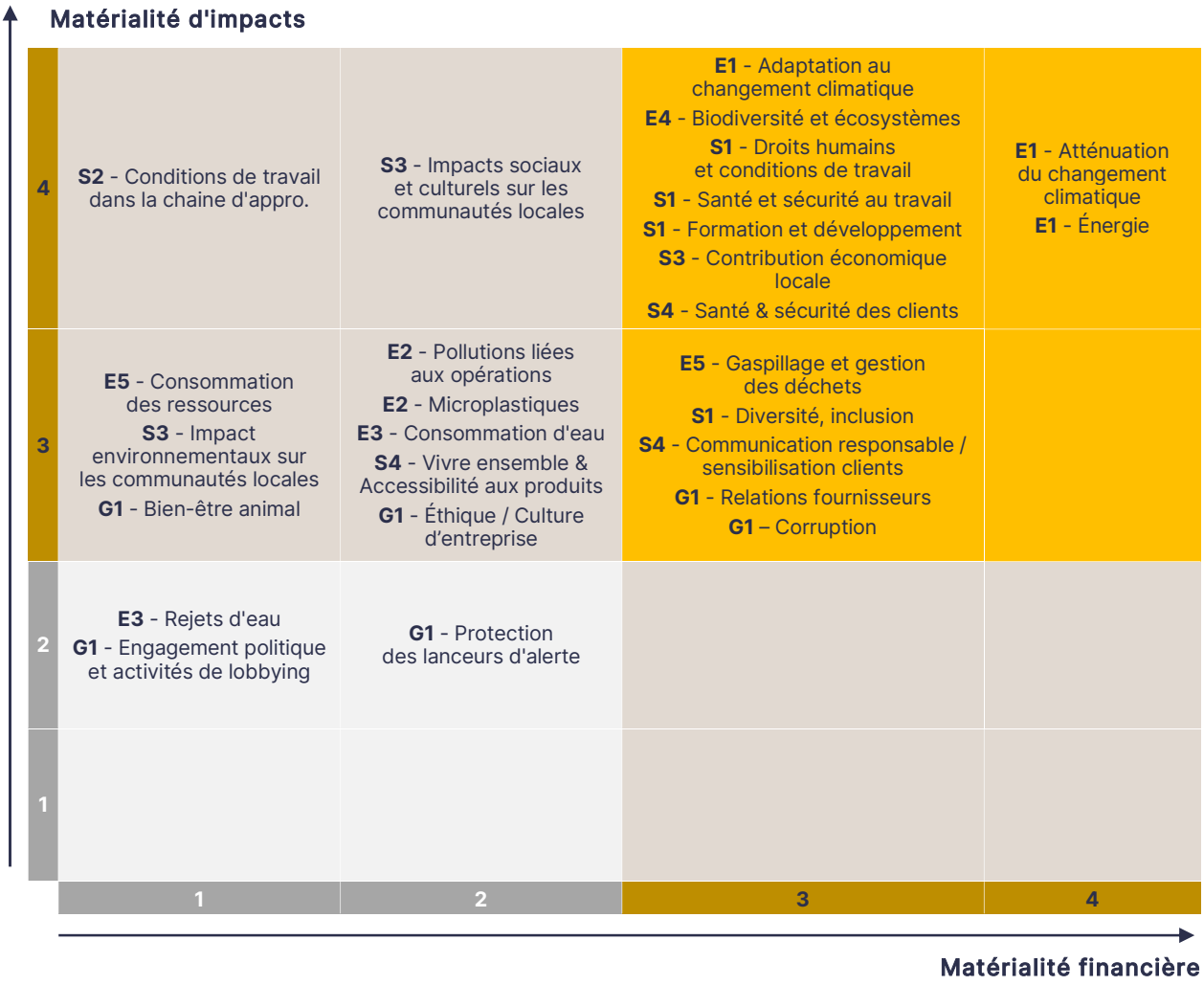
Au terme de cette analyse, des enjeux ont été regroupés pour arriver à une matrice plus synthétique de 27 enjeux dont 24 matériels.

Le tableau de matérialité résultant a été soumis à ces mêmes Directions ainsi qu'au Comité d'Audit qui l'a approuvé en septembre 2024.

Résultat de l'analyse de la double matérialité

Il en ressort qu'aucun ESRS ne peut être exclu. Certains sous-enjeux sont ressortis comme non-matériels, en termes financiers et en termes d'incidences (E3 - Rejets d'eau ; G1 - Engagement politique et activités de lobbying ; G1 - Protection des lanceurs d'alerte).

➟ *Ces IRO (impacts, risques, opportunités) seront rappelés, voire explicités, dans les chapitres concernés.*



1.4 Stratégie Happy to Care

Le programme RSE, baptisée « Happy to Care » en 2019 traduit la volonté d'utiliser la capacité d'entrainement du Club Med sur ses GM®, ses GO® et ses GE, et sur sa sphère d'influence au sens large. C'est le programme d'une entreprise, qui souhaite se développer en montrant la voie d'un tourisme plus durable, donc plus désirable. Le Club Med est en effet convaincu que le tourisme de demain, celui qui demeurera, sera plus économe en ressources et sobre en carbone, respectueux des pays et des hommes, résolument contributif pour les communautés d'accueil et facteur d'entente et de paix. Cette ambition est déclinée dans l'ensemble des métiers et des facettes du produit, et transposée dans les plans stratégiques des BU. Elle donne lieu à un plan d'actions assurant qu' « au Club Med, la responsabilité aussi fait partie du tout-compris ».

1.4.1 Renforcer les ambitions du programme « Happy to Care »

En 2023, la phase 1 du projet « Scale up Happy To Care » a permis de mobiliser plus encore le Comité de Direction sur les enjeux RSE. En 2024, une phase 2 a été lancée sous la forme de démarche en mode projet afin de renforcer les effets du programme « Happy to Care », et notamment :

de préciser les niveaux d'ambition ;

de les traduire en feuilles de route opérationnelles à court et moyen terme ;

d'alimenter cette dynamique par une communication appropriée ;

d'accélérer la dynamique d'engagement durable à tous les niveaux de l'entreprise.

Les priorités visaient en particulier à capitaliser sur les deux points forts que sont les certifications durables et la responsabilité sociale, renforcer les ambitions en termes de biodiversité, de support aux communautés locales et de partage de la valeur, et à développer les ambitions quant à l'utilisation durable des ressources et la limitation des émissions carbone.

La feuille de route Happy To Care fin 2024 est la suivante :

Des vacances conscientes des enjeux climatiques

Trajectoire de réduction des émissions de carbone pour les scopes 1 & 2 (bâtiments) de 50% en 2030 et au moins 80% en 2050.

Amplification des actions existantes et développement de nouvelles actions de réduction des émissions de carbone pour le Scope 3 (villages de proximité, mode de transport, durée de séjour, achats locaux, green IT, ...).

Des ressources préservées

Gestion des déchets : systématisation d'un suivi complet et réduction de l'intensité des déchets de 30 % en moyenne d'ici à 2030.

Bye Bye Plastics : maintien de la suppression des articles jetables et réduction de l'utilisation des bouteilles en plastique de 50% d'ici 2025.

Gaspillage alimentaire : déploiement d'un système de mesure sur le périmètre monde, objectif -30% de gaspillage alimentaire en intensité d'ici 2030 vs la moyenne mesurée de 120g entre 2019 et 2024.

Trajectoire consommation eau : -12% de consommation d'eau en intensité pour tous les resorts situés en zone de stress hydrique d'ici 2030 vs baseline 2023.

Une biodiversité exceptionnelle protégée

- *Construction*
  - Contrôler et maintenir une faible artificialisation des surfaces
  - 100 % des nouvelles constructions font l'objet d'une étude écologique et d'un plan de mise en œuvre à partir de 2027
- *Opérations*
  - S'associer à des experts pour protéger la nature locale : 100% des villages avec un partenariat biodiversité d'ici 2030.
  - Réduire la pression exercée sur la biodiversité par la chaîne d'approvisionnement.
  - Développer des activités vertes pour découvrir et protéger la faune et la flore : 100% des villages proposant des green activities d'ici 2030.
  - Respecter les politiques de bien-être animal.

Des séjours certifiés durables

Constructions : 100% des nouvelles constructions doivent être entièrement conformes aux Eco-standards et éco-certifiées Breeam Very Good ou équivalent, à partir de 2027.

Opérations : atteindre de nouveau et maintenir chaque année 100% de villages certifiés Green Globe à partir de 2025.

Circuits « Club Med Découverte » : maintenir la certification ATR obtenue en 2017.

Contribuer aux économies locales

Atteindre 65% d'achats locaux pour la viande, les produits laitiers et les fruits & légumes d'ici 2030.

Green Farmers : 400 tonnes de produits agroécologiques achetés aux producteurs locaux en 2026 (+100% vs 2023).

Piloter l'impact et développer la contribution.

Soutenir les communautés vulnérables grâce à La Fondation Club Med

Depuis 1978, solidarité au cœur : 100% des villages engagés dans les actions de la Fondation en 2030.

Collecte de fonds (Villages & Marketing) : atteindre 400 K€ de dons en 2026 (+200% vs 2023).

Implication des G.M dans notre démarche solidaire.

Lutte contre la maltraitance des enfants dans le tourisme avec ECPAT.

Plus qu'un métier : une expérience à vivre

Permettre aux G.O® et G.E de se développer, de se surprendre eux-mêmes et de tisser des liens pour la vie.

Une culture unique dans des lieux de travail inoubliables.

Diversité, inclusion et égalité des chances

Offrir un développement continu des talents : parcours de carrière diversifiés et Université des Talents.

À la rencontre du monde : travailler chaque jour avec des personnes de toutes origines, nationalités et cultures.

1.4.2 Piloter les progrès

Douze KPI relatifs à ces engagements sont suivis au niveau de la Direction Développement Durable et partagés au sein du Comité de Direction Général du Groupe.

Depuis 2024, faisant suite au précédent accord de financement de la dette (2019-2023) lequel incluait déjà des indicateurs de performance RSE, trois de ces indicateurs en matière de développement durable constituent de nouvelles variables d'ajustement du coût du crédit :

la certification de l'éco-construction des nouveaux Resorts (Breeam Very Good ou équivalent) ;

la réduction des émissions de gaz à effet de serre pour nos scopes 1 & 2 ;

la réduction des consommations d'eau des resorts situés en zone de stress hydrique.

2./ RAPPORT ENVIRONNEMENTAL

Remarques sur les données environnementales :

La période de reporting s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

Le périmètre couvre les villages exploités pendant au moins une saison (été et/ou hiver) sur l'exercice, pour l'ensemble des activités que celles-ci soient gérées directement ou non par le Club Med (Spa, Boutiques…). Il inclut les périodes de fermeture saisonnière et s'appuie sur les consommations réelles.

En 2024, le périmètre de reporting a été modifié par rapport à 2023 avec la fermeture d'un resort (Arcs Extreme en France), l'ouverture d'un nouveau resort (Joyview Heilongtan en Chine), la réouverture après travaux d'un resort (Serre-Chevalier en France).

La comparabilité des données d'une année sur l'autre est assurée par les ratios :

par Capacité en Journée Hôtelière (capacité hôtelière x le nombre de jours d'ouverture),

ou par nuitées (HN),

ou par Journées Hôtelières Totales (JHT) qui comprennent celles des clients et du personnel qui réside sur place, y compris en période de fermeture,

ou par chambre vendue (pour la comparabilité au secteur).

➡ *Pour plus de détails, voir la note méthodologique du reporting environnemental et le tableau des indicateurs au §7.*

2.1 Éléments généraux de la politique environnementale

2.1.1 Introduction et enjeux

Faire apprécier la nature et ses bienfaits est à l'origine même de la naissance du Club Med, qui porte cette vocation jusque dans son nom. Implanté dans des lieux d'exception, Club Med est conscient de leur fragilité et de la nécessité de leur préservation. Être reconnu comme acteur touristique exigeant et pionnier dans sa gestion environnementale est déterminant pour garder la légitimité à opérer dans les plus beaux sites du monde ; et également pour répondre aux attentes croissantes des GO®-GE et des clients.

Les enjeux environnementaux sont principalement adressés à trois grands niveaux :

au moment de la construction des Villages ;

lors de leur exploitation ;

et au travers de la sensibilisation des clients, des fournisseurs et des GO® - GE.

Dans le cadre de la stratégie « Asset Right », la capacité du Club Med à faire évoluer sa sphère d'influence (en l'occurrence ses partenaires investisseurs) devient un élément clé de la réussite de la politique environnementale, lors de la construction comme lors de l'exploitation des Villages. Promouvoir les Eco-certifications en tant que standards du Club Med est un levier majeur pour y parvenir.

2.1.2 Organisation

2.1.2.1 Organisation des équipes

- ➟ *Voir le § 1.1 pour l'organisation de la Direction du Développement Durable.*
- ➟ *Voir le § 1.2 pour la prise en compte des parties prenantes.*

Les questions environnementales sont adressées dans chacun des métiers, et à chaque étape de la mise en œuvre du produit, sous l'impulsion de la Direction du Développement Durable. Celle-ci définit la stratégie RSE du groupe, en lien avec le Comité de Direction Générale et les principales Directions support et opérationnelles, qui ont ensuite la responsabilité de mettre en œuvre cette stratégie chacune dans leur périmètre (Développement et Construction, Produits et Services, Achats, Direction Technique, Opérations…).

La Direction du Développement et de la Construction s'appuie sur des expertises et des consultants en éco-construction, en lien avec les partenaires immobiliers.

En village, le Responsable Technique est un acteur clé de la politique environnementale ; il travaille en liaison avec tous les services, et particulièrement avec les responsables HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) qui coordonnent notamment la démarche Happy to Care à l'échelle de leur village (dont la certification Green Globe). Les Directions Techniques des zones fédèrent le travail des Responsables Techniques en village.

Concernant les travaux de mise en conformité (ex : efficacité énergétique, accessibilité handicap, etc.), les priorisations des actions sont effectuées par les Directions Technique ou Construction.

2.1.2.2 Tech Care : outil de reporting environnemental

> **Depuis 2007, les données environnementales sont issues de *l'outil de Reporting Tech Care* qui couvre l'ensemble des villages du Groupe (monde)**

Il permet de centraliser les données quantitatives (eau, énergies, déchets, émissions de gaz à effet de serre…), mais aussi de recenser des informations qualitatives contextuelles sur les équipements et les pratiques avec un triple objectif :

être un outil opérationnel : permettre le pilotage de la performance en Village, servir de mémoire au village au-delà des changements d'équipe technique, mesurer les progrès versus les objectifs fixés et les retours sur investissement ;

être la base de référence pour le contrôle de gestion des consommations de ressources (eau, énergies…) des villages ;

être l'outil de reporting et de consolidation pour la communication extra-financière du groupe et pour le pilotage du déploiement de la politique environnementale.

Il s'appuie sur des **consommations réelles** saisies par les Responsables Techniques de Village.

Un double niveau de contrôle existe :

contrôle d'exhaustivité des informations mensuelles par l'administrateur de Tech Care à la Direction du Développement Durable ;

contrôles de cohérence des données à travers le pilotage trimestriel et/ou mensuel qui est réalisé par les Directions Techniques des BU.

Une campagne est menée dans Tech Care chaque année et porte sur près de 350 indicateurs qualitatifs et contextuels. Elle permet de mieux appréhender l'ensemble des impacts environnementaux des villages et de mettre en perspective les analyses.

2.1.3 Construction : Eco-standards, Eco-certification, promotion de l'innovation verte

Intégrer systématiquement dans ses projets de construction une approche et des exigences environnementales est un enjeu-clé de la politique environnementale du Club Med.

Référentiel de construction durable BREEAM[1]-Club Med pour les resorts

En 2017, le référentiel d'écoconstruction Club Med – BREEAM « Resort », premier standard spécifiquement adapté à des resorts - dont la spécificité est d'être composés de plusieurs bâtiments répartis sur de grands espaces - a été finalisé. Il intègre les caractéristiques des deux référentiels BREEAM « New Construction » et « Communities », avec les exigences de ce standard international reconnu, certifiable par un organisme tiers.

Par ailleurs, en 2024, les Eco-standards Développement et Construction de 2017 ont été mis à jour à la suite d'un important travail de concertation avec des représentants des équipes monde Développement, Construction, Architecture, Maintenance, RSE ainsi qu'avec le support de plusieurs consultants du domaine de la construction durable. Ces Eco-standards s'appuient sur le savoir-faire historique du Club Med ainsi que sur les points retenus des certifications BREEAM et Green Globe devant être systématisés. Les Eco-standards mettent l'accent également sur l'obtention d'une Eco-certification (BREEAM Very Good minimum ou équivalent), sur les seuils de performance énergie et carbone conformément à la trajectoire carbone du Club Med et sur la réalisation systématique d'études d'impact environnemental et social.

➡ *Voir aussi : §2.5.1 et 2.5.2*

Obtenir une certification environnementale reconnue pour tout projet neuf

Pour les nouveaux villages ainsi que pour les rénovations importantes, le Groupe se donne pour objectif d'obtenir une Eco-certification Breeam ou équivalent et, à partir de 2027, d'obtenir la certification Breeam au niveau Very Good minimum (ou équivalent).

KPI :

Écocertifier 100% des nouveaux resorts ou des rénovations importantes : en 2024, 72% des resorts construits ou rénovés depuis 2018 ont été certifiés (ou sont en cours de certification)

Plus précisément, 53% des constructions et rénovations majeures réalisées depuis 2018 ont été certifiées et 19% sont en cours de certification.

C'est désormais 28% du parc total qui a obtenu une certification en construction ou conception, et 37% en incluant les resorts en cours de certification :

Certification BREEAM « Nouvelle Construction » :

- Niveau Pass : Grand Massif Samoens (2017).
- Niveau Good : Arcs Panorama (2018), Alpe d'Huez (2019), La Caravelle (2020), Charlevoix, La Rosière et Peisey Vallandry (2021), Val d'Isère (2022), Vittel et Gregolimano (2024).
- Niveau Very Good : Tignes (2022), Heilongtan et Serre Chevalier (2024).
- Niveau Excellent : La Rosière Exclusive Collection (2023), Serre Chevalier (bâtiment GO – 2024).

Certification BREEAM « Conception » : Niveau Very Good : Changbaishan et Thousand Island (2022).

Certification AQUA-HQE[2] : les extensions de Trancoso (2020).

Certification HQE niveau Very Good : Marrakech (2024).

Certification GBDL[3] 2 étoiles : Lijiang (2021), Yanqing (2022 – design only), Taicang et Nanjing (2023).

[1] BREEAM : Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

[2] AQUA-HQE est une certification internationale pour la construction durable dérivée de la certification française HQE.

[3] GBDL (Green Building Design Label) est un label officiel chinois qui atteste la performance environnementale à la phase de conception d'un bâtiment.

Par ailleurs :

Valmorel est le premier hôtel de montagne en France labellisé « NF Démarche HQE® » (2012).

Les certifications « BREEAM Resort » niveau Good de Miches (2020) et des Seychelles (2021) et se poursuivent.

Val Thorens Sensations a été labellisé « THPE » (Très Haute Performance Énergétique) en 2012.

Promouvoir la certification auprès de nos partenaires

L'objectif du Club Med est de convaincre ses partenaires du bien-fondé d'une démarche de certification. Le Groupe se donne pour objectif de formellement proposer et défendre auprès de ses partenaires le principe d'une écocertification construction. À cet effet, ce principe a été inscrit dans les Eco-standards de la Direction du Développement et de la Construction et des clauses spécifiques sont intégrées dans les contrats.

Promouvoir l'innovation verte

Au-delà de la certification, les Eco-standards de construction du Club Med encouragent l'intégration d'innovations « vertes » dans les projets de construction, afin d'expérimenter des technologies nouvelles et de tester des procédés prometteurs.

Club Med saisit ainsi l'opportunité de jouer sur sa sphère d'influence pour faire connaitre et diffuser auprès de ses clients (souvent décideurs, influenceurs ou investisseurs par ailleurs) des technologies vertes innovantes.

Innovations vertes réalisées depuis 2008		
Epuration biologique des eaux usées par Jardins Filtrants® avec Phytorestore	2006 2011 2013	Albion (Maurice) Yasmina (Maroc) Guilin (Chine)
Piscines biologiques	2013 2017 2018	Guilin (Chine) Da Balaïa (Portugal) Cefalu (Italie)
Gestion automatique des équipements des chambres : avec une technologie de communication sans fil, ni pile.	2012 2014 2014 2018	Opio (France) Kamarina (Italie) Gregolimano (Grèce) Pointe aux Canonniers (Maurice)
Thermostat spécial hôtellerie de la société Aemec	2013	Gregolimano (Grèce)
Peinture technologique contenant des microbilles pour une meilleure réflexion du rayonnement solaire	2013 2014	Punta Cana (Rép. Dominicaine) Marrakech (Maroc)
Optimiseur d'énergie « autoapprenant »	2011 2014 2018 2019 2020	Valmorel (France) Val Thorens (Fr) Grand Massif (Fr) Arcs Panorama (Fr) La Rosiière (Fr)
« Smartgrid » et effacement électrique « pointe mobile » en collaboration avec EDF	2014	Alpes d'Huez, Serre -Chevalier, La Plagne 2100 et Val d'Isère (France)
LED en remplacement d'éclairage halogène de forte puissance	2014	Da Balaïa (Portugal)
Chaleur urbaine par biomasse	2014	Vittel le Parc (France)
Eclairages extérieurs autonomes en LED solaire	2014	Opio (France)
Logiciel SiteControl de gestion centralisée de l'irrigation reliée à une centrale météo	2015	Albion (Maurice)
Trackers biaxes d'installation photovoltaïque Helioslite	2015	Cap Skirring (Sénégal)
Groupe d'eau glacée avec des compresseurs électromagnétiques sans huile à très haut efficacité	2016	Pointe aux Canonniers (Ile Maurice)
Installation combinant le solaire thermique, la pompe à chaleur chauffage et climatisation, et la récupération de calorie sur le réseau d'eau chaude sanitaire	2016	Gregolimano (Grèce)
Pompe à chaleur au CO2	2017 2023	Da Balaïa (Portugal) Tignes, La Rosière
Tweener® éclairage LED adapté aux terrains de tennis Outdoor	2018 2021	Opio (France) Seychelles
Pompe à chaleur haute température pour préparation d'ECS	2018	Pointe aux Canonniers (Ile Maurice)
Structure ossature bois	2018	Cefalu (Italie)
Production d'eau chaude sanitaire par pellets de bois (« solid bio fuel »)	2019	Rio das Pedras (Brésil)

Innovations vertes réalisées depuis 2008		
Thermo-frigo-pompe pour produire simultanément du chaud et du froid par échange thermique (eau chaude et climatisation)	2019 2021	Marrakech (Maroc) Albion (Maurice)
Panneaux solaires photovoltaïques (rétractables en cas de cyclone)	2020	Punta Cana (Rép. Dominicaine)
Récupération de l'Energie fatale pour le chauffage de l'eau sanitaire	2021	Seychelles
Station épuration biodisque (traitement écologique) pour réutilisation des eaux usagés pour l'irrigation	2021	Seychelles
Système innovant de stockage sous forme liquéfié et de valorisation des déchets organiques	2021	Charlevoix (Canada)
Récupération d'énergie sur les bacs à douche pour préchauffer l'eau froide en test	2022	Tignes (France)
Système de réfrigération turbocor® électromagnétique sans huile	2023	Albion (Maurice)

2.1.4 Gestion environnementale : le levier de la certification Green Globe

L'exigence croissante de la réglementation et de la société sur le respect de l'environnement et la préservation de la biodiversité, la montée des coûts de l'énergie, les réglementations liées au climat, la tension montante sur l'eau, l'exigence croissante de prise en compte de l'impact social des projets nécessitent d'opérer les villages avec des contraintes plus complexes.

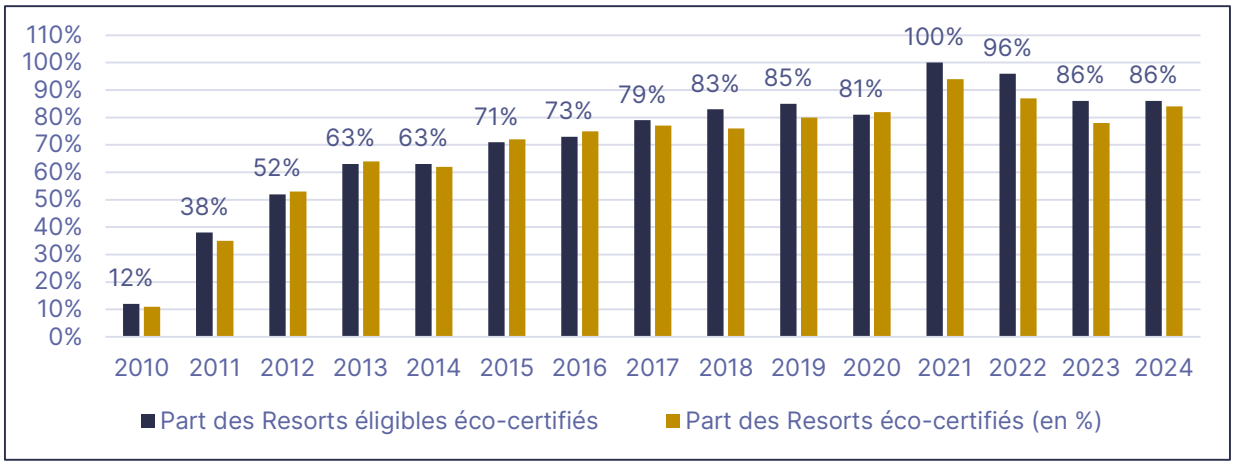
La démarche de certification s'avère efficace et pertinente pour y parvenir. Elle permet de déployer rapidement dans chaque village une dynamique interne de mobilisation des équipes et une logique de progrès.

Le référentiel Green Globe couvre l'ensemble des sujets relatifs au tourisme durable. En **matière environnementale**, ce référentiel valide l'existence et l'efficacité de politiques de réductions des consommations d'eau et d'énergie, de gestion des déchets, de maîtrise des risques de pollutions, de protection de la biodiversité et d'achats responsables.

Un objectif :
Maintenir la certification de l'ensemble des Villages éligibles

KPI :

Certifier Green Globe 100% des resorts éligibles[1].
En 2024 : le taux de certification est de 86%.



➡ *Voir le détail des villages éco-certifiés sur la carte, plus bas.*

[1] *Après un an d'ouverture.*

En 2024, la démarche de certification Green Globe entamée en 2010 s'est poursuivie. Sur quatre nouveaux resorts éligibles, un a été nouvellement certifié Green Globe : La Rosière Exclusive Collection (France). Ainsi, fin 2024, le taux de certification des resorts éligibles est de 86%.

Une organisation dédiée vient soutenir cette démarche de déploiement :

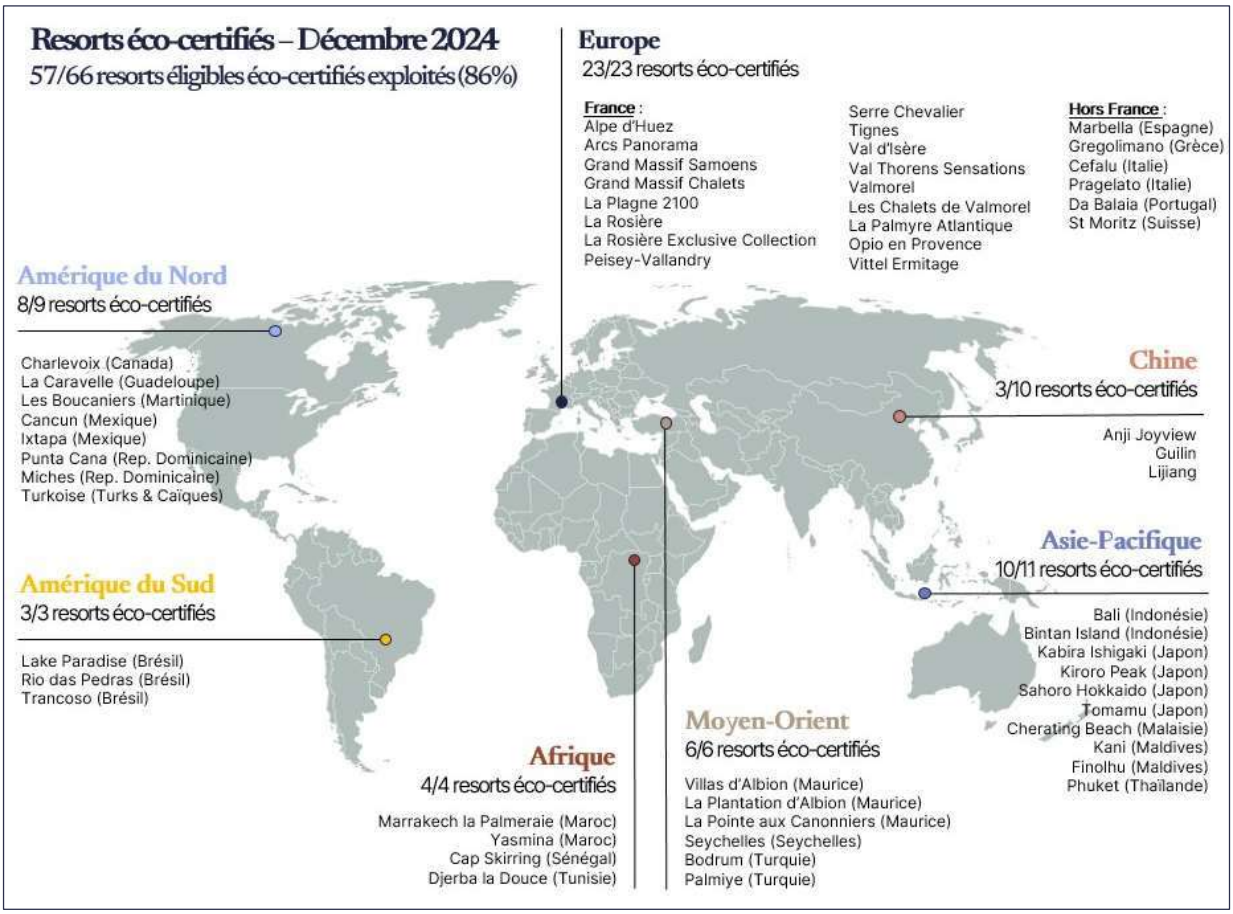
Un Coordinateur Développement Durable et Fondation dans chaque BU, missionné sur le périmètre de sa BU, en soutien aux Directions locales ainsi qu'aux resorts pour le déploiement de la stratégie Happy to Care à l'échelle de la BU ;

et une hiérarchie opérationnelle avec un responsable Hygiène Sécurité Environnement par Village qui assure, sur une partie de son temps, la coordination du plan d'action et l'appropriation par l'équipe du village de la démarche. En zone Europe du Sud, les Responsables Administratif et Environnement (RAE) sont aussi naturellement en charge de la coordination de la démarche.

Afin de garantir la pérennisation des progrès dans les pratiques, outils et processus de l'entreprise, un Responsable Développement Durable au niveau du Groupe rattaché la Direction du Développement Durable, coordonne la démarche et assure le support nécessaire auprès des Coordinateurs Développement Durable et Fondation en BU.

Cette **approche, très structurante pour l'action développement durable** en Village mais aussi en bureaux et dans les fonctions support, alimente significativement les démarches responsables des différents services : Achats, Prestation, Construction, …

Elle permet de diffuser au sein de la plupart des métiers et des acteurs une meilleure compréhension et prise en considération des enjeux du tourisme durable : **tous les GO®-GE d'un Village en certification ou en pérennisation Green Globe sont sensibilisés aux enjeux du développement durable** et à leurs implications dans leur service au quotidien.



La certification internationale de tourisme durable Green Globe a été créée en 1993. **Basée sur les engagements pris par l'industrie du tourisme au Sommet de la Terre de Rio de Janeiro en 1992**, elle s'applique à tous les secteurs du tourisme. Cette certification exigeante atteste de l'engagement des établissements dans une démarche active de tourisme durable et garantit qu'ils atteignent de hautes performances et possèdent de bonnes pratiques en matière environnementale, sociale et sociétale.

Le référentiel Green Globe, basé sur les standards internationaux, a été reconnu par le Global Sustainable Tourism Council (GSTC) et Green Globe est membre affilié de l'Organisation Mondiale du Tourisme (UNWTO).

Ce référentiel couvre **les trois piliers du développement durable** ; il est fondé sur une **quarantaine de thématiques déclinées en plus de 350 indicateurs de conformité**, dont certains sont obligatoires et d'autres optionnels. La certification est accordée (audit par un tiers indépendant) lorsque les exigences obligatoires sont respectées et lorsque le taux de conformité des indicateurs est supérieur à 50% pour chaque thématique. Chaque année, pour chaque village, un nouvel audit est réalisé et une amélioration continue est nécessaire pour conserver la certification.

➡ *En savoir plus : www.greenglobe.com/france*

2.1.5 Provisions et charges pour risque en matière d'environnement

Au titre de l'exercice 2024, aucune provision pour risque environnemental, ni aucune charge ou indemnité liée à l'application d'une décision judiciaire définitive en matière d'environnement, n'ont été comptabilisées sur l'exercice.

2.2 Changement climatique

2.2.1 Risques et opportunités liés au changement climatique

Les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique ont, eux aussi, été définis par consultation des parties prenantes internes et externes de Club Med, en s'appuyant notamment sur le bilan Carbone du Groupe et sur des études internes et externes, générales ou sectorielles*.

L'appréciation globale du changement climatique s'appuie en particulier sur les travaux « A Net Zero Roadmap for Travel & Tourism» du World Travel & Tourism Council (WTTC) publié en 2021 ; et sur la publication 2023 du « Envisioning Tourism in 2030 and beyond » vision compilée par la Travel Foundation en collaboration avec le Centre d'expertise en loisirs, tourisme et hôtellerie de l'Université des sciences appliquées de Breda, l'Institut européen pour l'avenir du tourisme et l'Office néerlandais du tourisme et des congrès.

Plus spécifiquement, l'appréciation des risques physiques liés au changement climatique a fait l'objet de plusieurs études par la Direction du Développement et de la Construction sur les projets en cours et futurs et par la Direction Risques et Assurances sur le parc existant. Ces travaux menés en 2022 ont permis de mieux diffuser dans l'ensemble de l'entreprise, la prise en compte de ces risques.

L'étude AXA pour évaluer les risques climatiques actuels et futurs pour les resorts actifs du portefeuille Club Med à l'horizon 2030 et 2050, s'est basée sur les scénarios de réchauffement climatique SSP2-4.5 (scénario intermédiaire bas - diminution des émissions mondiales à horizon 2040) et SSP5-8.5 (Scénario dit Business As Usual).

L'étude sur des risques physiques sur les projets en développement menée par EcoAct en 2022 s'appuie sur les scénarios RCP 2.6 (Scénario intermédiaire haut : diminution des émissions mondiales à l'horizon 2080) & RCP 8.5 (Scénario dit Business As Usual).

E1 - changement climatique	Amont	Opérations	Aval
Atténuation du changement climatique			
Les transports (de client, d'affaires, de GO), en particulier les vols, émettent des GES dans le scope 3	incidence matérielle avérée à moyen terme	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel
Emissions GHG scope 1 - batiments	incidence matérielle avérée à moyen terme	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel
Emissions GHG scope 3 - Alimentation et chaine de valeur	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel	non matériel
Pression réglementaire et réputationnelle liées à l'amélioration de la performance carbone des bâtiments (construction et réno)	risque financier à moyen ternme	risque financier à moyen ternme	non matériel
Construction d'imaginaires (voyages, alimentation...)	non matériel	incidence matérielle théorique à moyen terme	non matériel
Risques de transition (reglèmentation, taxation du carbone ...)	incidence matérielle théorique à moyen terme	incidence matérielle théorique à moyen terme	
E1 - Adaptation au changement climatique			
Impacts sur la santé/sécurité des travailleurs / clients en cas de prise en compte insuffisante des conséquences du chgt climatique (températures extrêmes...)	incidence matérielle avérée à moyen terme	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
Impacts économiques et sociaux liés à des réductions d'activité en cas de villages devenus inopérants	incidence matérielle avérée à court terme	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
Dépréciation des actifs	risque financier à moyen terme	risque financier à moyen terme	non matériel
Risques physiques aigus et chroniques	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme	incidence matérielle avérée à court terme
E1 - Energie			
Pression réglementaire et réputationnelle pour l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments (construction et réno)	non matériel	risque financier à court terme	non matériel
Accès/coût à l'énergie (dont electricité verte)	non matériel	risque financier à court terme	non matériel

En termes de changement climatique, les trois sujets de l'atténuation, de l'adaptation, et de l'énergie sont matériels.

Le présent chapitre décrit les incidences externes, les risques physiques, de transition, de marché ainsi que la nature des risques financiers potentiels.

Incidences externes

Club Med contribue au changement climatique par les émissions du scope 1+2 dues à l'exploitation du parc de resorts, par les émissions du scope 3 avec le transport des clients, les déplacements professionnels et le transport des GO® en resort, ainsi que par les émissions de sa chaine d'approvisionnement avec notamment l'agriculture et la construction.

Risques physiques

Le changement climatique impacte de multiples façons les destinations touristiques et les conditions d'exploitation.

- *Risques physiques aigus*

Il affecte déjà les destinations par l'augmentation de la fréquence et de la gravité des phénomènes météorologiques extrêmes, tels que les cyclones, les ouragans ou les inondations.

- *Risques physiques chroniques*

Le changement climatique affecte également les destinations par la fréquence accrue des conditions météorologiques défavorables telles qu'un faible enneigement, une élévation du niveau de la mer, un été pluvieux ou des vagues de chaleur prolongées.

Il peut impacter l'attractivité des destinations par l'érosion des plages, la disparition des coraux, développement des méduses, la remontée des maladies tropicales, les glissements de terrain, la réapparition de maladies tropicales, des températures plus élevés et une météo plus imprévisible…

En outre il peut impacter les conditions d'exercice de l'activité par la fréquence et l'intensité des phénomènes climatiques extrêmes, les risques de pénurie d'approvisionnement et des conflits d'usage notamment pour l'eau et les ressources alimentaires, les risques de perturbation des transports, de réduction des périodes d'exploitation et des conditions de travail plus difficiles.

Risques de transition

- *Risques politiques et juridiques*

Club Med opère dans un contexte de renforcement des normes de construction et des réglementations techniques sur les bâtiments existants, et de montée des exigences réglementaires sur la transparence en matière de politique climatique.

- *Risque technologique*

La réduction des émissions liées au transport aérien est une responsabilité partagée entre plusieurs acteurs :

les constructeurs qui agissent sur les évolutions technologiques, et en dépendent ;

les compagnies aériennes, tributaires de la disponibilité de nouveaux carburants moins carbonés pour atteindre leur trajectoire de réduction ;

les opérateurs touristiques, qui peuvent réduire le poids du transport aérien dans leur offre.

- *Risque de marché*

Le changement climatique risque changer les habitudes de déplacement des touristes au détriment du transport aérien à mesure que les sensibilités évolueront, et que les coûts refléteront les externalités (renchérissement en cas de taxation carbone sur le transport aérien en Europe et dans d'autres parties du monde, éventuelle mise en place de quotas GES).

- *Risque de réputation*

Club Med est aussi confronté à un enjeu réputationnel avec des attentes grandissantes de la part de la société civile, des clients et des collaborateurs sur l'engagement sociétal des entreprises, et à des acteurs du monde du tourisme qui prennent des engagements climat (recommandations de l'OMT, déclaration de Glasgow…

Risques financiers

- *Impacts sur le compte de résultat : revenus et dépenses*

D'ores et déjà, le changement climatique présente des risques d'augmentation des coûts opérationnels (énergie dont l'électricité verte, eau, alimentation, fret…).

À moyen terme, les mises en conformité avec les règlementations, la mise en place d'un coût du carbone, le renchérissement des assurances, voire la non-assurabilité des biens trop exposés pourraient venir impacter le modèle d'affaires.

- *Impact sur le Bilan : capital, investissements*

À moyen terme, certains actifs pourraient devenir inopérants : les bâtiments pourraient subir des dommages physiques ou ne plus être conformes aux critères réglementaires de performance énergies et carbone (« échouage » des actifs bâtiments).

Opportunités

- *Efficacité et économie des ressources*

Les démarches d'atténuation donc de réduction des émissions sont étroitement liées à des réductions de consommations d'énergie et de ressources en général, et sont donc sources d'économies financières et de moindre dépendance en termes d'approvisionnement.

- *Sourcing d'énergies*

Club Med est généralement implanté dans des régions ensoleillées où l'énergie solaire est, ou devrait être, facilement accessible.

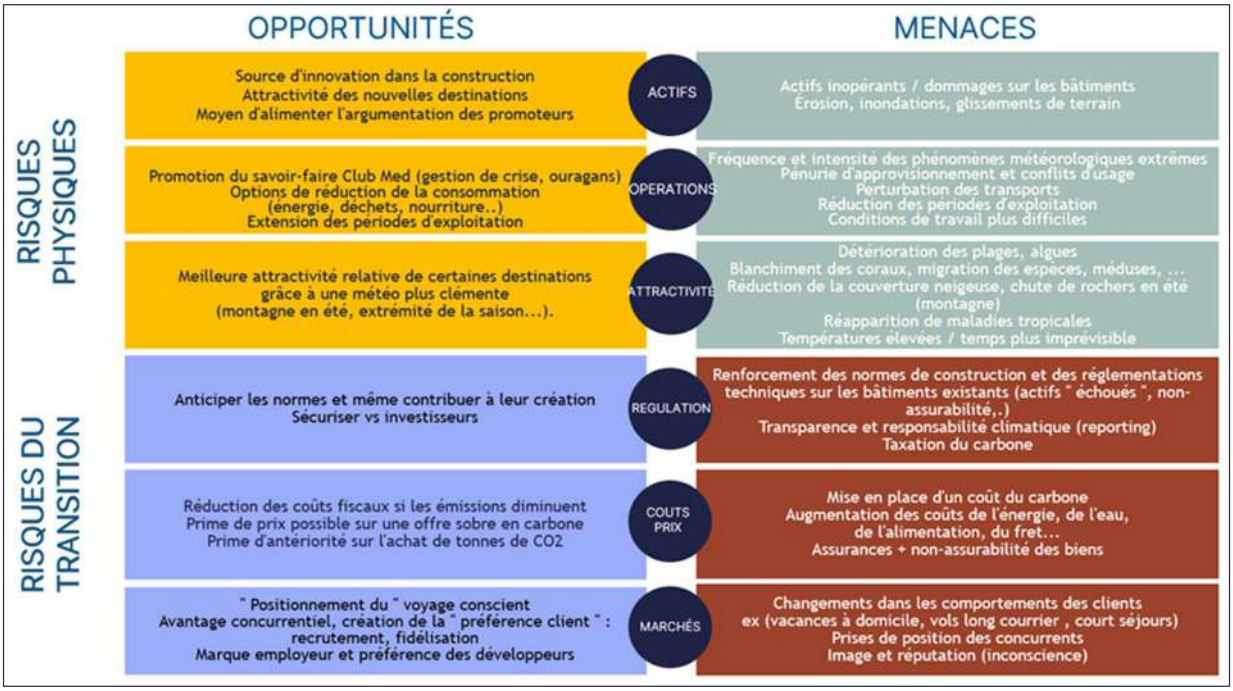
- *Marchés*

Modifiant les comportements des touristes, le changement climatique induit aussi des opportunités de développement d'un tourisme estival de montagne avec des activités diversifiées, et de développement des intersaisons sur des destinations plus septentrionales. Il peut favoriser les destinations de proximité ainsi que des rallongements des durées de séjours, d'autant plus forts que les destinations seront éloignées.

La crise sanitaire a compliqué l'activité mais paradoxalement en a accéléré certaines évolutions : l'idée de voyager moins mais mieux, celle de (re)découvrir des destinations plus proches sont ainsi devenues plus porteuses encore. De plus, les changements profonds qu'elle implique dans les façons de travailler induiront des changements durables : il est probable par exemple que la frontière entre temps travaillé, temps télétravaillé et temps de détente sera moins nette, ce qui ouvrira la voie à des séjours plus longs car hybrides (télétravail et vacances, «workation»...).

- *Résilience*

L'engagement à développer des nouveaux projets, certifiés 100% BREEAM, avec un focus sur l'énergie ainsi que l'élaboration d'un plan d'action chiffré sur la trajectoire de réduction des émissions carbone des bâtiments existants et prévus doit contribuer à la résilience du modèle Club Med.

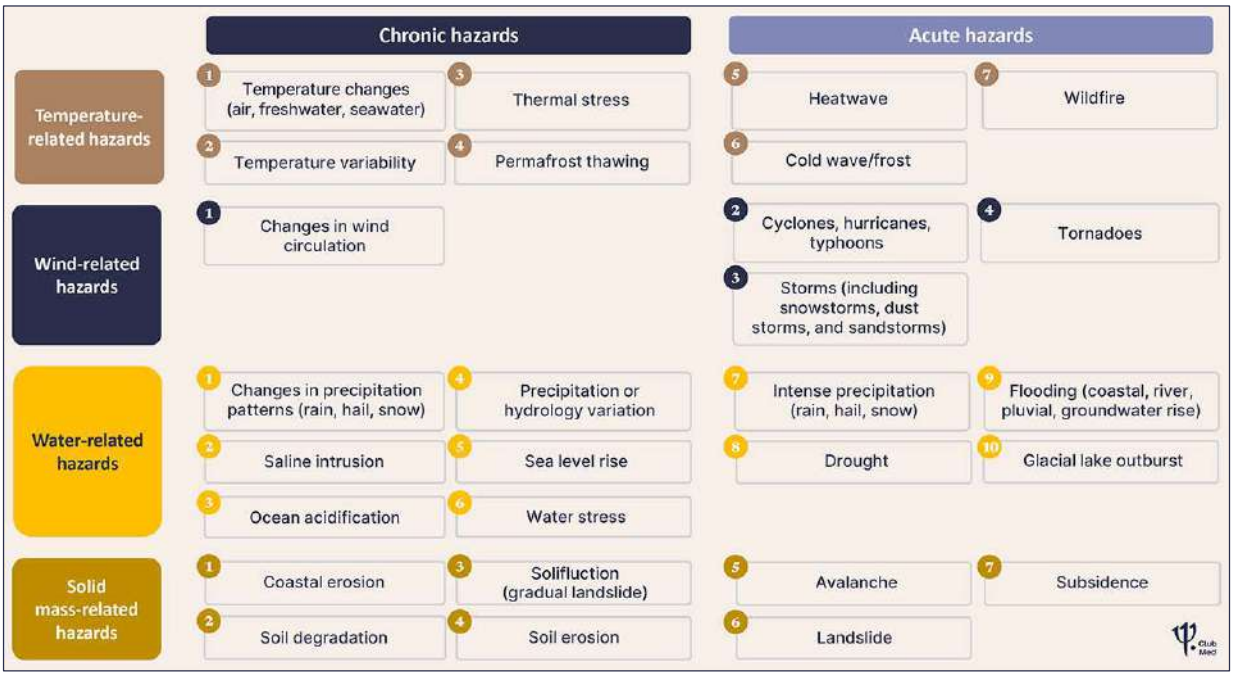


2.2.2 Politique d'adaptation au changement climatique

Club Med prend en compte et cherche à anticiper les impacts que le changement climatique peut avoir sur son activité.

Il s'appuie sur des sources, enquêtes et outils scientifiques pour évaluer et surveiller les risques physiques liés au changement climatique *(➥ cf. plus haut)*. En 2024 il a enrichi sa démarche par l'adoption de la plateforme ECLR d'EcoAct, dédiée à l'identification des risques climatiques pour son parc existant et en développement.

List of climate hazards according to the European taxonomy



L'outil permettra d'étudier les 28 risques climatiques tels qu'établis dans la taxonomie européenne, à court, moyen et long terme et selon deux scenarii de réchauffement du GIEC (SSP1-2.6 et SSP5-8.5). Il aidera à évaluer l'exposition aux risques climatiques des villages existants mais aussi des opportunités de développement considérées par Club Med. Cette visibilité devra permettre à l'entreprise d'adapter progressivement son parc, notamment lors des phases de rénovation des sites existants ainsi que de compléter l'étude de nouveaux développements avec des informations relatives à l'évolution des conditions climatiques.

Érosion et vulnérabilité des littoraux

Le risque de perte d'attractivité des destinations balnéaires par le recul du littoral est évalué dès la conception des Villages qui sont construits en s'appuyant sur des études adaptées, toujours en retrait du littoral.

Néanmoins, confronté à la question de la vulnérabilité accrue des littoraux du fait du changement climatique, Club Med s'est doté depuis 2012 d'une expertise en matière d'érosion des plages et de gestion durable des littoraux aménagés. En effet, il est arrivé que le tourisme lutte contre cette érosion par des aménagements lourds qui accentuent les problèmes. Aménager et gérer les plages en comprenant les systèmes complexes qui régissent leur dynamique est un enjeu d'efficacité et de durabilité. Certains villages ont ainsi bénéficié d'un diagnostic avec proposition de solutions techniques légères pour un traitement de l'érosion.

Par ailleurs, des expertises ont été sollicitées lors de phases d'études en amont d'implantations de nouveaux villages et cette démarche est maintenant rendue systématique par le biais des Eco-standards Développement et Construction.

Montagne : recul de l'enneigement et regain d'intérêt l'été

Le risque de perte d'attractivité des stations de sports d'hiver par un plus faible enneigement est pris en compte et se traduit par le choix d'implantation des villages en altitude, ou avec une excellente desserte vers les sommets. L'étude des opportunités de développement intègre l'analyse des conditions futures d'enneigement.

Les nouveaux villages de montagne sont connectés à de grands domaines skiables et ont été prévus pour être ouverts sur deux saisons, et les activités sont diversifiées (activités complémentaires au ski en hiver, activités d'été).

Modification des comportements touristiques

Le changement climatique comporte aussi des opportunités de développement d'un tourisme estival de montagne avec des activités diversifiées, et de développement des intersaisons sur des destinations plus septentrionales.

Ces opportunités sont intégrées dans l'anticipation des comportements et des attentes des clients afin de mener des évolutions stratégiques sur les aménagements et les activités proposés.

De même, les rénovations ou projets de villages méditerranéens sont étudiés dans l'optique d'ouvertures permanentes ou prolongées au-delà de l'été.

Modification des conditions de confort, de santé et de sécurité

Le risque de perte d'attractivité par la modification du climat (pluies, températures élevées, phénomènes extrêmes comme les ouragans ou les fortes pluies) est pris en compte dans la gestion des risques au même titre que les catastrophes naturelles en général.

2.2.3 Atténuation du changement climatique

2.2.3.1 Politique générale d'atténuation

Club Med a travaillé à l'évaluation de la faisabilité d'une trajectoire à long terme compatible avec l'Accord de Paris, en utilisant la méthodologie SBT (Science Based Target). En 2018, un premier travail avait porté sur les scopes 1 et 2. En 2019, il avait été complété du scope 3 et de la définition d'une trajectoire compatible avec l'Accord de Paris. En 2021-22, un outil de simulation de trajectoires a été développé en interne. Cela a conduit, en 2023, à l'établissement d'un plan d'action chiffré de réduction des émissions du parc existant (scopes 1 et 2), suivi du développement, en 2024, d'un outil de simulation permettant de projeter les émissions d'un parc évolutif dans le temps.

Concrètement, cette réduction passe par la diminution des émissions de CO2 en particulier au travers de l'implantation, de la construction, de la rénovation et de l'exploitation des resorts.

Pour les séjours

Les principaux leviers sont la réduction de la quantité **d'énergie utilisée** directement par les bâtiments, l'évolution du mix énergétique, ainsi que la décarbonation de l'alimentation.

Pour les transports

Le nombre de kilomètres parcourus pour arriver à destination divisé par la durée de séjour donne un bon estimateur de « l'intensité carbone » de ses vacances. Il s'agit donc d'encourager les clients à privilégier des séjours plus locaux ou d'autant plus longs qu'ils sont lointains, de les inciter à préférer des modes de transports plus doux, de poursuivre le développement de nouveaux resorts à proximité des bassins émetteurs de clientèle (comme c'est le cas dans les Alpes, ou en Chine avec Joyview, ou encore au Canada par exemple), et de favoriser la conception de produits impliquant plus de jours à destination (pour amortir l'impact du transport aérien sur une plus longue durée).

2.2.3.2 Actions plus précises relatives à l'atténuation

Les principaux leviers d'action sont :

Réduction des besoins énergétiques :

➟ *Voir § 2.2.4 Energie*

Substitution vers une énergie progressivement moins carbonée :

➟ *Voir § 2.2.4 Energie*

Augmentation de la part des achats alimentaires locaux :

➟ *Voir § 5.2.3 Achats locaux*

Logistique et transport des marchandises

Les principaux leviers de réduction d'émissions de gaz à effet de serre au niveau du transport des marchandises consistent à :

favoriser les approvisionnements locaux ;

grouper les livraisons sur les sites à partir d'une plateforme logistique par zone d'exploitation ;

des critères liés à la réduction des gaz à effet de serre (ancienneté des véhicules, préacheminement maritime ou par ferroutage, proportion des transports aériens / transports maritimes) ont été ajoutés en 2012 aux indicateurs-clés du transport. En questionnant régulièrement ses transporteurs sur ces critères, la Direction des Achats et de la Logistique Monde sensibilise et incite les transporteurs à la réduction des émissions ;

enfin, travailler avec les fournisseurs autour de la concentration des produits et de la réduction des emballages.

Tri des déchets

Le tri des déchets pour le recyclage contribue à éviter des tonnes de CO2 émises en l'absence de recyclage. Ce tonnage de CO2 évité est cependant difficile à mesurer de façon fiable et n'est donc pas suivi précisément.

Politique transport des GM® et des GO®

Club Med dépend du transport aérien pour une part conséquente de ses destinations ; le poids des émissions liées au transport aérien des clients est estimé à près de 71% des émissions globales du Groupe (Scopes 1, 2 et 3).

À court terme, les moyens d'infléchir les impacts environnementaux liés au transport des personnes peuvent sembler limités pour Club Med. Le Groupe ne possède pas sur les transports la maîtrise opérationnelle qu'il peut avoir sur son cœur de métier, à savoir l'exploitation de ses villages. Mais agir sur ces leviers, même limités, reste une responsabilité. Club Med cherche notamment à :

dynamiser son offre de destinations accessibles par le train et de le promouvoir comme alternative à l'avion et à la route. Club Med souhaite renforcer, sa capacité à proposer des forfaits train dès lors qu'il existe une desserte adaptée (https://www.clubmed.fr/l/vacances-en-train) ;

réduire les distances en poursuivant le développement de nouveaux resorts plus proches des lieux de vie de la majorité de ses clients (Alpes, JoyView, Canada…) ;

encourager l'allongement des durées de séjour en proposant des séjours combinés, des expériences enrichies, des promotions sur les longs séjours… Et ce, d'autant plus que le séjour est lointain ;

travailler avec des compagnies performantes sur le plan environnemental, et de maximiser l'occupation des charters qu'il affrète.

Les travaux en cours sur ces sujets comprennent :

l'analyse des données d'émissions carbone des vols, de distance parcourue, de durée de séjour ;

le développement d'offres encourageant de plus longs séjours ;

le développement d'une offre train partout où cela est possible ;

l'intégration dans le parcours de réservation d'informations concernant l'impact carbone du transport.

Information et invitation à la compensation carbone

Conscient que l'élimination des émissions liées à son activité ne peut être ni immédiate ni totale, et parce que le défi climatique nécessite d'agir partout dans le monde, parallèlement à sa politique de réduction, le Club Med sensibilise ses clients depuis 2008 en promouvant la compensation des émissions : elle vise à financer le déploiement d'actions de réduction ou de séquestration des émissions, au moins équivalentes en quantité aux émissions générées par les séjours et transports achetés par le client, par l'achat de crédits carbone certifiés.

Club Med invite ses GM® à connaître et compenser les émissions liées à leur voyage au travers d'une information donnée sur les documents commerciaux et sur le site www.clubmed.fr/compensation. Par ailleurs, depuis 2013, Club Med répond à l'obligation réglementaire française d'informer les clients des quantités d'émissions de gaz à effet de serre liées aux transports. À défaut d'information fournie par l'ensemble des compagnies aériennes mondiales utilisées pour les clients, le Groupe a choisi de renvoyer ses clients sur les données de l'éco-calculateur de l'aviation civile de la DGAC pour les émissions carbones de l'aérien.

2.2.3.3 Métriques et cibles liées à l'atténuation des émissions

➟ *Voir aussi § 2.2.5 : Emissions de GES*

Trajectoire de réduction Scopes 1&2

Conscient que l'ensemble de son offre de vacances a un impact sur cet enjeu, Club Med s'efforce de piloter et de réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES).

À partir d'une empreinte carbone complète et mesurée, Club Med étudie activement des solutions pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre dans les trois scopes.

En 2023, un important chantier de développement d'un plan d'action pragmatique de réduction des émissions carbone scopes 1 & 2 a été lancé avec une filiale spécialisée d'EDF : Urbanomy.

La démarche, assortie d'analyses internes des infrastructures mais aussi d'une dizaine d'audits externes, a permis d'identifier les actions possibles (ainsi que de chiffrer leurs impacts en et financiers) sur l'ensemble du parc existant pour réduire les consommations d'énergies, accélérer l'électrification des usages et incidemment réduire les émissions carbone.

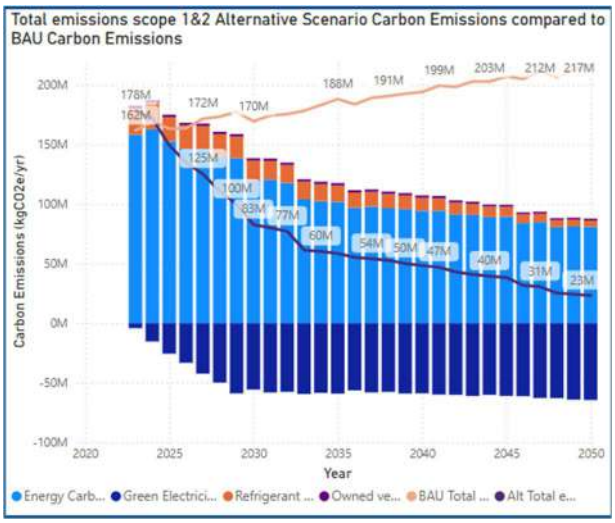
Un outil de simulation de trajectoires d'émission carbone a ensuite été développé en 2024 permettant d'ajuster, dans le cadre d'un processus itératif, les principales hypothèses d'évolution du parc, de déploiement des actions identifiées en 2023, d'approvisionnement en énergie renouvelables, pour permettre finalement la définition et la validation, avec le Comité de Direction Générale, des engagements groupe de réduction des émissions carbone scopes 1 & 2.

Fort de cette démarche, Club Med s'est ainsi engagé à réduire ses émissions scopes 1 & 2, par rapport à 2023 de :

50% d'ici 2030 ;

Au moins 80% d'ici 2050.

➟ *Voir aussi § 2.2.3.3*
Métriques et cibles liées à l'énergie



Scope 3 : Produits alimentaires achetés localement

Club Med s'engage à cibler les produits saisonniers et locaux pour les achats alimentaires avec :

65% des produits frais d'origine locale d'ici 2030 (légumes, fruits, beurre - œuf - fromage, viande) ;

et des produits alimentaires régionaux promus dans tous les resorts.

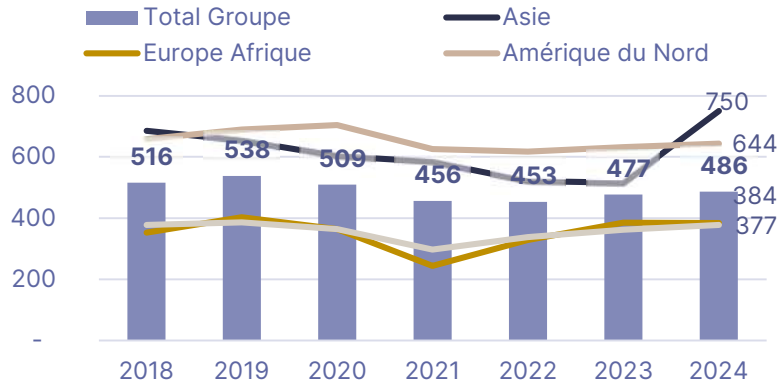
KPI :

En 2024, 62% des achats de produits alimentaires frais proviennent du pays d'implantation des villages (vs 59% en 2023).

Scope 3 : transport des GM® et des GO®

Dans le cadre de son offre tout compris, Club Med a transporté 24% de ses clients en 2024 (vs 33% en 2019 et 25% en 2023).

Transport (GMT+GM VV) Km / day – par destination BU



KPI :

rapport moyen de la distance à destination en fonction de la durée du séjour : il est en 2024 de 486 km/j par client transporté, en légère augmentation vs 2023, mais en baisse vs 2019 (539 km/j en 2019)

2.2.4 Énergies

2.2.4.1 Politique énergétique générale

Réduire les consommations énergétiques et consommer des énergies moins carbonées est un enjeu majeur pour le Groupe compte tenu de l'impact de ce facteur sur les émissions de CO2 des scopes 1 & 2, des tensions déjà présentes et à venir sur les ressources énergétiques risquant d'impacter les prix de l'énergie, ainsi que la qualité ou régularité de l'approvisionnement, et de l'augmentation du coût des impacts carbone à prévoir à terme.

2.2.4.2 Actions relatives la politique énergétique

Réduction des besoins énergétiques

- *Réduction des besoins à la construction : conception sur le neuf et amélioration de l'enveloppe sur l'ancien*

Le premier levier pour réduire les besoins consiste à agir sur l'efficacité énergétique des bâtiments :

Sur le parc existant, Club Med investit chaque année sur l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments à l'occasion de travaux de réfection et de maintenance. Des audits de performances énergétiques des bâtiments sont progressivement réalisés sur les bâtiments.

Sur les nouveaux bâtiments, Club Med vise l'efficacité énergétique grâce à isolation et à la rénovation des anciens en privilégiant une isolation, des équipements (ventilation double flux, des pompes à chaleur et des systèmes de récupération de chaleur) ainsi que la mise en place de systèmes de pilotage avancés des équipements des bâtiments.

- *Réduction des besoins lors des opérations : sobriété*

L'enjeu de sobriété s'est particulièrement imposé en 2022, avec les nouvelles tensions sur le marché de l'énergie apparues en lien avec le conflit en Ukraine.

En 2022, des audits et un accompagnement par EDF ont permis de commencer à définir des modalités de mise en conformité des villages français avec le décret tertiaire (-40% d'énergie à l'horizon 2030, -50% pour 2040 et -60% pour 2050). Ces études ont également nourri un travail plus large d'affinement d'une trajectoire de décarbonisation (scope 1+2) sur l'ensemble du Groupe qui a été amorcé en 2022 et poursuivi en 2023 et 2024.

Par ailleurs, l'ensemble des sites français (bureaux et villages) avaient remis leur plan de réduction de consommation d'énergie pour l'hiver 2022-23, conformément à l'objectif fixé aux entreprises par l'Etat français. Ce plan de sobriété est depuis progressivement déployé par le Groupe à l'international.

- *Réduction des besoins grâce à des équipements régulièrement modernisés*

Ces équipements, plus performants à travers le temps, incluent :

des GTEB (Gestion Technique Energétique du Bâtiment) : 58% des resorts ;

des pilotages des chambres via un système « smart-room » : 24% des resorts ;

des systèmes récupérateurs d'énergie perdue sur les chambres froides (sur les nouveaux sites) : 15% des villages ;

la mise en place de pompes à chaleur à haute performance (sur les nouveaux sites ou lors des rénovations) : 36% des resorts ;

des systèmes de récupération d'énergie sur le traitement de l'air pour le préchauffage de l'eau : 24% des resorts.

En 2024, les véhicules utilisés en villages sont, dans la mesure du possible, des véhicules électriques qui représentent désormais 57% du parc des véhicules en village (contre 44% en 2023).

- *Réduction des besoins au travers de l'évolution des comportements des utilisateurs*

Comme pour la consommation d'eau, l'évolution des comportements est un levier important pour la maîtrise de la consommation énergétique.

La sensibilisation des équipes s'appuie sur :

le relevé quotidien des consommations réelles par les Responsables Techniques et des analyses régulières issues du système de monitoring AREE pour les resorts équipés et de la plateforme de reporting Tech Care pour les autres ;

des formations des équipes GO®-GE aux bons gestes ;

une procédure d'optimisation des pratiques aux ailes de saisons ;

les « energy reviews » mensuelles des Villages situés en zone Europe-Afrique depuis 2014 ;

les plans de sobriété en Europe Afrique et le suivi des consignes de température revues à la baisse (de 1 à3 degrés selon les espaces du village et selon la présence ou non des clients).

- *Évolution du mix énergétique*

Les actions de réduction des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre des bâtiments reposent également sur le développement de l'approvisionnement en énergie renouvelable partout où cela est possible.

Les choix d'équipements du Groupe en énergies renouvelables portent sur les technologies actuellement matures et à fort rendement.

➡ *Voir aussi § 2.2.4.3 Métriques et cibles liées à l'énergie et § 2.2.5 Emissions de GES*

2.2.4.3 Métriques et cibles liées à l'énergie

- *Suivi des consommations réelles*

Le suivi des consommations opéré est un **suivi des consommations réelles** alimentées par le Responsable Technique de chaque site à partir des index des compteurs d'eau, d'électricité, et de gaz naturel, et du calcul des consommations mensuelles à la lecture des jauges des réservoirs des autres énergies (fuel, GPL, GNL).

Un double contrôle est effectué :

contrôle d'exhaustivité des informations mensuelles par l'administrateur de Tech Care à la Direction du Développement Durable ;

contrôle de cohérence des données à travers le pilotage trimestriel et/ou mensuel qui est réalisé par les Directions Techniques des BU.

- *Ratios de pilotage utilisés*

Les ratios de pilotage les plus représentatifs de l'activité sont essentiellement :

des **ratios par Nuitée HN** (Hotel Night) ;

des **ratios par Capacité en Journée Hôtelière** (capacité x nombre de jours d'ouverture) moins perturbé par les variations de remplissage ;

et des **ratios par chambres vendues** (pour la comparabilité sectorielle).

Le ratio de kWh au m² est inadapté à l'activité du Club Med du fait de la trop grande disparité et variation d'une année sur l'autre du nombre de jours d'ouverture.

- *Part de l'énergie dans le total des achats*

La part des achats d'énergie dans le total des achats du Groupe est de 4,3% en 2024 (stable vs 2023) à comparer à la moyenne de 6% pour l'hôtellerie (source EnergyStar).

- *Niveaux et ratios de consommations des bâtiments*

En valeur absolue, de 2019 à 2024, les consommations d'énergie des bâtiments sont en augmentation de 13,8% sur l'ensemble du Groupe (et de 6,8% de 2023 à 2024).

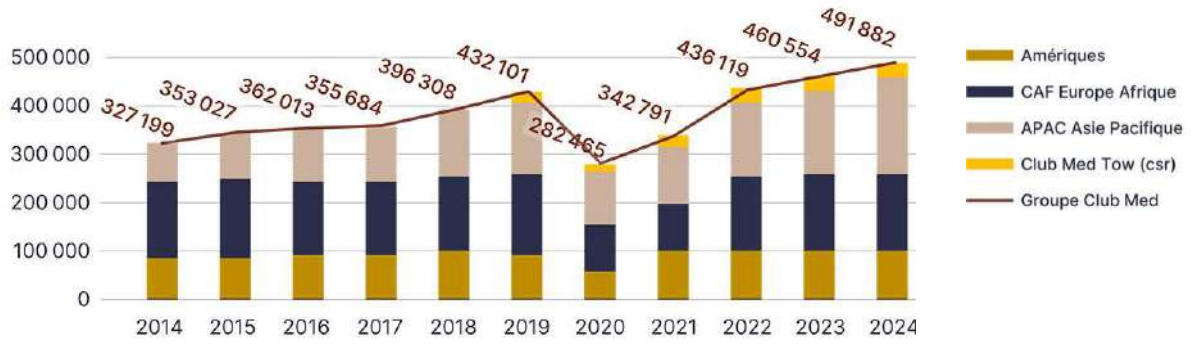
Cette évolution s'explique essentiellement par la montée en gamme et de plus grande surface par client. Elle s'analyse aussi par :

une augmentation de 17% liée à l'évolution du parc ;

une réduction de 2,9% liée au parc constant ;

et une baisse de 0,2% liée aux fermetures ponctuelles.

Consommation d'énergie des bâtiments (MWh)



En 2024, le ratio d'énergie des bâtiments consommée par capacité hôtelière s'établit à 35,4 kWh.

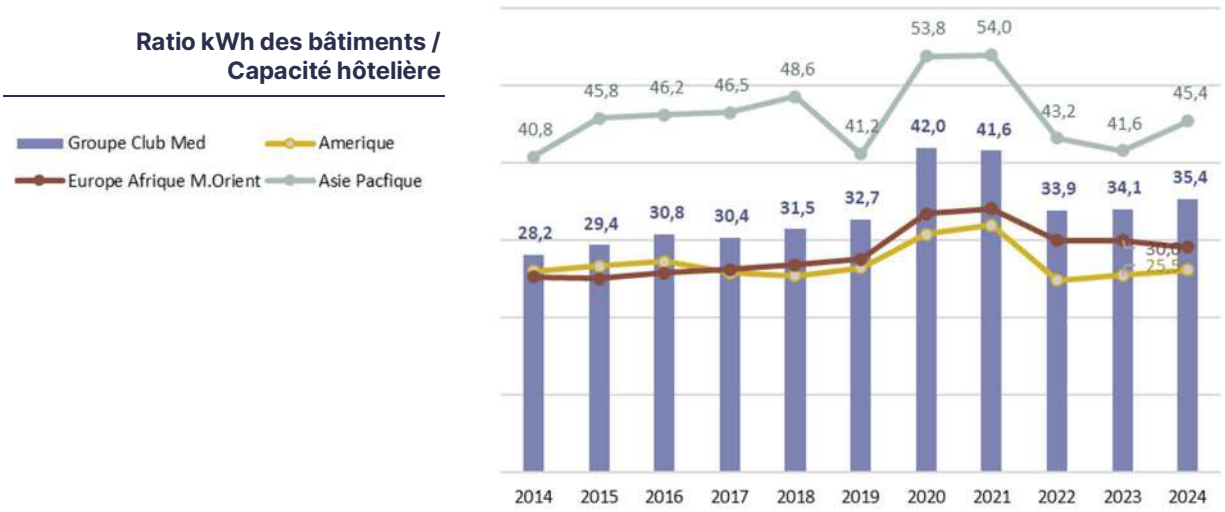
Cela correspond à :

une hausse de 8,1% vs 2019 sur le périmètre groupe ;

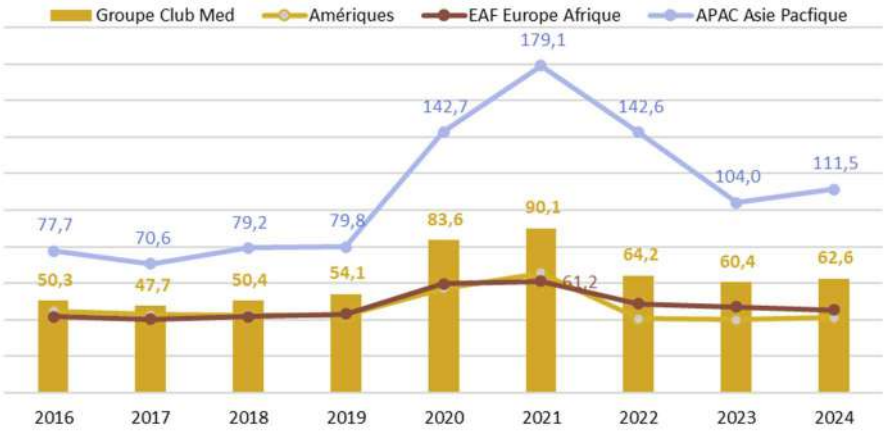
une réduction de 4,7% à iso parc vs 2019.

L'intensité énergétique par capacité hôtelière augmente globalement du fait de l'évolution du parc vers des resorts plus haut de gamme et du fait de l'évolution du parc vers l'Asie où l'énergie est plus carbonée (0,399 kg eCO2 / kWh en Asie vs 0,316 sur l'ensemble du groupe) – *(➡ voir graphe ci-dessous)*.

Ratio kWh des bâtiments / Capacité hôtelière



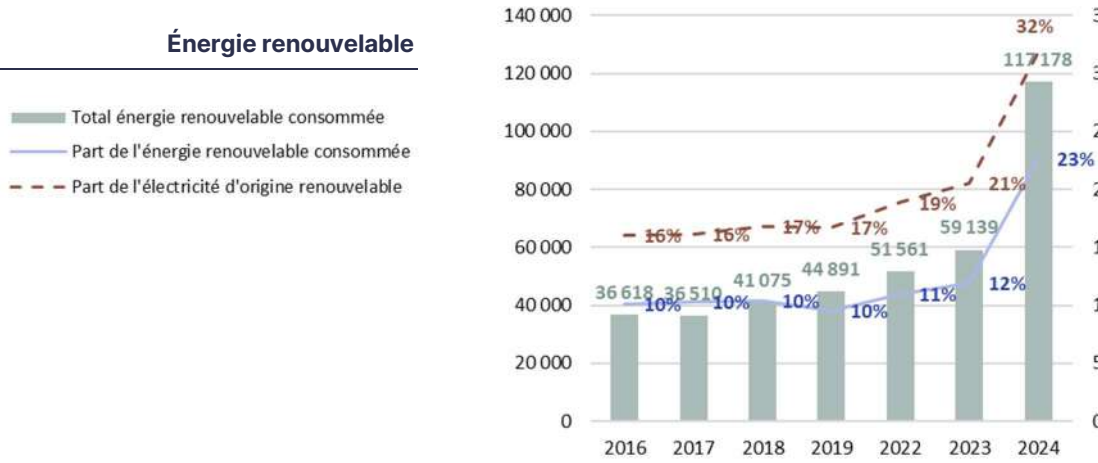
Énergie des bâtiments / Hotel night (kWh)



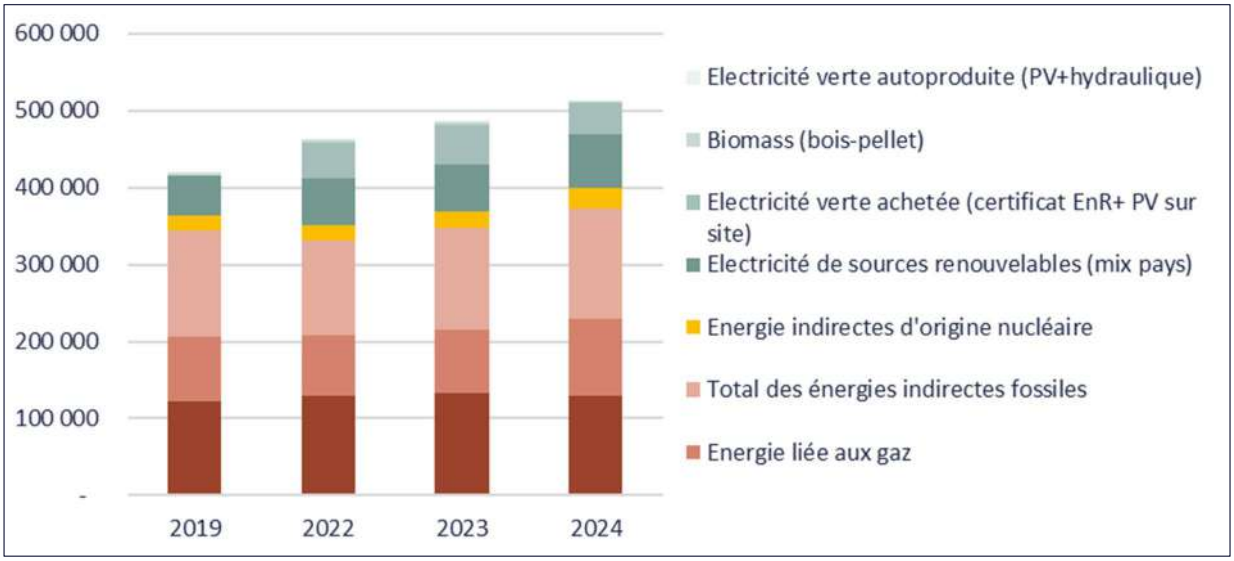
- *Evolution du mix énergétique et énergies renouvelables*

En 2024, 32% de l'électricité consommée provient de sources renouvelables (certificats verts EDF et électricité photovoltaïque produite en village ou achetée), soit +11 points vs 2023.

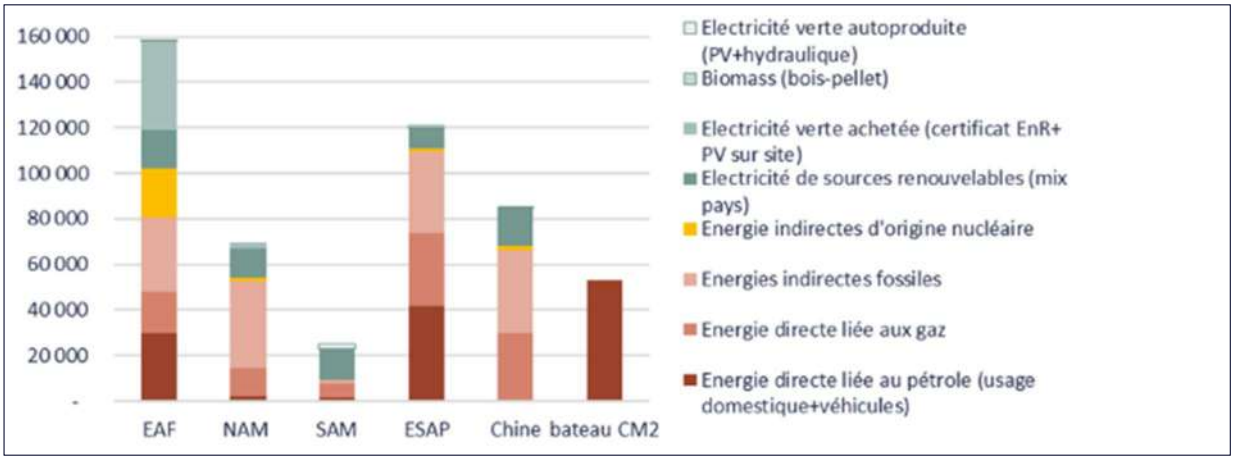
Énergie renouvelable



Mix énergétique du Groupe (MWh)



Mix énergétique par BU (MWh) - 2024



Actuellement, 12% des villages sont équipés de panneaux solaires photovoltaïques (plus de 14.000 m2 dont 12.000 m2 à Punta Cana depuis 2021, 284 m² de panneaux photovoltaïques à Tignes installés en 2022-23 et 372 m² à Cefalu en 2023).

et 28% des villages sont équipés de panneaux solaires thermiques (4.750 m2) couvrant en partie les besoins en eau chaude sanitaire des villages équipés.

L'aérothermie (pompe à chaleur) est en place dans 35% des villages en 2024 (vs 29% en 2023).

ESRS E1.5 – Consommation d'énergie et mix énergétique
Reporting sur l'exercice fiscal du 1er janv. N au 31 déc. N

	note	Unité	année de référence 2023	année N 2024
ENERGIE CONSOMMEE AU SEIN DE L'ORGANISATION				
Energie liée au charbon	AR 34.1		NC	NC
Energie liée au pétrole (usage domestique+véhicules)	AR 34.2	MWh	133 556	129 402
Energie liée aux gaz	AR 34.3	MWh	81 427	99 662
Total des énergies directes fossiles		**MWh**	**214 983**	**229 063**
Electricité achetée d'origine fossile	AR 34.5	MWhef	131 223	142 338
Chaleur urbaine achetée		MWh	1 361	1 295
Total des énergies indirectes fossiles		**MWh**	**132 584**	**143 633**
Total des energies fossiles consommées	AR 34.6	**MWh**	**347 567**	**372 696**
Part des energies non renouvelables		**%**	**72%**	**72%**
Energie indirectes d'origine nucléaire	AR 34.7	**MWh**	**21 040**	**27 091**
Part des energies d'origne nucléaire			**4%**	**5%**
Biomass (bois-pellet)	AR 34.8	MWh	2 884	2 199
Electricité verte achetée (certificat EnR+ PV sur site)	AR 34.9	MWhef	51 978	41 638
Electricité de sources renouvelables (mix pays)		MWh	60 828	69 118
Electricité verte autoproduite (PV+hydraulique)	AR 34.10	MWh	1 166	1 064
Total énergie renouvelable consommée	AR 34.11	**MWh**	**116 856**	**117 178**
Part de l'énergie renouvelable consommée		**en % de MWh**	**24%**	**23%**
TOTAL ENERGIE CONSOMMEE	AR 34.12	**MWh**	**485 464**	**516 302**
INTENSITE ENERGETIQUE				
… € de revenu net		**kWh / €**	**0,262**	**0,270**
Revenu net utilisé pour le calcul de l'intensité		M€	1 853	1 911
RATIOS ADDITIONNELS				
Part de l'électricité d'origine renouvelable		**en % de MWh**	**43%**	**40%**
Energie building consommée par nuitée	(1)	**kWh**	**60**	**63**
… par capacité (en nuitée)	(2)	kWh	34	35
… par chambre vendue		kWh	131	146
Surface de panneaux solaires (thermiques+PV)		m2	19 677	17 042
Part de l'énergie dans le total des achats (Groupe)		**en % d'€**	**4%**	**5%**

(1). HN : Nuits d'hôtel vendues
(2). Capacité hôtelière (capacité en nombre de personnes x nombre de jours d'ouverture)
AR. Application Requirement de la CSRD

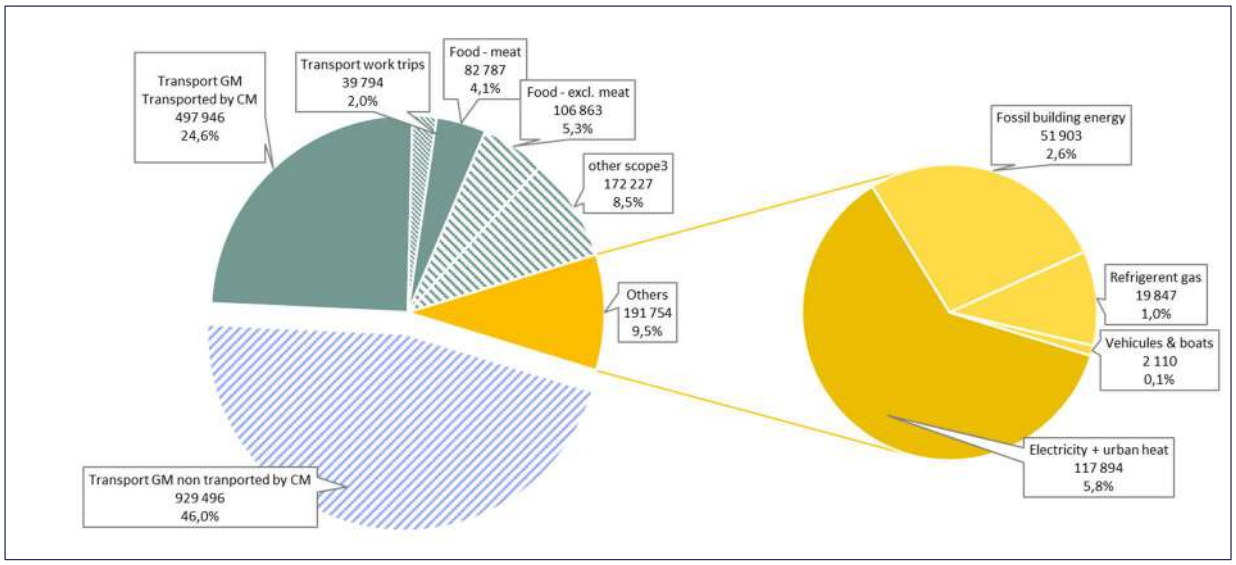
2.2.5 Emissions de gaz à effet de serre (GES)

Club Med a travaillé à l'évaluation de la faisabilité d'une trajectoire à long terme compatible avec l'Accord de Paris, en utilisant la méthodologie SBT (Science Based Target). En 2018, un premier travail avait porté sur les scopes 1 et 2[1]. En 2019, il avait été complété du scope 3[2] et de la définition d'une trajectoire compatible avec l'Accord de Paris. Depuis 2021-22, un outil de simulation de trajectoires a été développé en interne et la trajectoire a été finalisée en 2024.

[1] Scopes 1+2 : émissions directes de gaz à effet de serre (1) et émissions liées à la production d'énergies indirectes comme l'électricité et la chaleur urbaine (2).

[2] Scope 3 : autres émissions indirectes (achats, transport …).

L'analyse de 2021 menée avec ECOACT donnait la répartition suivante pour les sources d'émissions de GES :



Les Données pour 2024 et précédentes figurent dans le tableau suivant :

ESRS E1.6 – Emissions GES

Reporting sur l'exercice fiscal du 1er janv. N au 31 déc. N

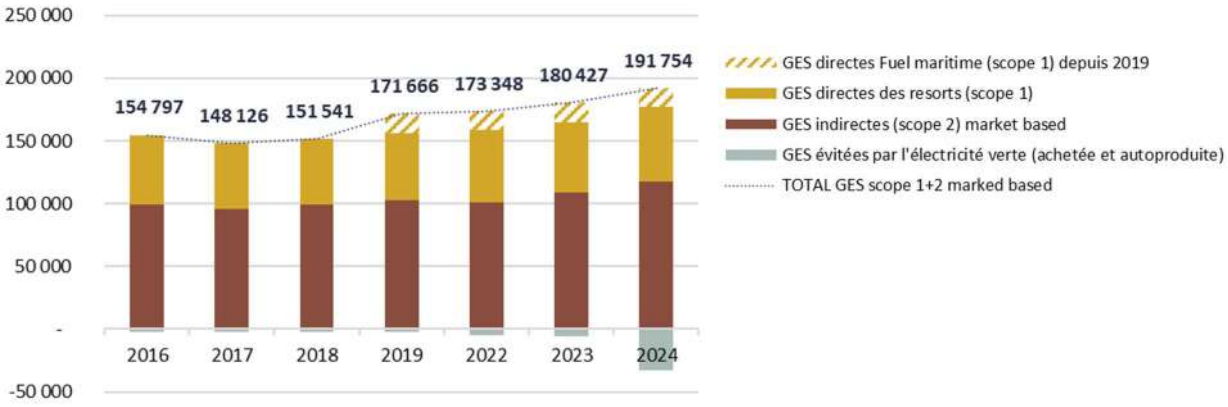
			année de référence	année N	
	note	Unité	2023	2024	% N /N-1
Emissions des SCOPES 1+2 (GHG Protocol)					
GES directes des sources fixes de combustion (bâtiments)		t eCO2	34 393	37 516	9,1%
GES des sources mobiles de combustion (véhicules et bateaux)		t eCO2	1 920	2 098	9,2%
GES directes fugitives (gaz frigorigènes)		t eCO2	19 575	19 827	1,3%
GES directes du bateau Club Med 2		t eCO2	15 743	14 388	-8,6%
Total émissions directes (scope 1)		**t eCO2**	**71 631**	**73 829**	**3,1%**
GES indirectes liées à la chaleur urbaine		t eCO2	509	485	-4,8%
GES liées à l'électricité achetée (basée sur la localisation)		t eCO2	107 525	120 942	12,5%
GES liées à l'électricité achetée (basée sur le marché)		t eCO2	103 466	117 351	13,4%
Total émissions indirectes (scope 2) basées sur la localisation		**t eCO2**	**108 034**	**121 427**	**12,4%**
Total émissions indirectes (scope 2) basées sur le marché		**t eCO2**	**103 466**	**117 351**	**13,4%**
Emissions de SCOPE 3 (GHG Protocol)	**1**				
Déplacements des GM transportés (upstream 1)		t eCO2	496 028	494 418	0%
Achats alimentaires (upstream 1)		t eCO2	185 268	199 982	8%
dont la viande		*t eCO2*	*83 658*	*94 580*	13%
Achat d'eau du réseau (upstream 1)		t eCO2	522	552	6%
Autres achats biens et services (upstream 1)		t eCO2	94 571	97 559	3%
Total GES liées aux biens et services achetés (upstream 1)		**t eCO2**	**776 388**	**792 510**	**2%**
Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (upstream 3)		**t eCO2**	**33 274**	**35 646**	**7%**
Fret et logistique achat (upstream 4)		**t eCO2**	nd	nd	
Déchets générés dans les opérations (upstream 5)		**t eCO2**	**9 024**	**10 111**	**12%**
Déplacements professionnels (upstream 6)		**t eCO2**	**19 962**	**23 686**	19%
Trajets domicile-travail (upstream 7)		**t eCO2**	**19 832**	**20 795**	5%
Total émissions indirectes (scope 3)		**t eCO2**	**858 481**	**882 748**	**3%**
TOTAL DES EMISSIONS GES					
Déplacements des GM non transportés (hors GHG protocole)		t eCO2	808 746	923 264	14%
TOTAL EMISSIONS GES BASEE SUR LA LOCALISATION		**t eCO2**	**1 846 892**	**2 001 268**	**8%**
TOTAL EMISSIONS GES BASEE SUR LE MARCHE		**t eCO2**	**1 842 324**	**1 997 192**	**8%**
INTENSITE DES EMISSIONS					
Intensité (scope 1+2+3) basée sur la localisation sur revenu net		**t eCO2 / M€**	**997**	**1 047**	**5%**
Intensité (scope 1+2+3) basée sur le marché sur revenu net		**t eCO2 / M€**	**994**	**1 045**	**5%**
Revenu net utilisé pour le calcul de l'intensité		M€	1 853	**1 911**	

			année de référence	année N	
INDICATEURS ADDITIONNELS					
Emissions liées à l'énergie des batiments basées sur le marché		**t eCO2**	**138 369**	**155 351**	**12%**
Intensité carbone (énergie des bâtiments)					
... par nuitée	2	Kg eCO2	19	20	8%
... par capacité (en nuitée)	3	Kg eCO2	10	11	8%
Total des émissions (scopes 1+2) basées sur le marché		**t eCO2**	**179 665**	**195 256**	**9%**
Intensité carbone (scopes 1+2) basée sur le marché					
... par nuitée	2	Kg eCO2	24	25	5%
... par capacité (en nuitée)	3	Kg eCO2	13	14	5%
... par chambre vendue		Kg eCO2	51	57	12%
taux de GM transportés par le Club Med		**%**	**26%**	**24%**	

1. *Scope 3 = méthodologie de calcul de l'empreinte carbone revue avec EcoAct en 2019 et 2020.*
2. *HN : Nuits d'hôtel vendues*
3. *Capacité hôtelière (capacité en nombre de personnes x nombre de jours d'ouverture)*

➡ *Les données quantitatives détaillées figurent dans le tableau des indicateurs RSE au § 7.3. Informations complémentaires environnementales.*

GES scope 1+2 (t eCO2)



En valeur absolue, de 2019 à 2024, les émissions du scope 1 et 2 (market based) sont en augmentation de 14,7% sur l'ensemble du Groupe.

Cette évolution s'explique par :

une augmentation de 8,5% liée à l'évolution du parc ;

une réduction de 3,1% liée au parc existant ;

et une baisse de 0,3% liée aux fermetures ponctuelles.

Réduction des émissions de carbone liées aux énergies des bâtiments

La décomposition des GES liées à l'énergie des bâtiments montre une augmentation (+9% depuis 2018) essentiellement due :

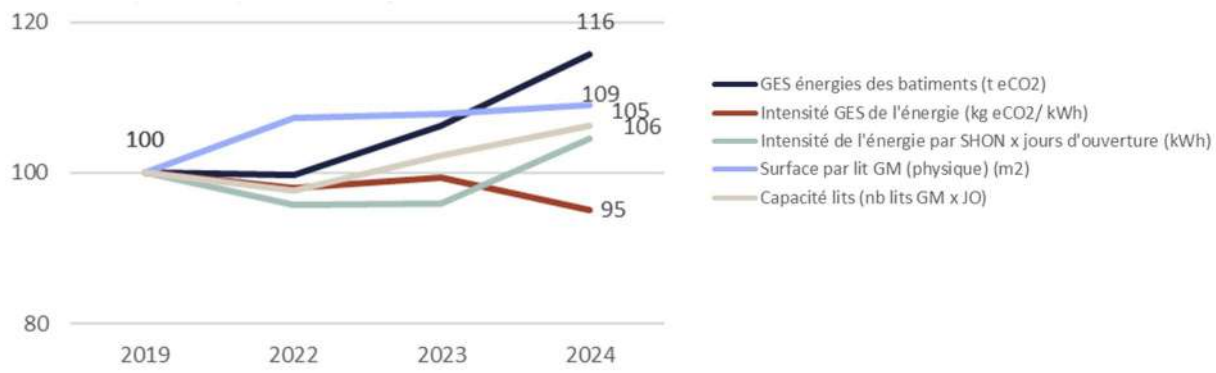
à l'augmentation de la capacité hôtelière (+6%) ;

à l'augmentation des surfaces par client sous l'effet de la montée en gamme (+10%) ;

à une amélioration de l'efficacité des bâtiments (baisse de l'intensité par m2 x journées d'ouverture insuffisante (+2%) ;

dans une moindre mesure à une baisse de l'intensité carbone de l'énergie (2%).

Décomposition des GES liées à l'énergie des bâtiments.
Club Med resorts (base 100 en 2019)



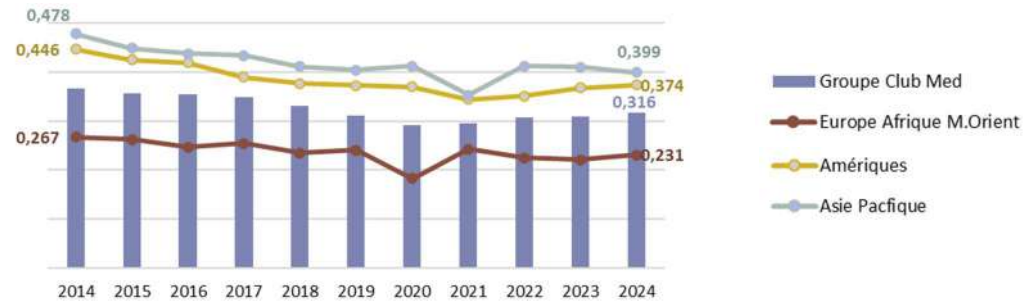
En 2024, le ratio par capacité hôtelière s'établit à 13,8 kg eCO2. Elle augmente de 6,1 % vs 2019, ce qui correspond à :

une hausse de 1,1% hors Asie ;

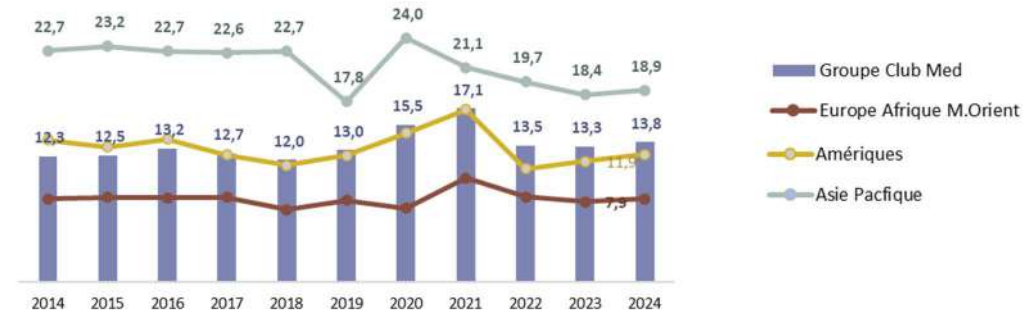
une réduction de 4,1% à iso parc.

L'intensité carbone par capacité hôtelière augmente globalement du fait de l'évolution du parc vers l'Asie où l'énergie est plus carbonée (0,399 kg eCO2 / kWh en Asie vs 0,316 sur l'ensemble du groupe) – *(➡ voir graph plus bas)*.

Intensité carbone de l'énergie des bâtiments (kg eCO2 / kWh)



Ratio kg eCO2 (scope 1+2) / Capacité hôtelière



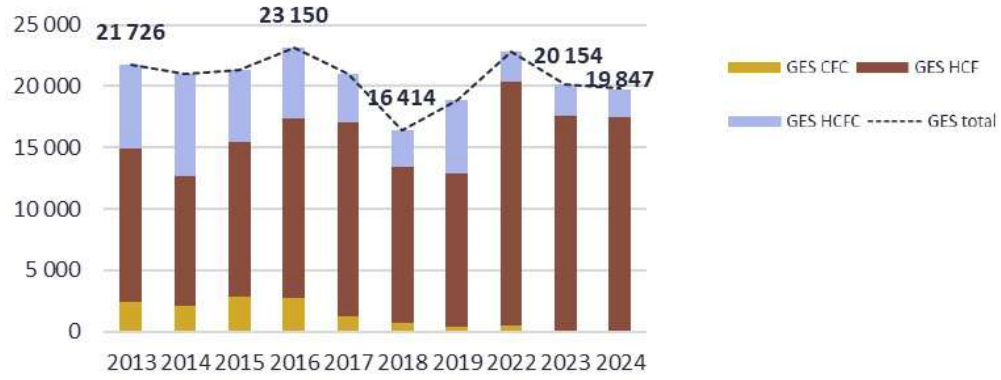
Sur les années 2020-2022, l'intensité carbone par nuitée vendue n'est pas représentative sur le périmètre monde du fait de la crise sanitaire encore présente en Asie.

GES liés aux gaz frigorigènes

Club Med cherche à réduire les émissions liées aux gaz frigorigènes avec l'introduction d'une nouvelle génération de gaz HFO (HydroFluoro-Oléfines), propane ou dioxyde de carbone qui possède non seulement des caractéristiques de performance et de sécurité similaires aux HFC (hydrofluorocarbures), mais surtout de bonnes propriétés environnementales et un faible PRG (Potentiel de Réchauffement Global). En 2024, 32% des villages utilisent ces nouveaux gaz frigorigènes (vs 11% en 2019).

Des fuites de gaz sur quelques villages expliquent la hausse des rechargements en gaz HCF.

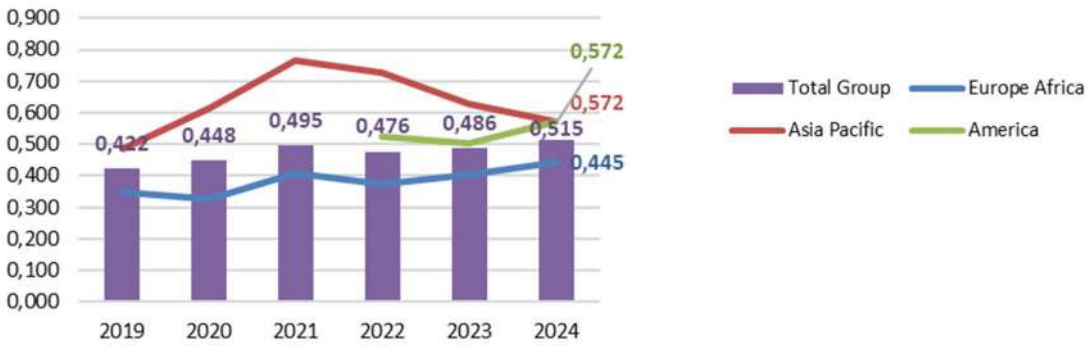
GES liée aux fluides réfrigérants



Réduction des GES liés à l'alimentation

L'analyse de Cycles de Vie (ACV) d'un village, menée en 2006 par Bio Intelligence Service, a montré que l'alimentation représentait une part significative des émissions de CO2 liées à un séjour. Cette donnée a été actualisée et précisée dans l'étude sur l'impact carbone conduite avec EcoAct en 2019. Les actions qui sont menées en resort visant à promouvoir de plus en plus les plats végétariens et l'agroécologie et à limiter le gaspillage alimentaire, contribuent à réduire ces émissions, même si celles-ci ne sont pas à ce jour traçables de façon très précise et régulière.

Kg viande / Journées hôtelières payantes (HN)



KPI :

515 gr de viande par Journée Hôtelière Payantes (HN) en 2024 sur le périmètre Groupe

➡ *Voir le § 2.6.2 La sensibilisation des GM® tout au long de leur parcours - Une offre permanente d'options végétariennes*

ANNEXE au chapitre 2.2.4. :
Méthodologie de calcul de l'empreinte carbone

Depuis 2013, Club Med calcule son empreinte carbone annuelle selon la **méthodologie GHG Protocol** à partir des quantités d'énergie exprimées en unités opérationnelles et grâce **aux facteurs d'émissions actualisés pour chaque année** dans l'outil de reporting UL 360.

L'approche choisie de comptabilisation des émissions est le « **contrôle opérationnel** ».

Revus en 2019 (pour l'année 2018) et 2022 (pour l'année 2019) avec EcoAct, les calculs des principales catégories contributrices à l'empreinte carbone sont basés sur les données et hypothèses suivantes :

- *Pour le scope 1+2*

Énergies

Consommations d'énergie réelles annuelles relevées dans les unités opérationnelles (en kWh, m3, ou kg) consolidées en kWh d'énergie finale consommée puis converties en émissions de GES grâce aux facteurs d'émissions de :

Dept. for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) - 2023 v1.1 (AR5 Applied) pour les énergies fossiles du scope 1 ;

Ademe Base Carbone 23.0 v1.2 pour l'électricité en France ;

International Energy Agency (IEA) 2022 v1.1 (AR4 Applied) pour l'électricité hors France.

Gaz frigorigènes

Suivi des recharges annuelles (kg) par type de fluide frigorigène effectuées dans les systèmes de climatisation des villages puis conversion en émissions de GES grâce aux données de l'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) Sixth Assessment Report - 100yr GWP (2021) V1.5 pour les gaz frigorigènes.

- *Pour le scope 3*

Clients transportés par Club Med

Suivi du nombre annuel du nombre de kilomètres-passager de train par classe et de billets d'avions répartis par classe et par type de vols long, moyen et court courrier des visiteurs transportés, convertis en émissions de GES en utilisant les facteurs d'émissions de la base de données prenant en compte les trainées de condensation. Estimation des distances parcourues aller-retour (km) par GM® grâce à la ville de départ et le village d'arrivée.

Clients non transportés par Club Med

Estimation de la distance aller-retour parcourues (km) par les clients non transportés en fonction de leur pays de départ et le village d'arrivée, convertis en émissions de GES en utilisant les facteurs d'émissions de la base de données (BEIS) - 2023 v1.1 (AR5 Applied) et Ademe pour le TGV.

Alimentation

Collecte des quantités d'aliments consommés dans un échantillon de villages (Soleil et Montagne) puis extrapolées à l'ensemble du périmètre grâce aux nombres de journées hôtelières payantes. Les facteurs d'émissions utilisés sont ceux de la Base Carbone de l'ADEME.

Achats non alimentaires

Montant des achats de biens et services (€) catégorisés puis converties en émissions de GES grâce aux facteurs d'émissions de la Base Carbone de l'ADEME.

Construction et rénovations

Émissions ont été calculées sur la base du volume d'acier, de béton et de verre utilisés pour le chantier des « Arcs Panorama » puis extrapolées sur la base de la surface totale des sites construit/rénovés en 2018. Les facteurs d'émissions utilisés proviennent de la base de données INIES. Le volume des émissions de cette catégorie est variable et dépend du nombre de clubs construits/rénovés dans l'année.

Ratios de pilotage utilisés

Les ratios de pilotage les plus représentatifs de l'activité sont essentiellement :

des **ratios par Nuitée HN** (Hotel Night) ;

des **ratios par Capacité en Journée Hôtelière** (capacité x nombre de jours d'ouverture) moins perturbé par les variations de remplissage ;

et des **ratios par chambres vendues** (pour la comparabilité sectorielle).

Le ratio de kWh au m2 est inadapté à l'activité du Club Med du fait de la trop grande disparité et variation d'une année sur l'autre du nombre de jours d'ouverture.

2.3 Pollutions et gestion des déchets

2.3.1 Risques et enjeux liés aux pollutions et déchets

Des risques de pollution existent lors de la construction ou à l'exploitation des resorts, sans représenter pour autant une matérialité financière. Ils sont en lien avec :

les rejets d'eaux usées (non matériel) ;

le stockage et l'utilisation des substances nocives pour l'entretien des bâtiments, des espaces verts et la démoustication ;

les gaz frigorigènes dont les CFC ;

les sites ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) ;

les nuisances sonores et lumineuses vis-à-vis de la faune ;

l'utilisation des produits plastiques à usage unique en bord de mer pouvant générer du microplastique en mer.

Par ailleurs, des risques d'impact liés à la chaine de valeur ont été identifiés : pollution de l'air due à la fabrication et au transport de produits et pollution de l'eau due à la production des denrées alimentaires.

E2 - Pollution	Amont	Opérations	Aval
Pollution de l'air			
Pollution sonore sur les riverains et la faune	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
fuite de gaz frigorigène CFC impactant la couche d'ozone mais aussi celui sur le réchauffement climatique (gaz à très fort pouvoir de réchauffement)	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
Pollution liée à la fabrication dans la chaine d'approvisionnement	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel	non matériel
Pollution de l'eau			
Rejets d'eau non traitées accidentelles	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
Utilisation par clients et équipes de produits solaires (impactant les coraux)	non matériel	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme
Pollution liée à la fabrication dans la chaine d'approvisionnement	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel	non matériel

E2 - Pollution	Amont	Opérations	Aval
Pollution des sols			
Accidents sur stockage et manipulation de produits chimiques	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
Utilisation de produits phytosanitaires	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
Pollution par microplastiques			
Risque d'articles en plastique jetés ou dispersés	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
Utilisation de plastique jeté mais non recyclé (dont bouteille)	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
Microplastiques présents dans matériaux de remplissage granulaire utilisés sur les surfaces de sport artificielles, détergents, adoucisseurs textiles, engrais…	incidence matérielle avérée à court terme	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel

2.3.2 Prévenir les pollutions

2.3.2.1 Assainissement des eaux usées

➟ *Voir le § 2.4.3. Actions menées pour maîtriser les consommations d'eau.*

2.3.2.2 Gérer le stockage et l'utilisation des substances nocives

Club Med est concerné par l'utilisation de substances nocives telles que les hydrocarbures, peintures, produits d'entretien des piscines, produits de nettoyage et plus marginalement les produits phytosanitaires. Une mauvaise utilisation ou un mauvais stockage de ceux-ci constituerait un risque pour l'environnement et la santé.

Dans le cadre de la démarche de certification Green Globe de l'ensemble de ses villages, Club Med est conduit à contrôler d'encore plus près la bonne utilisation et le bon stockage de ces produits. Le Groupe vise à réduire leur utilisation. Les villages sont systématiquement contrôlés par l'auditeur indépendant accrédité Green Globe sur cette thématique rendue obligatoire par Club Med.

2.3.2.3 Autres sources potentielles de pollution

Gaz frigorigènes et présence de CFC

Un plan de remplacement progressif des groupes de froid ou de climatiseurs fonctionnant avec des gaz CFC (chlorofluorocarbure) par des installations plus performantes a été établi en 2013 à la suite du recensement de 2012. Le pourcentage de Villages ayant des équipements utilisant des gaz CFC est ainsi passé de 68% en 2012 à 9% en 2024 (stable vs 2023). Les équipements sont progressivement en cours de suppression dans les villages encore équipés.

Prise en compte de la pollution lumineuse

Des mesures sont prises pour empêcher que la lumière émise par l'entreprise ait un impact sur la faune sauvage (notamment dans le cadre de la protection des tortues marines). Il s'agit d'un critère Green Globe de respect de la biodiversité qui est généralement satisfait.

2.3.3 Gérer les déchets

Réduire et recycler les déchets

La démarche de progrès dans la gestion des déchets est soutenue par la certification Green Globe qui nécessite de :

réduire les déchets à la source par les achats (minimisation des emballages) et par des arbitrages sur la prestation proposée (suppression de certains conditionnements individuels) ;

développer la réutilisation et réduire l'utilisation de produits jetables ;

généraliser le suivi quantitatif des déchets ;

et fixer des objectifs de réduction des déchets non recyclés pour tendre vers zéro.

« Bye-Bye Plastic »

Le programme « Bye-Bye Plastic », lancé en 2018, vise à la suppression progressive des produits en plastique à usage unique présents au bar, au restaurant mais aussi en chambre (pailles, vaisselles, amenities dans les chambres…) dans tous les villages du Club Med.

En 2020, Club Med a rejoint la GTPI (Global Tourism Plastic Initiative) menée par le PNUE et l'OMT en partenariat avec la Fondation Ellen McArthur, dans le cadre du programme « One Planet Sustainable Tourism ».

KPI :

Zéro plastique jetable à usage unique

- *Atteinte des objectifs antérieurs*

Depuis fin 2019, le plastique jetable à usage unique de la restauration (les pailles, gobelets, tasses, ainsi qu'assiettes, couverts et barquettes) a été supprimé dans tous nos resorts à travers le monde.

Depuis fin 2021, les emballages plastique des accessoires mis à disposition dans les chambres de tous les Resorts ont été supprimés.

Depuis fin 2022, les gels douche et shampooings en conditionnement individuel ont été éliminés de l'ensemble des resorts.

Depuis fin 2022, les accessoires en plastique à usage unique pour les événements festifs (tels que les ballons, les bâtons lumineux LEP, les bracelets et les drapeaux) ont été éliminés de 88% des resorts (100% hors Amérique du Nord).

Depuis 2023, les accessoires en plastique à usage unique dans les chambres ont été remplacés par des accessoires composés principalement de matériaux alternatifs.

Fin 2024, la consommation de bouteilles a été réduite de 34,4% vs 2019.

- *Nouveaux objectifs additionnels*

La consommation de bouteilles d'eau en plastique sera réduite de 50% en 2026 par rapport à 2019. Selon le contexte, plusieurs options sont progressivement mises en œuvre : installations d'embouteillage interne, utilisation de bouteilles consignées, suppression des bouteilles dans les chambres associées à réseau densifié de fontaines, mise à disposition de bouteilles sans plastique dans les chambres + accès à des fontaines. Des gourdes sont également disponibles dans nos boutiques.

Tri des déchets – économie circulaire

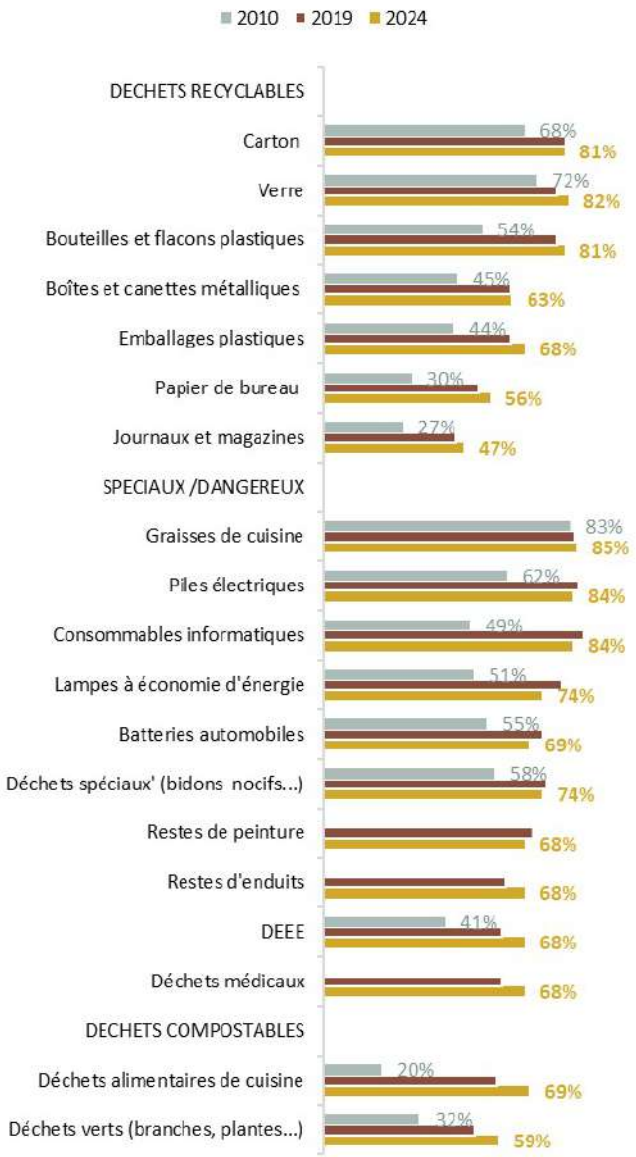
En 2024, le déploiement des engagements dans le cadre de la certification Green Globe s'est poursuivi avec :

une systématisation du tri à tous les services ;

une recherche plus proactive des filières existantes, notamment en France en collaboration avec Take a Waste, au travers de diagnostics des pratiques et filières employées en resort ;

et la contractualisation en France pour la collecte des déchets alimentaires depuis 2017.

Pourcentage de Villages utilisant la filière de recyclage ou de traitement – Monde :



Au-delà des villages engagés dans la démarche d'écocertification, ce sont tous les villages qui systématisent le recyclage lorsque les filières existent, Néanmoins, le développement dans des pays où les filières n'existent pas explique la stagnation de certains taux de tri.

Club Med a un partenariat de seconde vie avec Ski and Surf (depuis 15 ans) et avec Rossignol (depuis 25 ans).

Depuis 2021, le partenariat avec Ski and Surf s'est enrichi d'un programme d'économie circulaire et éco-responsable avec SKI'R porté par Tri-Vallées, recycleur en Auvergne-Rhône-Alpes, Ski'N Surf, réemployeur de matériel de ski, et Cycla, conseil en économie circulaire en Savoie-Mont-Blanc, afin qu'à la fin de chaque saison, tous les casques et skis en fin de vie de du parc de location soient revalorisés dans un nouveau cycle d'écoconception.

En plus des casques, ces deux partenariats permettent à Club Med de recycler en moyenne chaque année près de 9.000 skis et snowboards, 4.500 chaussures de ski et boots de snowboard ainsi que 1.000 bâtons.

Suivi quantitatif des déchets

Club Med a fait **le choix d'un indicateur unique pour le suivi des déchets : la quantité des déchets résiduels** (ni recyclés, ni retraités, ni valorisés). En effet, il est la résultante des efforts de réduction des déchets, ainsi que du tri et de la valorisation de ceux-ci. Par ailleurs, c'est le seul indicateur qu'il est raisonnablement possible de consolider sur un périmètre monde pour le moment.

En 2024, 69% des villages exploités reportent des quantités de déchets résiduels en poids ou en volume (vs 63% en 2023).

Parmi les resorts reportant les déchets résiduels en poids, **la quantité moyenne de déchets résiduels est de 1,4 kg par nuitée** (calculé sur un périmètre représentant 37% du nombre de nuitées).

En 2024, 38% des resorts utilisent les filières de recyclage pour les cinq types de déchets les plus courants (papier, plastique, carton, métal et verre).

Suivre et lutter contre le gaspillage alimentaire

Dans le cadre du renforcement de ses ambitions, Club Med affine son programme de lutte contre le gaspillage alimentaire et travaille à la mise à jour de son engagement à horizon 2030.

La **pression sur les ressources alimentaires** est un enjeu opérationnel et d'image prégnant pour Club Med. Acheter responsable, contribuer au développement d'une agriculture vivrière locale, exclure les produits surpêchés *(➟ voir § 5.2 sur les Achats)*, **réduire le gaspillage alimentaire** sont des enjeux d'importance auxquels s'attelle le Groupe.

La grande expérience des villages du Club Med en gestion de buffets (la connaissance précise du nombre de repas à servir, des pratiques telles que le service accompagné, la préparation à la demande, les ravitaillements fréquents de petits contenants aux buffets…) lui permet de maîtriser la production de déchets alimentaires par journée hôtelière. Le Groupe a mené dès 2014 une étude quantifiant le gaspillage alimentaire par repas et rassemblant les bonnes pratiques en la matière dans un outil de sensibilisation des équipes de cuisine[1]. Depuis 2015, une sensibilisation des clients a également été mise en place *(➟ voir § 2.6.2 La sensibilisation des GM® tout au long de leur parcours - Sensibilisation à la lutte contre le gaspillage alimentaire)*.

KPI :

2/3 Villages assurent un suivi des déchets

Depuis 2017, Club Med déploie une solution de poubelle intelligente et connectée qui permet aux équipes de mesurer et limiter le gaspillage alimentaire.

Dans le cadre de Act4Nature, Club Med a pris l'engagement, de faire converger l'ensemble des Club Med au niveau de performance de ses meilleurs sites en termes de gaspillage (soit 100 gr/ repas) d'ici 2030. Pour cela en 2025, 50% des resorts seront dans une démarche active de mesure et de réduction du gaspillage (mesures de type Winnow, audits, formations et accompagnement), et 100% en 2030.

En 2024, 11 resorts en Europe, Asie Pacifique et Chine ont un processus de surveillance automatisée des déchets alimentaire, et 5 audits concernant le gaspillage alimentaire viennent compléter cette démarche.

KPI :

Quantité moyenne de déchets alimentaires évitables

120g par personne et par repas (mis à jour en 2024 depuis les données collectées sur 14 villages du périmètre monde, sur la période 2019-2024) vs précédemment **140g par personne et par repas** (moyenne mesurée en 2020 sur 3 resorts d'Europe Afrique).

Enfin, en France métropolitaine, le **recyclage des déchets alimentaires** s'est généralisé depuis 2018 avec la signature d'un contrat avec un industriel pour la collecte et la valorisation des déchets organiques. Au total en 2024, 69% des villages (vs 62% en 2023) du Club Med dont 92% des villages en France recyclent leurs déchets alimentaires (vs 87% en 2023).

[1] http://developpementdurable.clubmed/wp-content/uploads/2015/12/FR-Etude-gaspillage-alimentaire.pdf

2.4 Eau

2.4.1 Risques et enjeux liés à l'eau

E3 - Ressources aquatiques et marines	Amont	Opérations	Aval
Consommation d'eau			
Risque d'approvisonnement (remise en cause des droits d'exploitaiton des forages ou conflits d'usage)	non matériel	risque financier à court terme	non matériel
Accaparement de la ressource en eau (conflits d'usage..)	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
Augmentation des consommations avec la montée en gamme (+ de piscines et baignoires, arrosage..)	non matériel	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel
Consommation liée aux achats et à la construction	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel	non matériel
Consommation des ressources marines			
Consommation excessive des ressources halieutiques	incidence matérielle avérée à court terme	non matériel	non matériel

La consommation d'eaux et de ressources halieutiques sont des enjeux matériels pour Club Med dans son exploitation et sa chaine de valeur avec des risques d'accaparement et des conflits d'usage locaux des ressources en eau.

Souvent implanté dans des régions à stress hydrique, le tourisme est confronté au défi de la **raréfaction de l'eau potable**. Il s'agit :

d'un enjeu d'acceptabilité locale, d'autant plus que la pression sur les ressources en eau coïncide fréquemment avec des périodes de pénurie et que la capacité de traitement des eaux usées est parfois insuffisante de la part des collectivités ;

et d'un enjeu opérationnel avec des risques d'approvisionnement dans les régions à stress hydrique qui pourraient conduire à des remises en cause de droit d'exploitation des forages ou à des conflits d'usage.

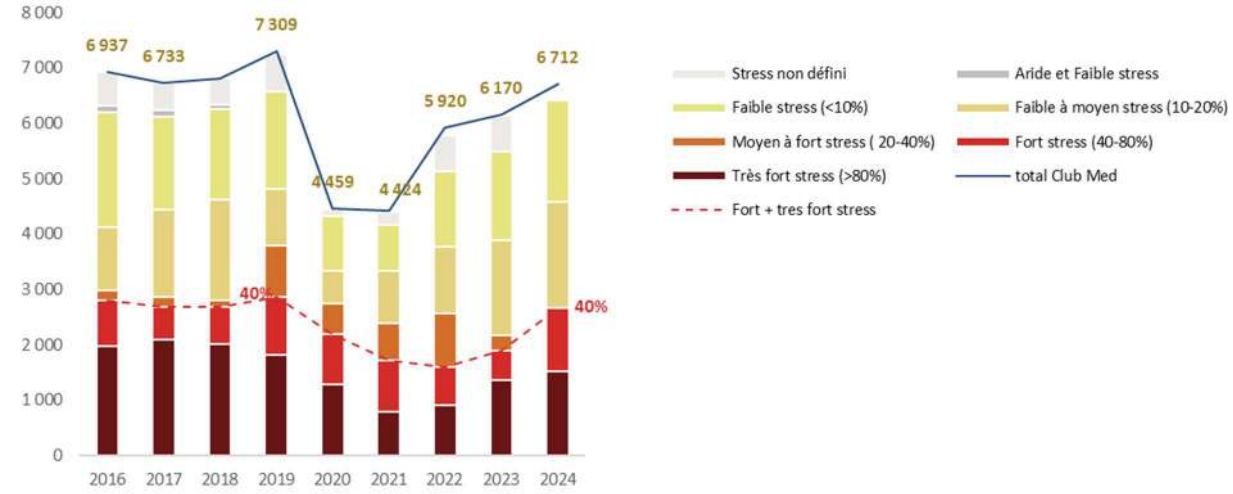
2.4.2 Consommations et enjeux par zones à stress hydrique

Les risques et opportunités liés à la gestion de l'eau sont des enjeux majoritairement locaux, contrairement à ceux liés aux émissions de gaz à effet de serre.

> La cartographie des consommations selon la ressource en eau par pays repose sur l'utilisation de l'outil Aqueduct du WRI (World Resources Institute). Cet outil permet une analyse du stress hydrique pour chaque village en fonction de sa localisation par bassin versant.

Club Med est fréquemment implanté dans des zones chaudes, en région balnéaire, ce qui explique la part importante de l'eau prélevée dans des régions à fort et très fort stress hydrique (34% des sites sont dans des zones de fort à très fort stress hydrique).

Eau prélevée par zone de stress hydrique (en milliers de m³) - Monde



L'évolution de la consommation moyenne dépend du mix village : niveau de gamme, emplacement géographique, surface irriguée, équipements en place, type de végétation, ainsi que de leur niveau de fréquentation et des conditions météorologiques.

En valeur absolue, de 2019 à 2024, les prélèvements d'eau sont en baisse de 8,2% sur l'ensemble du Groupe.

En 2024, le ratio d'eau prélevée par capacité hôtelière s'établit à 482 litres. Cela correspond à une réduction de 13,1% vs 2019 sur le périmètre groupe (+5,5% vs 2023).

Les villages méditerranéens en zones de fort et très fort stress hydrique sont pénalisés par des besoins plus importants, notamment en arrosage.

2.4.3 Actions menées pour maîtriser les consommations d'eau

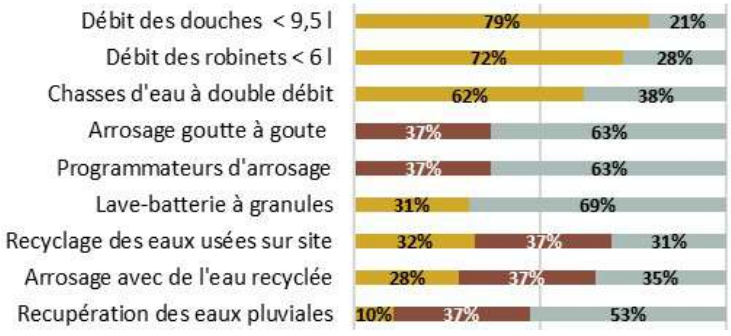
2.4.3.1 Réutiliser les eaux recyclées, réduire les besoins en arrosage

Du fait de ses implantations fréquemment situées dans des lieux reculés, Club Med a souvent et très tôt été conduit à « produire » lui-même son eau à partir de forages, mais aussi de dessalement (eau de mer ou eaux saumâtres). D'où des habitudes bien ancrées d'économie dans ces domaines, comme l'arrosage de nuit, la réutilisation des eaux épurées… : le recyclage de l'eau est une pratique courante dans les villages dotés d'espaces verts qui réutilisent la quasi-totalité des eaux épurées pour l'arrosage. 49% des villages avec espace vert arrosent avec des eaux recyclées produites en village ou achetées.

2.4.3.2 Des équipements performants

Les équipements des Villages ont été pensés de manière à pouvoir maîtriser les consommations d'eau (régulateurs de débit sur les robinets, réducteurs de pression, économiseurs sur les chasses d'eau, systèmes de gestion centralisée d'irrigation, programmateurs d'arrosage, goutte à goutte, etc.) et des travaux de maintenance sont régulièrement menés sur l'ensemble des Villages.

Équipement en systèmes d'économie d'eau 2024 - Monde



Détecter les fuites

Le suivi quotidien des consommations permet la détection des fuites des réseaux et leur réparation.

En 2024, la détection des fuites s'est poursuivie avec la mise en place de compteurs supplémentaires dans plusieurs resorts ainsi qu'au travers des audits de performance hydrique et de recherche de fuites.

2.4.3.3 Un effort particulier dans les zones à stress hydrique

En lien avec son engagement de réduction des consommations d'eau en zones de stress hydrique, Club Med a lancé, fin 2024, des audits de performance hydrique sur cinq de ses villages : Marrakech, Marbella, La Pointe aux Canonniers, La Plantation d'Albion et Bali.

Les résultats de ces audits seront analysés puis extrapolés au parc Club Med, priorisant les villages en situation de fort et très fort hydrique, afin de développer une première trajectoire pragmatique, chiffrée, de réduction des consommations d'eau à 2030.

Concrètement, la gestion de la ressource en eau s'appuie sur la sobriété, en phase de conception et d'exploitation, la performance des équipements et processus, sur le recyclage et récupération des eaux, associés à un suivi des consommations pour identifier d'éventuelles dérives dans l'usage ainsi que d'éventuelles fuites.

2.4.3.4 Faire évoluer le comportement des utilisateurs

L'évolution des comportements est un levier indissociable du levier technique pour la maîtrise de la consommation, et la sensibilisation des équipes et des clients à la préservation de la ressource en eau est donc un thème clé de la politique environnementale.

Depuis plus de 20 ans, tous les clients du Club Med dans le monde sont invités à ne pas renouveler leur linge de toilette s'ils le souhaitent. Cette procédure a été revue dans le cadre du déploiement Green Globe pour une application plus efficace, et étendue au changement des draps dans les suites, compte tenu des standards hôteliers plus exigeants dans cette catégorie d'hébergement.

2.4.3.5 Assainir et gérer les rejets et les réutiliser

Club Med a toujours eu la volonté de ne rejeter aucune eau usée non retraitée dans la nature. Historiquement, des stations d'épuration ont été construites lorsqu'il n'y avait pas de filière de traitement d'eau localement, en particulier pour les Villages situés dans des zones isolées et dépourvues d'infrastructures. Désormais, Club Med essaie, dès que la règlementation locale le permet, de récupérer les eaux grises pour l'arrosage ou d'en acheter quand elle est disponible et de bonne qualité.

Dans les rares cas où il y aurait des doutes quant à la performance des filières existantes, Club Med mène une politique active auprès des autorités locales pour résoudre les difficultés aussi rapidement que possible.

➟ *Voir aussi plus haut le § sur le recyclage de l'eau.*

2.4.4 Prévention des pollutions des sols et des nappes phréatiques

Soucieuse d'éviter toute pollution des sols et des nappes phréatiques et de protéger les écosystèmes au-delà de la prévention des pollutions par l'assainissement systématique de ses eaux usées, la politique du Club Med consiste à gérer les ruissellements, sécuriser les stockages de produits dangereux (notamment les hydrocarbures liquides) et à réduire l'utilisation de produits phytosanitaires de synthèse *(➟ voir § 2.5 sur la protection de la biodiversité)*.

Club Med n'est pas en capacité de fournir des mesures consolidées sur les rejets d'eaux usées comme le suggère le standard du Global Reporting Initiative (GRI) de reporting RSE. Les eaux rejetées sont uniquement des eaux d'usage domestique. Le monitoring est fait localement dans les villages avec la tenue du « livre de bord de l'eau » qui regroupe les données techniques, autorisations administratives, analyses physicochimiques et bactériologiques, protocoles et suivis des traitements, modifications des réseaux … autant de données qui sont pilotées localement mais ne donnent pas lieu à une consolidation.

2.5 Protection de la biodiversité

2.5.1 Impacts, risques et opportunités liés à la biodiversité

E4 - Biodiversité et écosystème	Amont	Opérations	Aval
Nouvelles réglementations liées à la biodiversité	non matériel	risque financier à moyen terme	non matériel
Hausse de coût de construction	risque financier à long terme	non matériel	non matériel
Pression liées aux matériaux de construction (sable, bois, ...)	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel	non matériel
Pression sur les ressources dans la chaîne de valeur (agriculture)	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel	non matériel
Artificialisation de terres, vulnérablité des espèces endémiques	non matériel	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel
Construction/ infrastructure en bords de mer et modification trait côte et impact sur les mangroves	non matériel	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel
Utilisation des sols pour l'agriculture	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel	non matériel
Utilisation d'engrais azotés/lessive contenant des phosphates favorisant le developpement des algues vertes.	incidence matérielle avérée à moyen terme	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel
Phytosanitaire, plastique, accidents manipulation produits dangereux..	non matériel	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel
Impacts sur la biodiv dû à la pollution liée aux chantiers	non matériel	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel
Sensibilisation des clients à la biodiversité	non matériel	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel
Dépendance à l'attractivité des destinations	non matériel	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel
Déforestation pour construction des villages	non matériel	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel
Urbanisation autour de nos sites surtout si on est précurseur	non matériel	incidence matérielle avérée à moyen terme	non matériel

L'accès à une nature préservée est un atout majeur des villages du Club Med. En effet, en 2024, 45% de la surface des villages se situe de façon contiguë à une aire protégée, et 21% de la surface des villages se situe à moins de 3 km d'une aire protégée.

En accueillant ses collaborateurs et clients dans des sites naturels souvent exceptionnels, Club Med considère en conséquence qu'il est de sa responsabilité de les sensibiliser à leur beauté mais aussi à leur fragilité, ainsi qu'aux enjeux environnementaux qui sont associés à ces écosystèmes, comme y incite l'OMT (Organisation Mondiale du Tourisme).

Cette proximité d'espaces remarquables est aussi bien un risque d'abîmer qu'une opportunité de préserver en jouant un rôle dans la conservation de la biodiversité au sein des régions touristiques, et de sensibiliser les différents publics.

Préserver la biodiversité nécessite lors des phases d'aménagement et d'exploitation des sites de limiter l'artificialisation des sols, de protéger les écosystèmes et les espèces endémiques, de maîtriser les risques de pollutions, de ne pas surexploiter les ressources naturelles au travers de sa chaîne d'approvisionnement *(➡ voir aussi le § 5.2. Achats responsables et vigilance raisonnable)* et de lutter contre le réchauffement climatique *(➡ voir aussi le §2.2.2 sur l'adaptation au changement climatique)*.

Village dans, ou contigu, à une zone règlementée

Cancun	Mexique	Manglares de Nichupté - mangroves (Flora and Fauna Protection Area) + Parque Nacional Costa Occidental de Isla Mujeres, Punta Cancún y Punta Nizuc (National Park) D'autres zones protégées à proximité du Club
La Caravelle	Guadeloupe	Agoa (Specially Protected Area, Cartagena convention)
Les Boucaniers	Martinique	Le club se situe au sein du parc naturel régional et les côtes font partie du Marine Nature Park + Agoa
Miches Playa Esmeralda	Dominican Republic (the)	Marine Protected Areas: Santuario de los Bancos de La Plata y La Navidad Reserva científica natural lagunas Redonda y Limón
Punta Cana	Dominican Republic (the)	Marine Protected Area : marine sanctuary (Arrecifes del Sureste) : situé sur la côte
Turkoise	Turks and Caicos Islands (the)	Princess Alexandra Land and Sea National Park
Charlevoix	Canada	Réserve de territoire aux fins d'aire protégée du secteur de l'Isle-aux-Grues (Territorial reserve for protected area purpose) ; Réserve de la biosphère de Charlevoix (UNESCO)
Rio das Pedras	Brésil	Contigu à la Área De Proteção Ambiental De Mangaratiba, à la Reserva Particular Do Patrimônio Natural Fazenda Cachoeirinha et au Parque Estadual Cunhambebe
Bali	Indonésie	Ngurah Rai (Grand Forest Park ; Mangrove)
Kabira	Japon	National park de Iriomote ishigaki & Zone de droit de pêche commun (Okinawa)
Phuket	Thailande	Phuket Environmental Protected Area (zone maritime protégée)
Albion - les villas	Maurice	
Seychelles CM	Seychelles	L'Ile de Sainte-Anne fait partie du Parc National Marin de Sainte-Anne + Morne Seychellois National Park (entre 3 km et 10 km)
Marrakech La Palmeraie+Riad	Maroc	Permanent Hunting Reserve (Centre Marrakech)
Yasmina	Maroc	Permanent Hunting Reserve (Tetouan - Mdiq - Fnideq)
Vittel Ermitage	France	nappe eau de sources Vittel et hépar
La Palmyre Atlantique	France	Presqu'île d'Arvert & Estuaire de la Gironde : zone spéciale de conservation (directive Habitats)
Arcs Extreme	France	Réserve naturelle des Hauts De Villaroger à proximité + aire d'adhésion du parc national de la Vanoise
Arcs Panorama	France	Le site de Club Med est bâtit à 2 km du Ruisseau de l'Eglise (classé par Arrêté de biotope), et plus de 5 km de la zone Natura 2000 la plus proche Localisé plus de 200 m de « l'aval de la Cachette » et de la ZNIEFF 1 « Forêts de Malgovert et de Ronaz », aucune zone humide n'est inventoriée sur l'emprise Une ZICO (zone importante pour la conservation des oiseaux) est identifiée à 100 m En revanche, la zone du projet est partiellement situé sur la ZNIEFF 2 « Massif de la Vanoise » et pleinement dans l'aire d'adhésion du Parc national de la Vanoise
Serre Chevalier	France	Zone spéciale de conservation de Clare (Natura 2000) + Parc national des Ecrins à proximité
Val Thorens Sensations	France	compris dans le Parc National de la Vanoise.
Valmorel	France	Aire d'adhésion du Parc National de la Vanoise
Valmorel Chalets	France	Aire d'adhésion du Parc National de la Vanoise
Peisey Vallandry	France	Compris dans le Parc National de la Vanoise, et à 1km de ZNIEFF (types I et II) au Sud
Tignes - French Alps	France	Parc national de mla Vanoise + à proximité d'une ZNIEFF de type 1 (Marais du Val Claret)
Val D Isere	France	Compris dans le Parc National de la Vanoise, le village est situé dans l'aire d'adhésion 2017 2018 + ZNIEFF de type 1 à proximité (Rive gauche de l'Isère entre Pont St Charles et Laisinant)
Pragelato Via Lattea	Italie	Zone de protections péciale des oiseaux (Val Troncea)
Saint Moritz Roi Soleil	Suisse	Dans une réserve naturelle privée "St Moritz Bad - iz Rosatsch" + réserve forestière "Gianda Naira"

Village localisé à moins de 3 km d'une zone règlementée

Columbus Isle	Bahamas (the)	West Coast Dive Site (National Park) D'autres zones protégées situées entre 3km et 10km
Trancoso	Brésil	Reserva Particular Do Patrimônio Natural Rio Do Brasil
Sahoro	Japon	Zone préfectorale de protection de la faune et de la flore (Karikachi)
Cherating Beach	Malaisie	Réserve forestière (Cherating Soil Reclamation Forest)
Kani	Maldives	Mangrove and Wetland areas (Huraa Mangrove Area) + Thanburudhoo Thila (HP Reef)
Kani Finolhu - les villas	Maldives	Mangrove and Wetland areas (Huraa Mangrove Area) + Thanburudhoo Thila (HP Reef)
Joyview Anji	Chine	Located in the bamboo forest (Anji Zhuxiang National Forest Park)
Joyview Yanqing	Chine	
Alpe d'Huez la Sarenne	France	Zone de protection du biotope
Grand Massif Samoens	France	Zone de protection du biotope Combe De Vaconnant Et Du Secteur De Lededian
Les Chalet De Grand Massif Samo	France	Zone de protection du biotope Combe De Vaconnant Et Du Secteur De Lededian
La Plagne 2100	France	parc de la vanoise ZNIEFF (type II)

En 2021, Club Med a souhaité renforcer les engagements d'action de préservation de la biodiversité pris en 2018 auprès d'Act4Nature. Les ONG et scientifiques d'Act4Nature ont reconnu le caractère SMART des nouveaux engagements.

En parallèle, un travail avec BL Evolution a été mené pour identifier les principaux enjeux de biodiversité, ceux prioritaires et ceux déjà adressés par ailleurs par Club Med. Ce travail s'est appuyé sur un ensemble d'analyses (ENCORE, benchmark, analyse sectorielle et analyse de la documentation interne. Ces enjeux se répartissent selon 4 types d'activités du Club Med :

Lors de la phase de construction et développement :

Etablir des règles relatives au développement de villages pour le choix des espaces : réduire voire stopper l'artificialisation liée au développement des villages.

Travailler les méthodes et choix des matériaux de construction.

Définir des engagements et objectifs relatifs à l'énergie, aux pollutions et à la gestion de l'eau liés à la construction et aux infrastructures.

Lors de l'exploitation des sites :

Améliorer la gestion des espaces naturels : travailler avec les parties prenantes et associations écologiques, généraliser la gestion différentiée des espaces, mais aussi interdire les espèces exotiques (envahissantes) et valoriser les espèces locales.

Amélioration de l'intégration des espaces dans le patrimoine naturel dans lequel ils s'inscrivent.

Réduire les pollutions : chimiques (air, eau sols), sonores et lumineuses.

Réduire la consommation d'eau liée aux bâtiments et aux services de loisirs (piscines).

Concernant l'alimentation :

Réduire les pressions liées aux pollutions chimiques dues aux pesticides utilisés dans les cultures en s'approvisionnement avec des produits bio et moins consommateurs d'eau.

Réduire l'artificialisation et la dégradation des sols liés à la consommation de certains aliments comme la viande.

Lutter contre la surexploitation des produits de la mer.

Encourager l'agriculture locale en s'approvisionnement de façon locale et proposant des produits dits « de saison ».

Concernant les loisirs :

Lutter contre la dégradation des espaces naturels liés aux activités et à l'intensification de la présence humaine dans des lieux fragiles, dans les espaces terrestres et maritimes.

Sensibiliser les clients et consommateurs aux enjeux de biodiversité.

2.5.2 Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes

Réduire les facteurs d'érosion de la biodiversité : engagements Act4Nature

Engagements transverses aux 5 facteurs d'érosion de la biodiversité

En 2025, toutes les nouvelles constructions et extensions significatives seront éco-certifiées BREEAM et valideront au moins un critère biodiversité de ce référentiel.

En 2025, 100% des resorts éligibles seront certifiés Green Globe et satisferont aux critères obligatoires du référentiel pour la protection de la biodiversité et des écosystèmes. Un suivi sera mis en place pour maintenir cette cible dans les années à venir.

Depuis 2018, 72% des nouveaux resorts et rénovations majeures ont été certifiés ou sont en cours de certification BREEAM ou équivalent.

En 2024, 86% des villages éligibles sont certifiés Green Globe.

Engagements pour réduire le changement d'usage des terres et des mers

Dès 2022, 100% des nouveaux projets lancés (sauf exceptions documentées) feront l'objet d'une Etude d'impact environnemental (EIE), même dans les pays où la règlementation ne l'impose pas ; les projets protégeront les points sensibles identifiés dans l'EIE, limiteront les dégradations et restaureront les perturbations causées à la végétation et à la faune par le chantier. Une personne sera missionnée pour cela dès la phase de conception des projets.

Le taux de sols construits (emprise des bâtiments) sera maintenu à moins de 10% en moyenne. La mise en place du suivi de la mesure de l'artificialisation (au sens européen) est en cours. Parmi les leviers pour limiter l'artificialisation : surfaces globales importantes pour les resorts, réaffectation d'espaces déjà artificialisés, densification relative des constructions (en préservant l'intégration paysagère).

Les deux forêts primaires de Rio das Pedras (Brésil) et Cherating (Malaisie) de 1.000 et 60 ha sont et continueront d'être préservées en les maintenant non exploités et uniquement utilisées en visite de sensibilisation dans le cadre de petits groupes.

- *Étude d'Impact Environnemental sur les nouveaux projets*

L'identification des habitats sensibles doit être faite à l'occasion de l'Étude d'Impact Environnemental. Les mesures de limitation des impacts mentionnées dans l'étude (révision du plan d'emprise des sols…) doivent être prises en compte dans le projet et les Eco-standards construction visent à systématiser ces pratiques. Les Eco-standards de construction (présentés au § 2.1.3 Construction : Eco-standards, écocertification, promotion de l'innovation verte) contiennent en effet un chapitre spécifique sur la biodiversité qui traite des thèmes suivants :

Étude d'Impact Environnemental et stratégie biodiversité ;

Altération et restauration de la végétation ;

Gestion différenciée des espaces verts.

En 2024, 100% des nouveaux resorts éligibles (nouvelles constructions) ayant ouvert cette année ont fait l'objet d'une étude d'impact environnemental et 80% ont bénéficié d'un accompagnement par un expert type écologue.

- *Artificialisation des sols*

À l'intérieur des villages, les espaces naturels ou paysagés sont privilégiés, puisque les surfaces construites n'occupent que 7% des surfaces totales des sites[1], les villages jouant ainsi souvent un rôle dans la conservation de la biodiversité au sein des régions touristiques.

[1] *En comptant les 1.000 ha de forêt primaire préservée à Rio das Pedras (Brésil).*

Exemple : village de La Rosière

Ouvert en 2021, le site a été construit sur un ancien altiport en limite de boisement. Le projet n'a engendré aucun défrichement et l'emprise du projet ne présente aucun espace boisé. Les espaces non construits de la friche (4000m2, 40% de la surface) ont été dépollués et revégétalisés. Club Med a travaillé avec les alpagistes (le GAEC des Biais), la Commune et les remontées mécaniques pour les zones de dépôts de terre à proximité du village et aux alentours. Ces dernières sont ensemencées avec une graine permettant de conserver l'AOC Beaufort.

Sur le site du village, ont été replantés près de 180 grands arbres formés : des espèces existantes et locales, des épicéas classiques, différentes espèces d'érables, beaucoup de sorbiers qui fleurissent en début d'été ; environ 300 arbustes et arbrisseaux ; plus de 2000 jeunes plants forestiers qui vont se développer tout en étant protégés par les plus grands ; et 2500 à 3000 plantes vivaces, 2000 graminées, une centaine de rosiers anciens ainsi qu'environ 300 plantes aromatiques et médicinales.

Engagements pour contrôler les espèces exotiques envahissantes

Le Club Med s'engage à maintenir une politique stricte en matière de contrôle des espèces invasives :

Les végétaux sont choisis parmi les variétés non invasives et les variétés locales, les espèces endémiques sont toujours conservées et souvent réimplantées.

Une extrême vigilance est portée sur le choix des espèces pour éviter la propagation des maladies. En 2025, 100% des projets feront appel à une expertise externe indépendante (type écologues) pour valider les plans de plantation en complément de l'expertise interne déjà en place.

- *Choix des espèces végétales*

Les végétaux sont choisis parmi les variétés appropriées (prioritairement locales et non invasives) et les espèces endémiques sont toujours conservées et souvent réimplantées. Le choix des espèces végétales est fait suivant leur présence naturelle locale, leur sensibilité aux conditions climatiques du lieu, leur besoin en eau, la facilité d'entretien, et suivant les cas, les services écologiques rendus (stabilisation des sols/plages, drainage des sols, protection contre les embruns etc.).

En phase d'exploitation, le Groupe est très vigilant sur le choix des espèces pour éviter la propagation de maladies. Par exemple, l'importation et l'implantation de palmiers de type Phoenix canariensis est interdite depuis 2013 pour lutter contre la prolifération du charançon rouge. Concernant la bactérie tueuse d'oliviers Xylella fastidiosa, la vigilance reste de mise sur l'ensemble du bassin méditerranéen, aucune implantation de végétaux non produits localement n'est autorisée.

Engagements pour lutter contre la surexploitation des ressources dans la chaîne d'approvisionnement

Agroécologie : d'ici 2025, 1 nouveau programme Green Farmers par an en moyenne sera mise en place pour accompagner des producteurs précaires (afin qu'ils puissent approvisionner le Club Med) vers une exploitation plus durable de leurs terres et des pratiques agroécologiques.

Surpêche : 0% d'achat d'espèces en surpêche conformément à la charte Achat pour les produits de la mer (régulièrement révisée en fonction des recommandations des scientifiques et ONG).

Gaspillage alimentaire : d'ici 2030, faire converger l'ensemble des Club Med au niveau de gaspillage de nos meilleurs sites (e.i vers 100 gr/ repas). Pour cela en 2025, 50% des resorts seront dans une démarche active de mesure et de réduction du gaspillage (démarche de type mesure par système Winnow, audit, formations et accompagnement) (100% en 2030).

- *Agroécologie*

Fin 2024, le programme Green Farmers est déployé sur 11 resorts afin de promouvoir l'agriculture paysanne locale et l'agro-écologie à proximité de nos Resorts. Ce programme original vise à soutenir la création de très petites entreprises agricoles viables et durables autour de nos sites.

➡ *Voir § 5.2.3 Focus sur les achats locaux et le programme Green Farmers (partenariat avec Agrisud).*

- *Surpêche*

Club Med s'est doté d'une charte achats pour une pêche responsable depuis 2008. Celle-ci a fait l'objet de plusieurs révisions, et la dernière version mise à jour a été diffusée en 2023.

Sur la base des données de consommation 2024, il a été établi que 0,7% des achats (en montant d'achats) correspondaient à des espèces interdites à la consommation dans le cadre de la charte d'achats pour une pêche responsable (vs. 1,1% en 2022).

➡ *Voir § 5.2.2 Achats de produits responsables.*

- *Gaspillage alimentaire*

En 2024, 11 resorts en Europe, Asie Pacifique et Chine ont un processus de surveillance automatisée des déchets alimentaires. En complément, 5 audits permettant de mesurer le gaspillage alimentaire ont été réalisés en Europe Afrique et en Amérique du Nord.

En 2025, un déploiement de 15 balances de suivi du gaspillage alimentaire et 11 balances permettant le suivi des déchets organiques est prévu, soit 40% du parc.

➡ *Voir § 2.3.3 Gérer les déchets - Suivre et lutter contre le gaspillage alimentaire.*

Engagements pour réduire les pollutions

En 2025, 80% des contrats de prestation d'entretien d'espaces verts nouveaux ou en renouvellement impliqueront la **suppression des produits phytosanitaires de synthèse** (100% en 2030).

En 2025, 100% des conceptions intégreront une **gestion différenciée des espaces verts** en vue d'un entretien minimum nécessaire.

Suppression progressive du **plastique jetable** à usage unique en restauration et chambre selon programme Bye-Bye Plastics).

- *Suppression progressive du plastique jetable*

➡ *Voir le § 2.3.3 Gérer les déchets – Programme « Bye-Bye Plastic ».*

- *Gestion différenciée des espaces verts*

La gestion différenciée des espaces verts préconise de ne pas traiter tous les espaces verts de la même manière selon leur utilisation, leur situation géographique et leur nature (gazons, espaces plantés ou fleuris…). Ainsi, le cœur de village est traité avec des espaces soignés. Autour, l'entretien est plus réduit, et les zones éloignées sont maintenues en espaces naturels.

De nombreux villages sont déjà engagés dans cette démarche au travers d'actions, telles que : tontes plus hautes et espacées dans le temps (fauches tardives) et dans l'espace (continuité des milieux riches et préservation d'espaces de niche), paillages des massifs (ce qui limite l'utilisation de désherbant, enrichit le sol, apporte gîte et couvert aux populations d'invertébrés, limite la sensibilité à la sécheresse), tailles raisonnées, utilisation d'une flore locale voire endémique, etc. Ces actions permettent d'économiser sur de nombreux postes tels que : l'eau d'arrosage, la gestion des déchets, le matériel, les engrais, les produits phytosanitaires, les interventions, et l'énergie.

- *Traitements des espaces verts vers le « zéro phytosanitaire »*

Le Groupe est engagé vers le « zéro phytosanitaire » pour les espaces verts (arbres, arbustes, pelouses d'agrément) et oriente ses efforts pour diminuer progressivement l'utilisation des produits phytosanitaires sur les golfs.

La politique de traitement phytosanitaire des espaces verts suit une logique de prophylaxie dans le but de retirer toute utilisation des produits phytosanitaires de synthèse :

identifier les maladies, les essences les plus sensibles à ces maladies, et les conditions favorisant leur apparition ;

connaître au mieux l'agresseur et son cycle de développement afin d'élaborer la stratégie la mieux adaptée, en favorisant les techniques de lutte mécanique et/ou biologique ;

supprimer les essences trop fortement ou trop souvent atteintes ;

anticiper l'apparition de ces maladies et augmenter le niveau de vigilance aux périodes critiques.

Concrètement cette pratique se traduit, par exemple, par les actions suivantes :

supprimer les traitements phytosanitaires préventifs et les garder uniquement en traitement curatif de dernier recours;

supprimer les engrais chimiques au profit des apports de matières organiques par utilisation du broyage des déchets verts en paillage et le développement de la pratique du « mulching »[1] ;

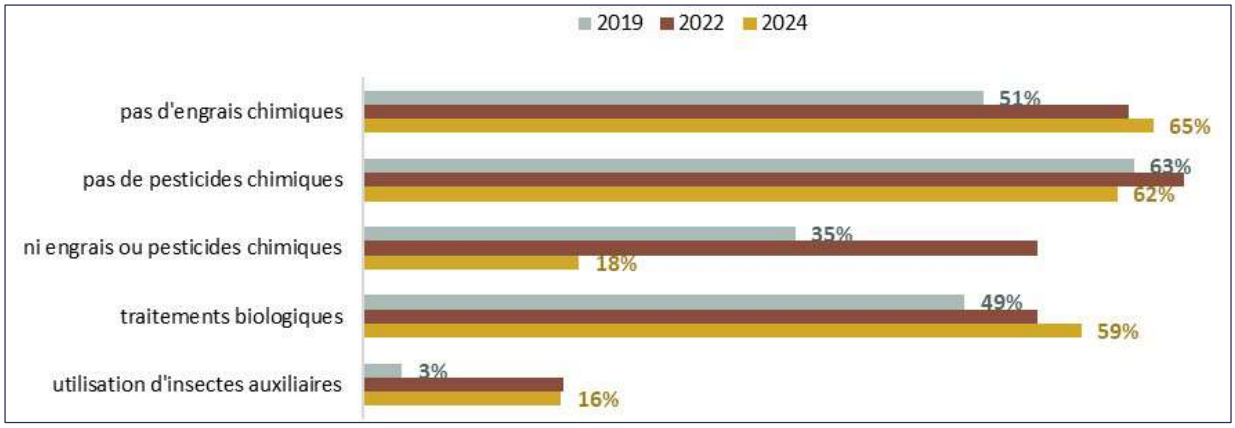
interdire des traitements herbicides au profit de traitements thermiques ou mécaniques ;

remplacer les produits phytosanitaires par des moyens naturels qui peuvent être utilisés sans incidence sur l'environnement, tels que des prédateurs adaptés à chaque type d'invasion, insectes auxiliaires (sélectionnés avec des scientifiques pour éviter les insectes invasifs), pièges à phéromones[2], produits naturels ...

La gestion différenciée des espaces verts est progressivement intégrée aux contrats d'entretien lors de leur renouvellement.

En 2024, 71% des villages (vs. 35% en 2019) n'utilisent ni engrais azotés, ni pesticides chimiques, 59% d'entre eux sont engagés dans des traitements biologiques (vs 49% en 2019) et 16% utilisent des insectes auxiliaires en remplacement des produits phytosanitaires (vs 3% en 2019). La lutte contre le charançon rouge et la cochenille justifie une réutilisation à la marge des pesticides. Des engrais azotés sont utilisés dans certains cas, à faible dose.

Évolution du % de villages engagés dans des pratiques plus respectueuses de l'environnement
Monde



Engagements pour lutter contre le changement climatique

Réduction du taux de **GES scope 1+2** /capacité hôtelières d'au moins 20% en 2025 vs 2019.

Transport : réduction de la distance moyenne / durée de séjour d'au moins 10% en 2025 vs 2019.

Réduction du poids de **viande** / journées hôtelières d'au moins 10% en 2025 vs 2019.

➡ *Voir le § 2.2.3 Atténuation du changement climatique*

Engagements pour protéger la biodiversité

En 2030, 100% des resorts auront un partenariat (financier et/ou pour de la sensibilisation de nos parties prenantes GO®-GE et GM®) actif avec des associations et des organismes œuvrant localement pour la biodiversité.

Au moins trois ONG spécialisées sollicitées annuellement pour améliorer nos procédures relatives à des sujets biodiversité (les mêmes plusieurs années de suite et/ou de nouvelles).

[1] Mulching : lors de la tonte du gazon, la tondeuse coupe suffisamment finement l'herbe pour que ce déchet (« mulch ») soit directement dégradable et absorbable par le sol.

[2] Phéromones : substances émises par la plupart des animaux et certains végétaux, qui jouent notamment un rôle dans l'attraction sexuelle entre les individus d'une même espèce.

- *ONG spécialisées sollicitées*

Entre 2020 et 2024, Club Med a sollicité :

ABTA pour la rédaction de la charte « bien-être animal » *(➡ voir § plus bas sur le bien-être animal)*.

WCA pour mettre des directives corédigées WCA & Club Med pour l'observation des cétacés sauvages *(➡ voir § plus bas sur le bien-être animal)*.

Open Wing Alliance pour définir et accompagner son engagement pour la suppression des œufs provenant d'élevages en cage *(➡ Voir § 5.2.2 Achats de produits responsables / actions et suivi des actions)*.

Ainsi que différentes associations locales dans le cadre de partenariats avec les resorts *(➡ voir § 4.3 Au-delà de la contribution, la solidarité / partenariats locaux)*.

- *Les partenariats locaux*

La protection de la biodiversité passe aussi par des partenariats noués à l'échelle des villages avec des associations locales de protection de l'environnement. Ils permettent de sensibiliser les équipes aux enjeux locaux, de leur transmettre des bonnes pratiques et des outils de communication, voire de mener des activités conjointes.

En 2024, on recense 56 partenariats en place (vs. 44 en 2023) dans 40 resorts, soit 62% des resorts au niveau monde (vs. 45% en 2023). L'objet de ces partenariats portent, par exemple, sur la protection des tortues, des oiseaux, des coraux, cétacées, de l'ensemble des écosystèmes locaux, ou encore sur l'agroécologie.

L'existence de tels partenariats est l'un des critères valorisés et contrôlés par le label Green Globe.

- *Partage des bonnes pratiques entre Villages*

En 2013 le Kit « Very Important Tortues » a été déployé afin de partager les bonnes pratiques entre les villages du Club Med où des tortues marines viennent pondre. Dans tous ces villages situés dans une zone de nidification, Club Med veille en partenariat avec des experts locaux à protéger les tortues en sécurisant les nids, en assurant la non- perturbation et en sensibilisant le public. Club Med tient le guide de protection des tortues à la disposition de son personnel et suit son application au travers l'outil de déploiement Green Globe.

- *Protéger les espèces menacées*

La préservation de la biodiversité au cours de l'exploitation repose aussi sur la veille en matière de biodiversité sur les sites les plus sensibles notamment sur les espèces invasives, espèces déstabilisantes et organismes nuisibles (ex : Charançon rouge).

Pour le nouveau village de la Rosière, des mesures de préservation des tétralyres ont été mises en place pendant les travaux et l'éclairage a été adapté pour réduire les pollutions lumineuses sur la faune (notamment grâce à la gestion technique des bâtiments GTB).

<u>Maintien de la lutte contre le charançon rouge du palmier</u>

- Afin de faire face à la propagation rapide du charançon rouge, les Responsables Techniques et les prestataires de gestion des espaces verts dans le bassin méditerranéen ont continué à mettre en œuvre les moyens de détection, de prévention et de traitement pour éradiquer cet insecte extrêmement nuisible pour les palmiers.
- Le résultat de cette action engagée depuis 2011 est exceptionnel : hormis la perte de six palmiers en Grèce et d'un palmier sur le site d'Opio en 2018, aucune autre perte de palmier n'a été déplorée sur l'ensemble de la zone Europe-Afrique.
- Depuis 2014, le traitement est administré par « endothérapie », procédé par injection, plus efficace, encore moins polluant, et moins coûteux ne nécessitant que deux interventions annuelles au lieu de neuf.

<u>Lutte contre la bactérie Xylella fastidiosa</u>

- De même, le suivi de la Bactérie Xylella fastidiosa, responsable de dégâts très lourds sur la culture de l'olivier, fait l'objet d'un suivi particulier dans les villages situés en zones sensibles. Aucun village n'a été touché, la vigilance reste de mise sur l'ensemble du bassin Méditerranéen.

Engagements pour sensibiliser les GM®

En 2025, 50% des resorts proposeront des « green activities » pour **sensibiliser** les clients et collaborateurs (100% en 2030).

Respect du **bien-être animal** dans les activités impliquant les animaux : en 2021, le Club Med :

Ne proposera que des activités d'observation des éléphants et supprimera toutes celles impliquant des interactions avec eux.

Ne proposera que des activités d'observation des cétacées à l'état sauvage (interdiction de toute activité avec des cétacées en captivité) ; les prestataires d'excursions impliquant des animaux seront audités sur base d'une charte validée par l'ABTA.

- *Sensibiliser les clients et les collaborateurs*

➡ *Voir § 2.6 Sensibiliser les GM® et former les GO®-GE*

KPI :

90% des villages ont proposé au moins une « green activity » en 2024

Bien-être animal : objectif de respect du bien-être animal dans les activités impliquant les animaux

Les animaux occupent une place importante dans le tourisme et participent à la richesse des destinations, tant en termes de patrimoine naturel que culturel. Conscient de cette richesse et du fait que certaines activités touristiques peuvent nuire au bien-être des animaux concernés, le Club Med s'est engagé depuis plusieurs années, aux côtés de spécialistes, à identifier les pratiques acceptables, à sélectionner les fournisseurs et à les accompagner dans le déploiement de ces bonnes pratiques.

- *Activités impliquant les éléphants*

Depuis 2021, Club Med a banni les activités de cirque, de promenades à dos d'éléphant et de nage avec les éléphants ; les seules activités proposées sont l'observation d'éléphants et la visite de sanctuaires.

- *Cétacés en captivité*

En 2018-2019, Club Med a financé et participé à la rédaction par le World Cetacean Alliance (WCA) des premières lignes directrices internationales pour « l'encadrement des activités d'observation et d'interaction avec les cétacés en milieu sauvage ».

Depuis 2021, Club Med a banni les activités impliquant des cétacés en captivité et ne propose plus que des activités d'observation de cétacés dans leur milieu naturel. Depuis 2019, les prestataires partenaires sont épaulés par le Club Med grâce à une charte de bonnes pratiques de la WCA (World Cetacean Alliance). À ce titre, Club Med est mentionné par PETA parmi les entreprises les plus engagées pour la protection des baleines et les dauphins.

- *Animaux de travail*

À partir de 2023, Club Med commence à auditer ses activités impliquant des animaux de travail (chevaux, ânes…) et à joindre une charte de bien-être animal à ses contrats avec les prestataires.

KPI :

Le respect du bien-être des animaux

- KPI : 100% des resorts ont arrêté de proposer des excursions avec des cétacés en captivité.
- KPI : 100% des resorts sont conformes aux directives du Club Med sur le bien-être des éléphants.

Charte « bien-être animal » pour les animaux de travail

En 2019, Club Med a initié à la rédaction d'une « Charte Bien-être Animal ». Celle-ci est basée sur les recommandations de l'ABTA pour le respect du bien-être animal. Elle sert de base à des audits des prestataires d'excursions impliquant des animaux. En cas de non-conformité, ceux-ci doivent prendre des mesures correctives. Le lancement de la charte de bien-être animal pour les excursions a démarré en 2023, et en 2024, 5 activités impliquant des animaux de travail ont fait l'objet d'un audit, soit 33% des activités éligibles.

Dans le cadre de la certification ATR en 2017, la révision des clauses avec les réceptifs a permis d'inclure des mentions détaillées sur le bien-être animal.

Bien-être animal dans la filière achat

Par ailleurs le Club Med ne vend plus d'articles en fourrures dans les boutiques Club Med en Europe Afrique depuis fin 2022.

Enfin, début 2020, Club Med a pris un engagement fort pour la suppression des œufs provenant d'élevages hors cage *(➟ voir § 5.2.2 Achats de produits responsables)*.

FOCUS SUR L'ODD 14

Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines

Les océans et la mer sont au cœur de la genèse du Club Med et sont encore aujourd'hui des atouts majeurs de ses sites. C'est naturellement qu'il a à cœur de les préserver et qu'il adopte l'ODD14, une des trois cibles mises en avant par l'Organisation Mondiale du Tourisme.

Ce focus s'appuie sur les travaux de la Fondation de la Mer, du Ministère de la Transition écologique et solidaire et du Boston Consulting Group. Ils donnent un éclairage sur les leviers et actions possibles pour réduire la pollution, l'acidification et les changements globaux du milieu marin.

Ces leviers sont rappelés ci-dessous en renvoyant aux paragraphes qui traitent du sujet dans ce rapport :

Réduire la quantité de déchets générés, augmenter la part de déchets collectés et recyclés, réduire la quantité de plastique utilisé et en augmenter son recyclage pour limiter la pollution physique des milieux aquatiques marins *(➟ voir § 2.3 Pollutions et gestion des déchets)* ;

Limiter la pollution chimique des milieux aquatiques et marins par le traitement des eaux usées rejetées (➟ voir § 2.4.3.5. Assainir et gérer les rejets et les réutiliser) et la réduction des produits phytosanitaires (➟ voir § 2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes - Traitements des espaces verts).

Réduire les émissions de GES pour lutter contre le réchauffement des océans

Limiter l'intensité, la fréquence et le périmètre de la pollution sonore dans le milieu marin ainsi que réduire l'intensité, la fréquence et le périmètre des perturbations lumineuses des milieux aquatiques et marins (notamment dans le cadre de la protection des tortues marines) pour limiter les perturbations des écosystèmes marins.

Augmenter la part de prélèvement ou d'achat de produits marins exploités de manière durable *(➟ voir § 5.2.2 sur les achats de produits responsables)*

Réduire l'impact des opérations sur les habitats naturels littoraux et marins et augmenter la part des projets prenant en compte l'intérêt des communautés locales côtières pour limiter les perturbations et l'artificialisation des habitats naturels littoraux et marins.

Sensibiliser le personnel et les clients à ces sujets (plusieurs villages en bord de mer ont des partenariats locaux avec des associations de protection en lien avec le milieu marin).

En 2024, Club Med a signé le Manifeste pour des pratiques touristiques engagées et respectueuses de la biodiversité marine de RespectOcean, et a rejoint leur Groupe de travail « Évasion, villégiature et préservation de l'Océan », aux côtés d'autres acteurs.

➟ *Plus d'informations sur RespectOcean : www.respectocean.com*

2.6 Sensibiliser les GM® et former les GO®-GE

2.6.1 Former les GO®-GE

Dans le cadre de la certification Green Globe l'ensemble des GO®-GE des villages concernés sont formés aux questions environnementales et aux écogestes liés à leur métier et à leur vie en village. En outre dans les Villages de nombreux GO-GE engagés accompagnent des projets locaux de protection du milieu naturel : opérations plages propres, préservation des tortues, préservation du récif corallien, …

2.6.2 La sensibilisation des GM® tout au long de leur parcours

Club Med, tout comme l'Organisation Mondiale du Tourisme, estime qu'il est aussi de sa responsabilité de sensibiliser ses clients à la fragilité et la beauté de la nature et aux enjeux environnementaux de la destination et, pourquoi pas, de les conduire à participer à la préservation du milieu.

Les sites exceptionnels dans lesquels se situent les villages sont en effet propices à une telle sensibilisation des GM®, et le credo du Club Med est donc de célébrer la nature, pour donner envie de la protéger.

Proposer la compensation carbone pour le transport

➡ *Voir le § 2.2. Changement climatique*

Faire découvrir la nature

Des panneaux explicatifs, des parcours ou livrets botaniques, des jardins des senteurs, promenades à thème, films pédagogiques, points d'infos biodiversité[1] … : autant de pratiques ou d'outils qui permettent aux GM® de mieux découvrir les richesses naturelles locales. Le déploiement de ces actions est allé de pair avec celui du label Green Globe, dont l'un des critères porte sur l'offre de découverte de la biodiversité à destination des clients, avec par exemple :

la protection des tortues et l'observation de la naissance des bébés tortues et de leur voyage vers l'océan, à Cherating (Malaisie) ;

des sentiers dans la jungle aux Seychelles, à Cherating (Malaisie) ;

des randonnées en montagne pour découvrir la faune et la flore dans les stations des Alpes ;

des plongées et snorkeling pédagogiques à Kani et Finolhu (Maldives).

KPI :

En 2024, 90% des Villages (hors Chine – informations non disponibles) ont proposé au moins une activité nature, appelée « Green Activity » (jardins pédagogiques, chasses au trésor et application « Club Med Play », sentier de la jungle, sentier sous-marin, mise à l'eau de tortues marines et requineaux, randonnées sur la faune et la flore, ou encore arts et artisanat locaux)

Nature Guide à Cherating (Malaisie), Kani (Maldives) et aux Seychelles

Un poste de « Nature Guide » (ou « Green GO ») a été créé à Cherating en 2017. Il a vocation à développer et promouvoir le patrimoine naturel du resort en proposant aux GM® des expériences en lien avec la nature et la biodiversité du site, des visites du sanctuaire des tortues et des activités de sensibilisation sur les tortues d'eau de mer ou des randonnées Nature…

[1] *Exemples pris à Albion (Ile Maurice), Guilin (Chine), Cherating (Malaisie), Kabira (Japon), Kani (Maldives), Marrakech (Maroc), Val d'Isère, Vittel et Opio (France), Columbus (Bahamas), Turquoise (Turk & Caicos), …*

En 2018, cette expérience a été dupliquée à Kani (Maldives) avec la création d'un poste de Nature Guide » Marine Biologist » pour promouvoir la richesse du patrimoine marin au travers de diverses activités :

un sentier de plongée libre visitant différents micro-habitats, chacun attirant une variété spécifique de représentants de la vie marine, ; il permet de sensibiliser les GM et de revitaliser la biodiversité marine autour de la station ;

une sensibilisation des GM au travers de la réimplantation de coraux sur une structure métallique pour repeupler le récif de corail ;

une activité « snorkeling clean up » : plongée libre avec collecte des déchets rencontrés sur le parcours ;

une « Nature Walk » avec le Mini Club sous un format de « chasse au trésor » respectueuse de l'environnement sur le thème des plantes et animaux locaux.

En 2021, un poste de « Nature Guide » a également été créé aux Seychelles.

Partenariat avec Expédition Med

Depuis sa première campagne en 2010, Club Med soutient Expédition Med, une expédition scientifique qui étudie la pollution causée par le plastique en Méditerranée.

Depuis 2015, des congés solidaires sont proposés aux GO® par la Fondation d'entreprise. Des GO® sont ainsi partis en éco-volontariat sur le bateau de l'expédition scientifique Expédition Med.

Informer les clients sur les « éco-gestes » en village et en excursion

Dans les villages, les clients sont encouragés à suivre les écogestes tout au long de leur parcours ; ils sont sensibilisés aux économies d'eau et d'énergie et à la protection de la nature par des messages en conférence d'accueil, sur des panneaux d'information, ainsi que dans les chambres.

Dans tous les villages, l'Espace Découverte affiche la charte sensibilisant au respect du pays hôte. Une place importante y est consacrée à des recommandations sur les comportements à tenir pour préserver au maximum les ressources et l'écosystème du pays visité.

Une offre permanente d'options végétariennes

Après avoir déployé son programme Healthy, Club Med a pris l'engagement d'offrir des options végétariennes à tous les repas et dans tous les restaurants.

Par exemple, depuis 2022, Club Med, a lancé de nouveaux menus à de base protéines végétales dans ses huit resorts des Caraïbes et du Mexique. Ces menus ont été élaborés à la suite d'une collaboration menée par la célèbre chef végétalienne Chloe Coscarelli.

Club Med s'efforce de développer les produits issus de l'agroécologie. Les produits provenant des exploitations des producteurs soutenus par Agrisud (programme Green Farmers) sont mis à l'honneur dans les villages de Rio das Pedras, Lake Paradise et Trancoso (Brésil), Cap Skirring (Sénégal), Bali (Indonésie), Marrakech (Maroc), La Pointe aux Canonniers et Les Jardins d'Albion (Ile Maurice) et Seychelles. *(➟ Voir le § 5.2.3 Focus sur les achats locaux et le programme Green Farmers)*.

Sensibilisation à la lutte contre le gaspillage alimentaire

En complément des actions menées pour réduire le gaspillage alimentaire *(➟ voir § 2.3.3 Gérer les Déchets - Suivre et lutter contre le gaspillage alimentaire)*, une affiche de sensibilisation des clients est présente dans les restaurants principaux des villages. Il s'agit de sensibiliser nos GM® sur le gaspillage dans l'assiette, en présentant ce qui est déjà fait pour le réduire dans toutes les étapes situées en amont et en aval.

3./ RAPPORT SOCIAL

Le modèle social du Club Med est fondé sur la proposition d'une expérience de vie pour tous ses salariés, ainsi que sur la mobilité géographique et la promotion interne.

Le reporting RH Monde et le pilotage des indicateurs sociaux du Groupe sont réalisés à partir de l'application informatique Workday. Le processus de reporting des données est centralisé au siège et réalisé sans paliers de consolidation intermédiaires. Le protocole de reporting social détaille de manière exhaustive les processus, les définitions utilisées pour le Groupe, les méthodes de calcul des données et des indicateurs. Lorsque certaines données ne sont pas disponibles ou non fiables, le périmètre en est restreint et ce dernier est précisé.

➡ *Voir le tableau des indicateurs sociaux et la note méthodologique des indicateurs sociaux au § 7.2.*

Les équipes sont très diversifiées, avec un ancrage territorial fort (trois quarts des salariés sont nationaux) qui contribue à la vitalité des bassins d'emploi autour des villages, ainsi qu'à des perspectives offertes à ces collaborateurs locaux de bénéficier de mobilités. Dans les villages, la multiculturalité, l'interaction particulière entre GO® et GM®, et la forte visibilité des équipes contribuent à l'originalité et à l'attractivité de ce modèle. Les notions de diversité des équipes et de bien-être des collaborateurs y sont d'autant plus essentielles qu'elles impactent directement le produit, puisqu'elles font partie de l'expérience vécue par le GM®.

Dans un monde dans lequel la mobilité géographique des salariés est très contrainte par l'évolution des règlementations locales, où la digitalisation modifie en profondeur les comportements et le rapport au travail, où recruter dans le secteur du tourisme devient plus difficile ; l'enjeu clef du groupe est de continuer à faire vivre ce modèle, d'attirer et de développer les talents pour accompagner la poursuite de la stratégie et le développement de nouveaux villages.

3.1 Emploi

Au 31/12/2024, Club Med compte 30.196 salariés qui correspondent à 16.390 équivalents temps plein (ETP Annuels) (dont 87% pour les villages) et 49.181 affectations. Le nombre de salariés est en baisse de 2% par rapport à 2023, malgré une hausse des ETP de 1,7% - ce qui signifie que nous fidélisons mieux et utilisons des affectations plus longues pour nos GO.

Répartition des effectifs GO®-GE par BU en 2024 – en ETP
Périmètre Monde hors Corporate

En 2024, Club Med a été classé dans le top 3 des meilleurs employeurs en France dans la catégorie Hôtellerie, Tourisme et Loisirs par le magazine Capital, ce qui démontre que malgré le contexte difficile, notamment pour le tourisme, Club Med a su préserver son image auprès de ses salariés et de ceux de son secteur.

En raison de l'expérience de vie souvent recherchée en tant que telle par les recrues, quelle que soit leur nationalité, et du fait de la saisonnalité des villages eux-mêmes, l'emploi dans les villages se caractérise par :

une majorité de contrats saisonniers (66%) ;

un taux de salariés âgés de moins de 25 ans de 17%

On distingue :

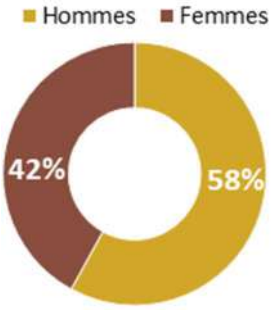
les postes de GE (gentils employés), correspondant surtout aux métiers de l'hôtellerie traditionnelle et « back office » (hébergement, restauration, services techniques…), essentiellement sédentaires, et représentant 63% des ETP;

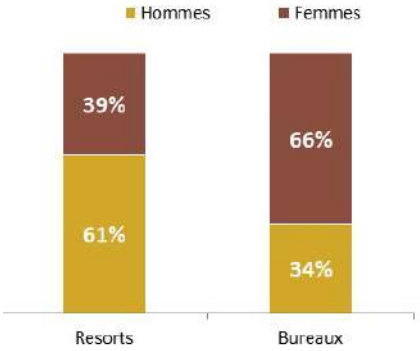
les postes de GO®, correspondant aux postes en contact plus direct avec la clientèle, et ouverts à la mobilité géographique. Il en résulte une grande multiculturalité des équipes (8 nationalités ou plus dans 60% des resorts et en moyenne huit langues différentes).

La variété des prestations induit aussi une grande diversité de métiers : plus de 120 métiers dans les resorts et 400 dans les bureaux.

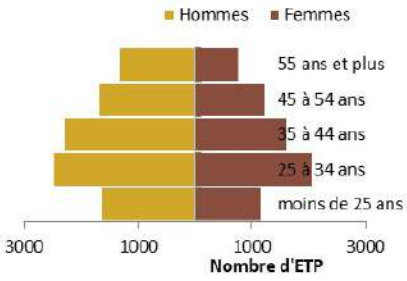
L'ancienneté moyenne dans l'ensemble du Groupe est stable à 6 années. Elle est de 6 années en villages (saisonniers inclus). L'âge moyen dans les villages est de 36 ans, il est de 37 ans dans l'ensemble du Groupe.

Répartition Femmes / Hommes en 2024 des GO®-GE
Périmètre Monde

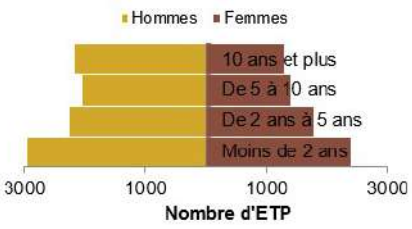




Pyramides des âges des GO®-GE
Périmètre Monde 2024



Pyramides des anciennetés des GO®-GE
Périmètre Monde 2024



➡ *Voir informations détaillées sur les effectifs en annexe.*

Activités sous-traitées

L'enjeu de la sous-traitance pour Club Med est de limiter les coûts fixes tout en conservant un niveau de qualité de prestation optimal, qu'il s'agisse d'activités proposées aux GM® ou de services « back office ».

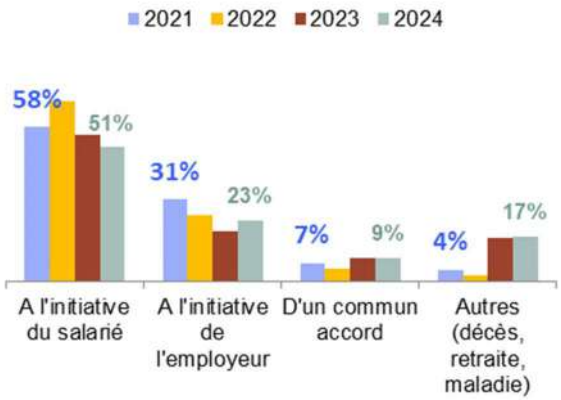
Certaines prestations sont ainsi sous-traitées que ce soit dans l'ensemble des villages concernés par certaines prestations (école de ski hors Chine et Japon, plongée, équitation, prestations informatiques), ou dans certains villages seulement, en fonction de la qualité de l'offre locale et du contexte.

En 2024, il n'y a pas eu de changement majeur au niveau monde sur les activités sous-traitées (approximativement 20% de la masse salariale, stable sur les 4 dernières années).

Recrutements et départs

Même si la fidélisation[1] des GO® est satisfaisante (la moitié des GO® « première saison » travaille à nouveau au Club Med dans les deux années qui suivent), la part structurellement importante de l'emploi saisonnier induit des besoins récurrents en recrutement. En 2024, malgré un contexte difficile, Club Med a recruté 8.490 GO®-GE, dont 85% de saisonniers dans ses villages. Club Med est ainsi un acteur majeur sur le marché de l'emploi.

Répartition des départs par motifs
Périmètre Monde



Le taux de turnover[2] moyen est de 9,8% en 2024 (contre 10,5% en 2023).

[1] La Fidélisation est exprimée en pourcentage de salariés revenus sur une période donnée (moyenne sur les 3 dernières années).

[2] Le Turnover (TO) est exprimé en pourcentage et représente le nombre de salariés partis avant le terme de leur contrat du Club Med, sur la période, rapporté au nombre de postes au cours de la période.

En village, les recrutements et les départs sont structurellement très différents d'une zone à l'autre compte tenu des différences de nature des contrats et du fait de la durée d'ouverture des resorts différentes selon les zones (permanents, saisonniers, bi saisonniers). En 2024, 46% des départs de GO®-GE permanents résultent d'une démission. Pour les saisonniers, on observe moins de différence d'une BU à l'autre avec un turnover global de 9%, 51% départs faisant l'objet d'une démission.

La tension sur le marché de l'emploi qui existe pour certains métiers et dans certains pays (par exemple : les métiers de la cuisine en général et les diplômés de la petite enfance sur la France notamment) renforce encore l'enjeu d'attirer les talents.

Le site de recrutement Clubmedjobs.com a été repensé début 2024 pour offrir une meilleure expérience aux candidats et mieux recruter. Il sera décliné en 10 langues.

- *Lancement d'une stratégie marque employeur :*

> **Club Med Exclusive Collection**
> ***« Quand le luxe est l'art d'être soi »***

Club Med s'est construit une image employeur forte reposant sur l'idée que Club Med propose à ceux qui le rejoignent « plus qu'un job, une véritable « life changing experience » qui nous challenge et nous transforme pour la vie.

Club Med ayant achevé avec succès sa stratégie de montée en gamme avec désormais 100% de ses resorts Premium ou Exclusive Collection, la construction d'une stratégie de communication employeur dédiée à la gamme Club Med Exclusive Collection est donc devenue un enjeu important ; l'enjeu est de faire connaitre la vision distinctive du luxe au Club Med, différent, plus émotionnel, plus humain et de séduire plus de candidats attirés par cette vision.

Pour cela, un travail a été réalisé sur un positionnement différenciant, avec le message « Quand le luxe est l'art d'être soi », les recruteurs ont été formés, le site de recrutement a été adapté avec une page dédiée.

La campagne employeur du Club Med Exclusive Collection a obtenu des résultats significatifs et a dépassé les objectifs de 22% en termes « d'impressions », renforçant l'attractivité de la marque employeur Club Med Exclusive Collection auprès de ses cibles clés.

Rémunérations et avantages sociaux

En 2024, la masse salariale du Club Med est de 450,7 M€
ce qui représente 23,7% du Business Volume

	2021	2022	2023	2024	Evol. Vs 2023
Masse Salariale Monde (en M€ et à taux constant)					
Population Hors Villages	(122,6)	(161,3)	(178,8)	(190,0)	6,3%
Population Villages	(142,5)	(228,9)	(248,4)	(260,7)	5,0%
Population Monde	**(265,1)**	**(390,2)**	**(427,2)**	**(450,7)**	5,5%
Masse Salariale rapportée au CA	35,7%	25,1%	23,4%	23,7%	+0,3 pts

➡ *Voir le tableau complémentaire au § 7.2. Informations complémentaires : indicateurs RSE sociaux*

Compte tenu de la grande diversité géographique des villages, des pays d'origine des salariés, des statuts (permanents ou saisonniers, GO® ou GE…) et des métiers, il existe une grande variété de types de contrats. Le niveau de salaire est fonction du poste, du type de contrat, du marché d'emploi. La politique de rémunération du Groupe respecte toutes les législations locales sur les niveaux de salaire minimum ; les principes qui la régissent sont la reconnaissance au mérite et l'équité. La rémunération est en effet fonction de la performance ; l'évaluation de cette performance est formalisée au cours d'un entretien annuel ou biannuel entre le GO®-GE et son manager.

Les augmentations de salaire au mérite se font une fois par an : une enveloppe d'augmentation est déterminée avec les partenaires sociaux si cela est prévu par la loi. Puis, lors du processus de revue des salaires, des consolidations sont réalisées pour contrôler que les augmentations sont bien en lien avec l'évaluation effectuée et qu'il n'y a pas de discrimination liée notamment à l'âge ou au genre (périmètre CMSAS).

En ce qui concerne la protection sociale, Club Med affilie ses salariés aux régimes de base et, en fonction des obligations et des contextes locaux, a mis en place des régimes complémentaires pour les principaux risques.

La variété des systèmes de paie, différents d'un pays à l'autre, ne permet pas toujours une consolidation fiable. Les nouveaux outils Workday et Adaptive Insight permettent désormais de disposer d'informations plus fiables pour la consolidation de la rémunération des collaborateurs dans le monde.

3.2 Organisation du temps de travail

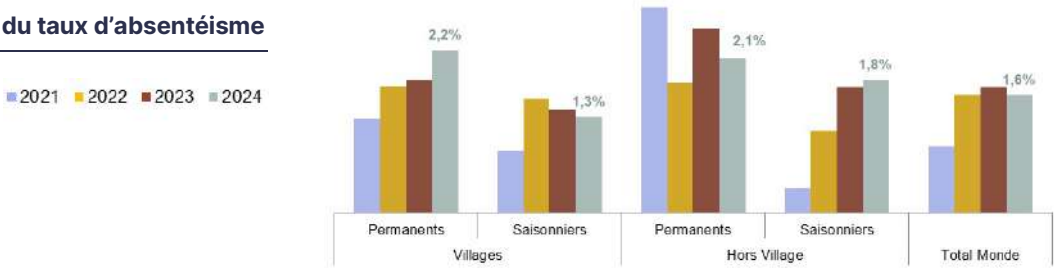
Dans le Groupe, au sein des différents villages, le temps de travail est organisé en fonction de la règlementation applicable et de la durée légale locale, que ce soit pour les GO® ou les GE. La durée du temps de travail hebdomadaire varie ainsi entre 35 heures et 48 heures. Cette durée peut être fixe ou variable selon les périodes, afin de permettre une adaptation aux fluctuations saisonnières du remplissage.

Dans les Resorts de France, le temps de travail des GO® est encadré par un accord collectif CMSAS signé en 2000. Ils bénéficient de repos correspondant aux majorations acquises pour les heures effectuées entre 35 et 39 heures. Le temps de travail du personnel GE correspond à la durée légale du travail, soit 39 heures, depuis l'entrée en vigueur d'un avenant relatif à la durée du travail du personnel GE signé le 29 septembre 2022.

Les sièges de Paris et Lyon et les agences Club Med Voyages bénéficient d'un accord sur le temps de travail depuis 1999. Les sièges appliquent un horaire de 37h30 et bénéficient de 12 jours de RTT et de deux ponts dans l'année. On enregistre très peu d'heures supplémentaires sur ces sites. Le temps de travail des salariés en agence est annualisé.

3.2.1 Absentéisme

Évolution du taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme des salariés permanents hors villages est similaire à celui des salariés permanents villages. Cela s'explique notamment par une part plus importante de femmes hors villages qu'en villages ce qui entraine plus d'absences liées au congé parental (41% de la durée des absences hors village).

3.3 Relations sociales

Club Med a toujours veillé à la construction et à la pérennité du dialogue social au sein de ses différents établissements (villages et sièges) à travers le monde, ce qui se traduit par exemple par la présence de représentants du personnel dans la quasi-totalité des villages, y compris ceux qui sont en exploitation saisonnière.

En Europe, le Groupe a créé dès 1996, avant que la loi ne l'impose, un Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) réunissant des représentants syndicaux des différents pays d'Europe où il est implanté. Avec les organisations syndicales internationales (UITA/EFFAT), il a signé en 2004, puis reconduit et élargi en 2009, un accord sur le respect des droits fondamentaux au travail, qui réaffirme notamment le droit syndical pour tous les salariés dans le monde.

➡ *Voir ci-dessous § « Récapitulatif des accords en vigueur ».*

Organisation du dialogue social

Pour le périmètre CMSAS et pour les salariés sous contrat de droit français employés à travers le monde, un dialogue régulier est instauré.

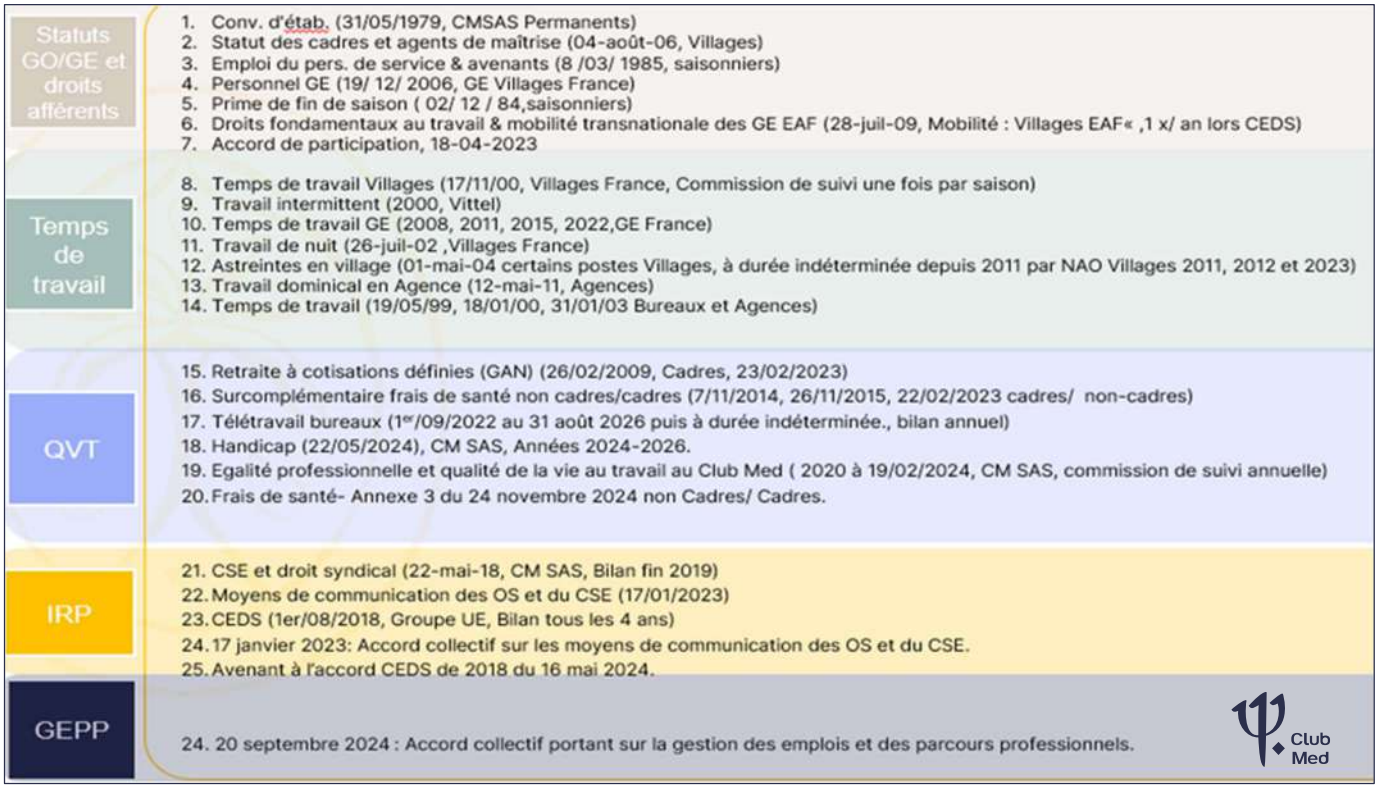
Le dialogue social et syndical a été réorganisé en 2018 à l'occasion de la négociation d'un accord qui a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le 22 mai 2018. Une nouvelle instance a été créée (Comité Social et Économique), regroupant les anciennes commissions spécialisées (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, Formation, Logement, Économique, ASCV), avec laquelle sont partagées la situation économique de l'entreprise, les orientations stratégiques et toutes les évolutions pouvant impacter le fonctionnement et l'organisation.

Les dernières élections des représentants du personnel ont eu lieu durant l'hiver 2022. Trois organisations syndicales sont représentatives au niveau de CMSAS avec lesquelles sont négociés et signés les différents accords d'entreprise.

À l'échelle de l'Europe, le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) est composé de treize membres : neuf Français, un Grec, un Espagnol et un Portugais. Il traite en particulier des questions d'emploi, de recrutement, de développement et de RSE. En 2024, cette instance s'est réunie 3 fois en plénière et il y a 2 bureaux de liaison du CEDS par an (en comité restreint).

À travers le monde, le dialogue social est construit au plus proche du terrain (villages et sièges) avec des représentants du personnel, au sein des différentes entités concernées. Des réunions et discussions régulières sont organisées au niveau local avec eux en considération des règlementations locales et chaque fois que cela est nécessaire.

Récapitulatif des accords en vigueur



- *Accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (2020)*

Le 6 février 2020, un nouvel accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail a été conclu avec les partenaires sociaux (FO, CFDT, CFTC, UNSA). Construit sur la base des cinq valeurs de Club Med, il concerne les bureaux, agences et resorts.

Ce premier accord sur la qualité de la vie au travail s'ajoute à d'autres accords plus spécifiques, qui contribuent également à une meilleure qualité de vie au travail des GO®-GE, et qui portent sur :

la prévoyance et les remboursements de frais médicaux des non-cadres et des cadres signés en 2014 et modifiés en 2015 et faisant l'objet de deux avenants le 22 février 2023 ;

le télétravail : nouvel accord signé le 7 juillet 2022 ;

l'emploi des personnes en situation de handicap dont l'accord a été renouvelé le 22 mai 2024.

Au travers de cet accord, Club Med SAS s'engage sur 3 volets :

le renforcement des dispositifs de prévention et de **protection en matière de santé, sécurité et conditions de travail** *(➟ voir § 3.4 Santé, sécurité et bien-être au travail)* ;

la **diversité et l'égalité professionnelle** *(➟ voir § 3.6 Egalité de traitement)* ;

l'attention aux besoins des GO®-GE sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail avec le baromètre social, GO®-GE Voice et des plans d'action coconstruits pour amplifier les sources de satisfaction et réduire les sources d'insatisfaction *(➟ voir § 3.4. Santé, sécurité et bien-être au travail)*.

Un nouvel accord est en cours de négociation pour la période de 2025-2029, celui-ci visera à renforcer les dispositifs mentionnés ci-dessus avec une attention particulière portée à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et à la santé mentale des équipes.

3.4 Santé, sécurité et bien-être au travail

L'année 2024 a été marquée par :

le renforcement des équipes HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) en village et une coordination rapprochée par les BU ;

l'accompagnement et la formation des responsables HSE en village sur le rôle et les missions HSE ;

le lancement du nouvel outil Safety Dashboard Club Med comme socle de nos démarches de prévention ; Utilisée par l'ensemble des villages, agences et sièges, cette application est destinée à faciliter la capitalisation des données d'incidentologie et l'évaluation des risques ;

la formalisation des bonnes pratiques monde en matière d'Hygiène, Santé et Sécurité avec la mise en place de procédures et standards opérationnels sur les activités à risque ;

la mise en place d'une collaboration nouvelle dans le domaine de l'assistance médical et rapatriement avec la société International SOS ;

la définition et la mise en place d'un programme d'audit ambitieux pour l'année 2025 permettant d'accompagner chaque année 30% de nos villages ;

le lancement de la formation « Mental Fitness » auprès de la population village et bureaux.

3.4.1 Conditions de santé et de sécurité au travail

Club Med a développé une forte expertise en matière de prévention des risques liés à l'hygiène, la santé et la sécurité de ses clients comme de ses salariés.

L'ensemble des formations métiers posent la sécurité des salariés et des clients comme une priorité absolue. Au-delà de cela, Club Med met un accent particulier sur la prévention et fournit aussi support et assistance à ses équipes sur le plan médical en cas de besoin. Il s'appuie pour cela sur la Direction Sécurité Hygiène Santé (SHS) et ses réseaux relais.

Cette assistance passe aussi, plus localement, par le réseau des infirmier(e)s en Villages : tous disposent d'un(e) infirmier(e) permanent(e) dans l'équipe. L'assistance repose également sur un réseau de médecins locaux, identifiés et recommandés par International SOS.

S'appuyant sur l'expérience des villages, la politique de prévention se structure autour de l'identification des faits générateurs de **l'accidentologie**. En France, l'évaluation de la notion de pénibilité et le suivi de celle-ci en village ont été réalisés et ont abouti à l'identification de 28 emplois-types en villages.

Un module de **sensibilisation** des GO®-GE regroupant l'ensemble des **thématiques prioritaires** (santé, hygiène de vie, alcool, harcèlement, comportements à risques, addictions, drogue, incidences sur la santé et la sécurité pour soi et pour les autres), élaboré en 2013 en collaboration avec le département l'UDT (Université des Talents), permet de former et d'accompagner nos équipes dans leur développement.

Le **programme KARE**, qui vise à lutter contre les comportements abusifs à caractère sexuel et les conduites addictives liées à la consommation d'alcool et de drogues, a été officiellement lancé sur l'ensemble du Groupe dans le Club Med Arcs Panorama en 2019. Le programme est basé sur quatre éléments principaux :

le guide KARE, qui précise les comportements tolérés et ceux qui ne le sont pas, et qui a été diffusé dans le monde entier;

des formations dispensées à travers des modules spécifiques en e-learning et sur le site WORKDAY pour les GO® et GE de l'ensemble des bureaux et des villages (67% de GO® et GE ont été formés sur la totalité des effectifs en 2024).

la ligne d'alerte centrale (ethics.alert@clubmed.com) qui permet à tous les collaborateurs du Groupe (qu'ils soient internes ou externes occasionnels) de signaler auprès d'un référent des situations contraires au Code Anti-corruption et, également des faits de harcèlement sexuel.

le lancement de la formation « Mental Fitness » dans la prolongation du programme KARE destinée aux équipes village et bureaux, et souvent dispensée en binôme avec des médecins du Club Med.

Prévention des risques psychosociaux

En 2024, les risques psychosociaux ont fait l'objet de prévention au travers de :

la formation des équipes RH monde formées à la détection des signaux faibles et à la gestion des risques psychosociaux avec le module « Sensibiliser et prévenir les risques psychosociaux & comment devenir ambassadeur de la santé mentale » ;

le programme de formation « Managers@clubmed » qui met l'accent sur les risques psychosociaux avec le module « Sensibiliser prévenir les risques psychosociaux et adapter votre management » ;

la formation des Chefs de Village avec un programme sur-mesure sur les risques psychosociaux « Prévenir, gérer les risques psychosociaux, anticiper & résoudre les conflits avec mon équipe » ;

l'accès à la téléconsultation médicale proposant une prise en charge de 4 téléconsultations / an avec un psychologue (en France).

Prévention santé

Le Club Med a décidé d'adapter son dispositif mis en place dans le cadre de la crise du Covid dans le monde en adoptant deux grands principes :

Une veille et un suivi des mesures locales de prévention en lien avec les autorités locales. Mais aussi un suivi en interne, via l'infirmerie et des indicateurs permettant d'identifier une éventuelle recrudescence de l'infection.

Garder des mesures de prévention en village permettant de maintenir un niveau adapté de protection des équipes et des clients : process de nettoyage renforcés, mise à disposition de gel hydroalcoolique sur les différents points d'accueil du public, mise à disposition de masques pour les personnes présentant des symptômes, aération des lieux de réception, etc.

Des rappels fréquents auprès des équipes sont en place. Les formations intégrant les standards de prévention ont été maintenus dans nos protocoles.

Un suivi sanitaire est en place pour identifier et alerter les équipes en cas de forte augmentation des cas. Des dispositions plus contraignantes étant définies en cas d'augmentation significative du nombre de cas positifs.

En matière de **prévention du sida**, Club Med a été la première entreprise à mettre des préservatifs gratuitement à disposition de ses salariés (depuis 1985), et il inclut bien entendu les règles de prévention dans les formations dispensées à tous les GO®-GE. En cas de besoin les infirmier(e)s en Village ou la Direction SHS assistent les GO® ou GE pour obtenir un dépistage gratuit.

Depuis 2017, le **dispositif de notification et suivi des déplacements professionnels** permet de communiquer et de suivre les GO® dans leurs déplacements à l'étranger. Le dispositif inclue une information amont des dispositions médicales et sécuritaires applicables, ainsi qu'un « tracking » continu de leurs déplacements afin de pouvoir réagir immédiatement en cas d'aléas particuliers. Le système s'appuie sur les réservations voyages effectuées par les équipes auprès des 4 principales agences de voyages dans le monde. Il couvre également les activités Club Med Découverte.

Les collaborateurs en déplacement dotés de cette application ont ainsi la possibilité d'envoyer, en cas de besoin, leur localisation en temps réel afin de bénéficier d'une assistance en cas d'urgence.

La Direction SHS a mis en place un module de **sensibilisation au risque d'intrusion malveillante** à destination des équipes des Villages Club Med. Une version adaptée aux spécificités des structures Baby, Petit et Mini Club a également été créée en 2018, répondant ainsi aux exigences de la Protection Maternelle et Infantile française (PMI).

3.4.2 Fréquence et gravité des accidents du travail et maladies professionnelles

Est comptabilisé comme un accident du travail, tout accident survenu sur le lieu de travail donnant lieu à une incapacité de travail d'au moins un jour sur l'exercice.

Les accidents survenus sur le trajet habituellement emprunté par le salarié entre son domicile et son lieu de travail, sont comptabilisés comme des accidents de trajet et inclus dans les accidents de travail.

La spécificité des activités et de la vie en village conduit à identifier des métiers à plus fort risque accidentologique : cuisine, entretien ménager et activités sportives, en particulier. Des formations spécifiques à chaque type de risque et un pilotage continu de l'accidentologie permettent de réduire le nombre d'accidents.

L'outil Safety Dashboard assure un suivi détaillé des accidents du travail, une analyser approfondie des causes à l'origine et le pilotage des actions correctives nécessaires. Il permet également d'identifier les tendances en matière d'accidentologie et l'évolution des indicateurs sécurité (fréquence et gravité) sur l'ensemble des périmètres du Club Med (Agences, bureaux et villages).

Chaque village réalise une évaluation de ses risques professionnels, sur le principe du DUERP Français (document unique d'évaluation des risques professionnels), et assure la mise en place du plan d'actions préventives pour minimiser les risques humains. Ce registre sera prochainement intégré à l'outil Safety Dashboard pour assurer une continuité avec le suivi de l'accidentologie.

Absentéisme des GO®-GE			**2 023**	**2 024**
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	**1,7%**	**1,6%**
Durée totale		En jours	98 953	98 593
dont % Maladie			59%	63%
dont % Accident de travail (trajet et travail)			8%	7%
dont % autres	2		33%	30%
GO®-GE Permanents Villages				
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	**1,8%**	**2,2%**
Durée totale		En jours	32 421	38 682
dont % Maladie			70%	76%
dont % Accident de travail (trajet et travail)			10%	6%
dont % autres	2		19%	18%
GO®-GE Saisonniers Villages				
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	**1,4%**	**1,3%**
Durée totale		En jours	48 249	43 659
dont % Maladie			53%	54%
dont % Accident de travail (trajet et travail)			8%	11%
dont % autres	2		39%	35%
GO®-GE Permanents Hors Village				
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	**2,5%**	**2,1%**
Durée totale		En jours	17 900	15 849
dont % Maladie			55%	58%
dont % Accident de travail (trajet et travail)			1%	1%
dont % autres	2		43%	41%
GO®-GE Saisonniers Hors Village				
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	**1,7%**	**1,8%**
Durée totale		En jours	383	404
dont % Maladie			90%	85%
dont % Accident de travail (trajet et travail)			0%	0%
dont % autres	2		10%	15%

3.4.3 Bien-être au travail

Convaincu que « des GO® et GE heureux font des GM® heureux », Club Med s'engage dans le bien-être et l'épanouissement de ses collaborateurs dans les bureaux, les agences et au sein des villages, où les conditions de vie et de travail particulières appellent une écoute et des actions adaptées. En 2024-25, Club Med a lancé sa cinquième campagne d'écoute interne « G.O & G.E Voice » accompagné par Peakon, plate-forme permettant de garantir l'anonymat et la confidentialité des réponses.

« G.O & G.E Voice » a pour vocation de permettre à tous les GO®-GE du monde de s'exprimer et donner leur avis sur leur expérience au Club Med en tant qu'employé. L'enquête repose sur un questionnaire en ligne abordant des thématiques comme l'intégration, la fierté d'appartenance, le management, le développement et l'environnement de travail. Le questionnaire, disponible sur PC et smartphone est personnel, anonyme, et accessible à tous. Il est traduit en 20 langues et dispose d'une version audio adaptée aux personnes dont le niveau de lecture est plus faible.

L'enquête est renouvelée tous les deux ans depuis 2014 ; celle-ci a été renouvelée sur les Resorts en été 2024 avec un taux de participation de 65% (+14pts vs 2022), puis en septembre 2024 sur les bureaux et agences avec un taux de participation de 85% (+3pt vs 2022). Elle a été renouvelée en hiver 2024-2025 sur les Resorts avec un taux de participation de 62% (+24pts vs 2022). Le taux de participation global est de 70% (+15pts vs 2022).

Parmi les grands enseignements de l'étude, il est à noter que les GO®-GE sont de véritables ambassadeurs du Club Med. En effet, ils ont attribué le score de 7,8 (sur une échelle de 0 à 10) à la question « Dans l'ensemble, à quel point êtes-vous satisfaits de travailler au Club Med ». Fortement engagés dans leur travail et envers Club Med (7,9), fiers de travailler au Club Med (8,2), les GO®-GE apprécient les valeurs et la culture de l'entreprise infusée notamment dans l'engagement RSE, la dimension multiculturelle, l'autonomie, l'intégration. Enfin, les GO®-GE ont donné le score de 7,7 à la question « Je recommanderais à d'autres personnes de travailler au Club Med ». Deux nouveaux indicateurs pour cette campagne ont été intégrés : la satisfaction des employés concernant les efforts réalisés par Club Med en matière de diversité et d'inclusion, qui a obtenu un score de 8, et la perception de la santé et du bien-être comme priorité au Club Med, qui a reçu un score de 7,1.

Accord sur le télétravail

Le 6 juillet 2021, Club Med a signé à l'unanimité avec l'ensemble des partenaires sociaux un nouvel accord sur le télétravail élargi à l'ensemble des bureaux France. Il propose une nouvelle expérience de travail avec le concept « SmartWorking@ClubMed», qui participera à leur épanouissement et développement professionnel. Cet accord définit de façon concertée les conditions et modalités d'accès pour les salariés à cette forme d'organisation du travail. Il est entré en vigueur le 1 septembre 2021 pour une période d'un an. Le 7 juillet 2022, Club Med a renouvelé cet accord avec l'ensemble des partenaires sociaux pour une période de 4 ans, qui doit être renouvelé à son terme.

Cet accord offre aux GO® bureaux la possibilité de télétravailler jusqu'à 10 jours par mois et 90 jours par an, dont 1 semaine complète par trimestre, soit 4 semaines dans l'année (dont 1 semaine/an en Resort avec le dispositif pionnier de Workation qui permet de télétravailler dans un des villages Club Med situé à +/-2 heures de décalage horaire du lieu de travail du collaborateur). Club Med propose aussi un quota majoré pour les travailleurs en situation de handicap (+24 jours/an), les femmes enceintes (+5 jours/mois) et les aidants familiaux (+16 j./an avec une flexibilité de pose du quota sur l'année).

3.5 Formation et développement des talents

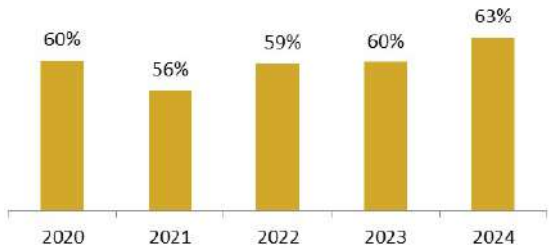
Le développement des compétences et de l'employabilité est un enjeu fondamental pour Club Med, car c'est l'un des piliers essentiels pour délivrer la promesse client, accompagner la création de nouveaux resorts et pour renforcer son attractivité en tant qu'employeur, en particulier pour les emplois saisonniers. Ce développement se fait au travers d'un enrichissement professionnel et d'une progression personnelle liée à l'expérience de vie proposée. Pour le Groupe, les leviers principaux sont donc l'offre de formation, des parcours professionnels riches et diversifiés et la mobilité professionnelle et géographique.

3.5.1 Former pour développer avec l'Université des Talents

Le développement des compétences étant un levier clé de l'épanouissement au travail, de la professionnalisation et du renforcement de l'employabilité, Club Med s'est doté en 2006 d'une Université d'entreprise - l'Université des Talents by Club Med (l'UdT) - acteur clé de la mise en œuvre de sa stratégie.

En 2024, 63% des salariés ont reçu une formation. 255 707 heures de formation ont été dispensées ce qui correspond à 78 112 stagiaires (-1,7% vs. 2023) et 18.980 salariés formés (+3,3% vs. 2023) avec une moyenne de 2 jours de formation par salariés formés/par an.

Part des GO®-GE ayant bénéficié d'une formation
Périmètre Monde



L'Université des Talents, fonctionne en réseau. Elle est basée à Paris et trouve des relais dans toutes les Business Units : Lyon, Miami, Shanghai et, Rio. Elle permet d'avoir une structure de formation connectée à la réalité de l'entreprise et conduit des actions visant à intégrer et développer les collaborateurs sur tout type de compétences.

Elle s'appuie sur une équipe de 85 formateurs permanents, basés soit dans les resorts au plus proche des GO® et GE, soit dans les bureaux de pays et sur un réseau de plus de 100 formateurs occasionnels, experts dans leur métier. Elle fait aussi régulièrement appel à des prestataires externes de renom pour enrichir son offre de formations.

Des événements annuels : les Academy Weeks et les Academy Days

Ces évènements représentent des grands rendez-vous annuels de formation qui réunissent pendant quelques semaines entre 300 et 1 600 salariés selon la taille de la Business Unit organisatrice. Les thèmes des formations abordés visent le renforcement des savoir, savoir-faire et savoir-être ainsi que les compétences managériales et le leadership des salariés de toutes les filières. Elles contribuent également à renforcer le sentiment d'appartenance, la motivation et la valorisation des salariés.

Les objectifs majeurs de développement et les réalisations en 2024 :

- *Club Med poursuit sa transformation du Learning pour gagner en efficience et en impact*

Cette année, les UdT ont concentré leurs efforts autour des managers conformément au plan 2024.

75% des Key RDS (Responsables de Service) ont intégré Brain-up, qui est un programme de développement omnicanal et personnalisé qui vise à monter en compétence les Key RDS et perfectionner les responsables de pôle en resort sur tout type de compétences du référentiel. Il a été déployé en pilote en EAF puis progressivement dans chaque BU au cours de l'année.

Brain-up est un programme exigeant pour l'UdT en termes de ressources à juste titre dans la mesure où il reflète le niveau d'ambition que nous portons pour la population des responsables de pôle.

- *L'Université des Talents enrichit et élargit en permanence son offre de formations*

En 2024, le Club Med a posé les fondations d'une nouvelle façon d'apprendre. L'objectif : rendre la formation plus accessible, plus autonome, plus utile – et plus impactante.

Digital Learning Factory, a été lancée : il s'agit d'une équipe dédiée à concevoir des parcours de formation engageants et utiles, directement intégrés dans Workday.

Mise en place d'une offre de formation diversifiée (langues, soft skills, compétences métiers et hard skills) via des partenaires innovants : Speexx, GoodHabitz, Tipsy, My Talent Box…

Déploiement de formations accessibles au plus grand nombre, à tout moment, sur tous supports – favorisant une logique d'apprentissage en autonomie.

Accompagnement du changement : accompagner les G.O et G.E dans cette transformation notamment via le support des VTM en resorts et des évènements comme les Booster Learning Days en Bureaux.

En collaboration avec les équipes de l'UDT, des ateliers de sensibilisation sur le bien-être de nos équipes, la santé mentale, et plus globalement sur les enjeux de développement durable sont réalisés dans nos offices et resorts.

- *Développer un management cohérent avec la stratégie et la singularité de l'Esprit Club Med*

Lancé en 2011, « Manager@Club Med » est un programme de formation destiné aux managers en resorts et en bureaux ou agences qui vise à aligner et rendre cohérentes les pratiques managériales au sein du Club Med. Ce parcours managérial en plusieurs niveaux a pour objectif d'accompagner l'évolution de la culture managériale, de mettre l'humain au cœur de la performance de l'entreprise, de définir et renforcer les critères différenciants d'un manager Club Med.

3.5.2 Développement des talents par la mobilité professionnelle et géographique

Club Med permet à tous les GO®-GE qui le souhaitent et s'en donnent les moyens d'évoluer dans l'entreprise, et ainsi d'accroître leur niveau de responsabilité.

En 2024, le taux de mobilité a retrouvé un niveau plus proche de celui avant covid avec 20% des GO® et 11% des GE qui ont changé de fonction d'une année sur l'autre (vs 33% et 5% en 2019 et 20% et 12% en 2023), et une mobilité géographique de 46% pour les GO® internationaux et de 18% pour les GE internationaux (vs 42% et 9% en 2018).

Le Groupe propose des parcours de développement offrant la possibilité aux GO®-GE d'évoluer vers des responsabilités managériales : 100% des Chefs de Village et environ 91% des Responsables de Service en village sont issus de la promotion interne.

➟ *Voir chiffres sur la mobilité professionnelle en annexe.*

Plusieurs dispositifs permettent de gérer ces évolutions :

le comité des talents Villages, qui permet de suivre le développement des viviers et les évolutions prévisionnelles des **emplois** ;

le programme des GO®-GE Clés, qui propose des parcours de développement et de progression personnalisés aux potentiels identifiés.

En outre, un accord original, signé en 2004, élargi et reconduit en 2009, encadre la mobilité transnationale des salariés GE de la zone Europe-Afrique. Il concerne des GE venant de Turquie, du Maroc, de Tunisie, de l'Ile Maurice, de la Grèce, de l'Italie et du Portugal et ayant l'expérience et la qualification requises. Il leur permet d'occuper des emplois dans les sites du Club Med d'autres pays que leur pays d'origine, dans la mesure où cela correspond aux besoins de l'entreprise, aux souhaits de la personne concernée et où ces solutions ne sont pas de nature à menacer les emplois, les conditions de travail, le niveau de salaire ou les autres conditions sociales des salariés/es du pays d'accueil.

Cette mobilité permet de poursuivre le développement et la fidélisation de nos viviers locaux en offrant l'opportunité de voyager et de se former. Elle permet aussi d'accompagner la montée en gamme du Club Med grâce à l'affectation de professionnels hôteliers performants sur les villages.

➟ *Voir également 3.3. Relations sociales - Tableau récapitulatif des accords.*

3.6 Égalité de traitement

Club Med a été élu « Entreprise engagée pour la diversité » par le magazine Capital daté de juin 2023, à la suite d'une enquête réalisée en partenariat avec l'institut d'études Statista. Club Med y a été classé premier du palmarès 2023 tous secteurs confondus, avec la note de 9,16/10 (sur la base des 6000 entreprises de départ) et premier du secteur « Hôtels, tourisme, loisirs » (sur une base de 83 entreprises).

Ce classement reconnait l'engagement de Club Med en faveur de la diversité et de la prévention des discriminations (handicap, égalité des genres, ethnicité, âge, orientation sexuelle…).

3.6.1 Diversité et prévention des discriminations

Ainsi, la diversité du recrutement des GO®-GE se traduit par exemple aujourd'hui par le nombre de nationalités différentes représentées dans chaque village :

Plus de 100 nationalités représentées,

60% des villages du Club Med accueillent 8 nationalités ou plus parmi leurs employés,

49% des villages accueillent 10 nationalités ou plus,

Certains villages peuvent même accueillir jusqu'à 21 nationalités différentes (moyenne sur les 5 premiers villages les plus pourvus en nationalités).

Signataire de la **Charte de la Diversité** dès 2004 (année de son lancement), Club Med est depuis longtemps sensibilisé aux questions de diversité dans l'entreprise. Par son histoire et ses valeurs, et compte tenu des pays où il est implanté, Club Med favorise le pluralisme des origines et recherche la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières.

Le principe de diversité et de non-discrimination est réaffirmé dans la charte Éthique depuis 2009.

Ce « brassage culturel », cette diversité, sont des éléments fondamentaux qui construisent depuis sa création, mais aujourd'hui plus que jamais, la culture et l'identité du Club Med. Parmi les éléments qui illustrent et contribuent à garantir la non-discrimination, on peut citer l'importance attachée, dans le processus de recrutement, au « savoir être » et à l'objectivation des compétences qui y sont liées. La multiculturalité des équipes est importante : 8 nationalités ou plus dans 60% des villages et en moyenne 8 langues différentes.

3.6.2 Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Depuis 2012, Club Med a mis en place des mesures dédiées ayant pour objectif, d'une part, de faire progresser le principe d'égalité professionnelle dans les relations de travail et, d'autre part, de permettre à chacun d'exercer davantage sa responsabilité familiale. Cet engagement s'articule autour de 3 domaines d'actions :

le recrutement ;

la promotion ;

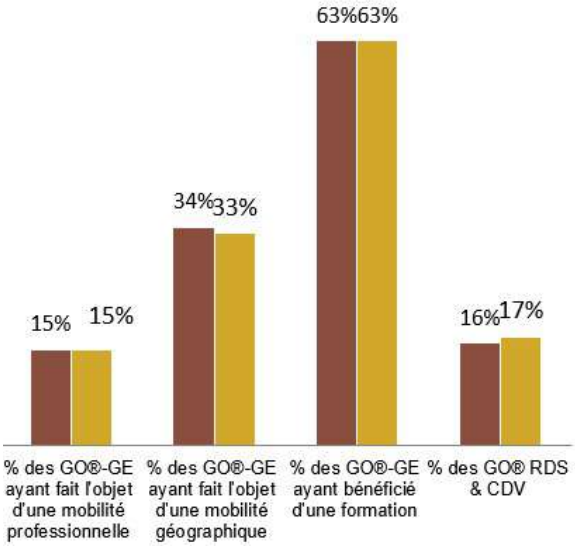
l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Club Med a une politique de recrutement égalitaire et propose aux hommes et aux femmes un même salaire, à expérience et poste équivalents.

Cette année, en villages, les femmes bénéficient un peu plus que les hommes (en ETP) de la mobilité professionnelle et géographique, ainsi que de formations. La part des femmes managers par rapport à celle des hommes au sein des Chefs de Villages (CDV) et Responsables de service (RDS) est de 40% en 2024 vs 41% en 2023. La proportion de femmes au sein du Leadership Committee du Club Med est de 41% en 2024 (vs 46% en 2019). La proportion de femmes au Comité de Direction Générale est de 29%.

Depuis 2019, conformément à l'obligation légale française, Club Med SAS a publié son index d'égalité femmes-hommes. Cet indicateur permet aux entreprises de mesurer leur situation sur le plan de l'égalité professionnelle, au travers d'un indice calculé chaque année à partir d'éléments sur les rémunérations, les augmentations, les promotions, les congés maternité et la parité au sein du top management. En 2024, Club Med SAS a obtenu le score de 93/100, 3 points au-dessus de la note moyenne des entreprises de plus de 1000 salariés. Cette note globale satisfaisante est le reflet de l'engagement du Club Med en matière d'égalité femmes-hommes.

Répartition des GO®-GE par genre en 2024
Périmètre – Villages



Accord sur l'Égalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes (CMSAS)

L'accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail conclu le 6 février 2020 avec les partenaires sociaux (FO, CFDT, CFTC, UNSA), concerne Club Med SAS. Il comporte un volet concernant la diversité et l'égalité professionnelle avec :

l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines, et de communication ;

des objectifs chiffrés en matière d'égalité professionnelle avec des actions visant à favoriser la mixité des filières ; améliorer la promotion des femmes vers des fonctions managériales en villages ; rester vigilant à maintenir les faibles écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ; faciliter l'exercice de responsabilités familiales des pères et la conciliation vie professionnelle / vie professionnelle (congé responsabilité familiale, alignement du traitement du congé paternité sur le traitement du congé maternité, places en crèches ...).

Accord portant sur l'Égalité Professionnelle et la Qualité de vie au travail (CMSAS)

En 2020, les engagements en matière d'égalité professionnelle ont été renforcés dans le cadre d'un accord plus large portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail construit sur la base des 5 valeurs du Club Med :

Responsabilité avec un engagement d'amélioration continue des conditions de travail et un engagement de tous pour la santé et la sécurité des équipes.

Esprit pionnier en facilitant l'accès aux soins médicaux 24h/24 et 7j/7 avec la mise en place de la téléconsultation.

Multiculturalité en confortant nos engagements pour la diversité.

Liberté :

- en promouvant davantage l'égalité professionnelle en matière d'embauche, promotion, rémunération et conciliation vie privée & professionnelle avec notamment le maintien de la rémunération pendant le congé paternité y compris en cas de naissances multiples et en cas d'hospitalisation du nouveau-né et en permettant le report des congés payés au retour du congé paternité ;
- en améliorant les conditions de mobilité des GO® du siège et des bureaux de Lyon tout en incitant à des modes de transports alternatifs pour réduire les émissions de CO2 pour les trajets domicile/bureau.
- en cadrant le droit à la déconnexion
- et en s'engageant à rédiger un prochain de guide de bonnes pratiques adaptés à chaque environnement (Resorts & offices).

Gentillesse : en promouvant l'écoute des équipes et la prise en compte de leurs besoins pour favoriser épanouissement et engagement.

3.6.3 Accord GEPP

Cet accord définit les modalités de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au sein du Club Med. Il s'inscrit en lien avec l'accord collectif portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail de 2020, favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La politique de GEPP du Club Med vise à anticiper, identifier, mobiliser et développer les compétences techniques, humaines et environnementales, tant pour les besoins actuels que futurs, afin de relever les défis du Club Med, tout en accompagnant les salariés à devenir les acteurs de leur propre développement et parcours professionnel tout au long de leur carrière.

Cette ambition repose sur les principes fondamentaux suivants :

Disposer des compétences adéquates, au bon niveau, au bon moment et au bon endroit, en adéquation avec la stratégie du Club Med, les attentes des G.E et G.O, et les exigences de la transition écologique.

Développer l'employabilité et les compétences des équipes en proposant des formations adaptées aux besoins de chacun et en encourageant la mobilité interne.

Accompagner les salariés tout au long de leur carrière, en tenant compte des spécificités de chaque étape clé de leur carrière.

Le pilotage de la GEPP doit permettre d'assurer l'alignement et l'efficacité de la démarche GEPP avec la stratégie globale de l'entreprise. À ce titre, ses principales missions sont les suivantes :

Garantir la pertinence et la mise à jour régulière de la cartographie des emplois, des compétences et des parcours professionnels, en prenant en compte les évolutions du marché, les besoins des clients et les enjeux de la transition écologique.

Mesurer l'impact des processus RH existants (recrutement, formation, gestion des carrières, etc.) sur les objectifs de la GEPP, et ajuster ces processus si nécessaire pour une meilleure efficacité.

Piloter la mobilité géographique et la promotion interne, en veillant à ce que ces dispositifs contribuent au développement des compétences et à l'épanouissement professionnel des G.E. et des G.O.

Suivre et évaluer les avancées et les impacts des différents dispositifs de la GEPP (formation, accompagnement des parcours, etc.), et les adapter en fonction des retours d'expérience et des évolutions du contexte.

3.6.4 L'égalité de traitement liée à la situation de handicap (CMSAS)

Club Med a à cœur d'accueillir dans ses équipes des collaborateurs en situation de handicap, et d'être attentif à ses salariés touchés par un handicap ou une pathologie chronique. Nous veillons à mettre à leur disposition les conditions les plus adaptées à leur situation qui facilitent leur parcours professionnel.

Périmètre CMSAS

Les engagements de l'entreprise sur ce périmètre sont encadrés par un accord d'entreprise renouvelé en 2024.

Les objectifs définis dans cet accord visent à accueillir toujours plus de nouveaux collaborateurs en situation de handicap dans l'entreprise, puis à apporter des réponses à leurs besoins spécifiques, et des solutions de compensation de leur handicap, afin de leur assurer les meilleures conditions possibles pour effectuer leurs missions.

Pour progresser dans le sourcing et le recrutement de candidats en situation de handicap, le Club Med mène des actions visant à renforcer sa notoriété en tant qu'employeur engagé.

Afin d'améliorer encore la fidélisation des travailleurs handicapés, le Club Med va déployer des actions de sensibilisation autour du handicap, et des modules de formation consacrés au sujet du handicap au travail.

Les chiffres de l'année civile 2024 : 46 recrutements et 154 salariés employés (CDD, CDI) correspondant à un taux d'emploi de 2.76% de l'effectif.

Résultats cumulés depuis 2007

Mission Handicap Club Med

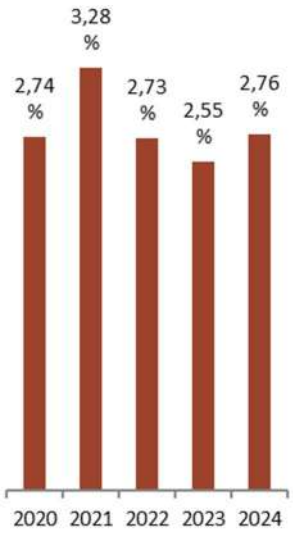
Le graphique ci-dessous présente le taux d'emploi des travailleurs handicapés en France en 2024. Ce taux prend en compte les équivalents temps plein des salariés ayant un statut de travailleur handicapé, tel que défini par l'article L5212-13 du Code du travail, par rapport à l'effectif global.

Les personnes bénéficiant de ce statut de travailleur handicapé sont :

Les personnes titulaires d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).
Les personnes ayant été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle si elles ont un taux d'incapacité de 10% ou plus.
Les titulaires d'une pension d'invalidité.
Les bénéficiaires d'une Allocation aux Adultes Handicapés.
Les personnes ayant une carte mobilité inclusion portant la mention invalidité.
Les militaires victimes de guerre et les sapeurs-pompiers volontaires accidentés.

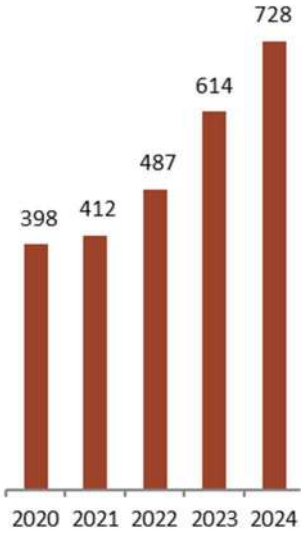
Taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap

Nombre d'unités bénéficiaires / ETP (%)



Contribution théorique à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

(K€)



4./ RAPPORT SOCIÉTAL

Pionner du tourisme dans le monde, Club Med est convaincu qu'il doit contribuer activement au développement des régions où il est implanté.

Les enjeux majeurs identifiés pour le Groupe sont le respect de ses hôtes, la dynamisation du tissu économique et social local et le soutien à la production locale.

COMMUNAUTÉS : RESPECTER ET CONTRIBUER

Remarque préalable : il est à noter qu'au-delà des actions décrites ci-dessous, la gestion des impacts sur les communautés locales est également prise en compte dans le cadre du déploiement de la certification Green Globe *(➟ voir § 2.1.4 Gestion environnementale : le levier de la certification Green Globe)* au travers notamment des critères issus des domaines socio-économique et culturel.

4.1 Respecter les communautés d'accueil, inviter au respect et à la découverte

Le respect des pays d'accueil et de leurs hôtes fait partie des principes fondateurs du Club Med et représente une condition essentielle d'acceptabilité locale de ses villages.

Lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants dans le tourisme

Ce souci de respect concerne l'ensemble des richesses du pays qui accueille un village, à commencer par la plus précieuse d'entre elles, ses enfants.

Les actions définies dans le partenariat signé avec ECPAT en 2005 ont été régulièrement reconduites depuis, avec la poursuite de la diffusion du dépliant conjoint Club Med – ECPAT adapté à la campagne de communication de l'ONG ; ces dépliants sont envoyés aux clients à destination des pays à risque par courrier ou par mail, ou a été rendu accessible depuis le site internet.

Une procédure destinée aux équipes de la Réception sur les destinations à risque afin de s'assurer de l'indentification des invités mineurs a été mise en place en 2005, réactualisée en régulièrement.

> ECPAT est une organisation internationale présente dans plus de 70 pays à travers le monde. Elle a pour vocation de lutter contre la prostitution infantile, la pornographie infantile, et le trafic d'enfants à des fins sexuelles. De nombreux professionnels du tourisme se sont engagés aux côtés d'ECPAT pour combattre l'exploitation sexuelle des enfants dans le tourisme.
>
> ➟ *www.ecpat-france.org*

En outre, dans certains pays, la Fondation Club Med soutient sur le terrain des associations portant assistance à des enfants des rues (réinsertion sociale et familiale).

Inviter au respect du pays hôte

Depuis 2008, dans tous les villages d'Europe-Afrique, l'Espace Découverte affiche une charte sensibilisant au respect des hôtes, de la culture, de l'environnement et de l'économie locale. Celle-ci est mise à disposition des GM® partant en excursion. Les chartes au moins en français et en anglais sont affichées au bureau des excursions ou à la réception.

Dans les villages où la démarche de labellisation Green Globe est déployée, soit la quasi-totalité d'entre eux *(➥ voir § 2.1.4 Gestion environnementale : le levier de la certification Green Globe)*, l'affiche de sensibilisation située dans les chambres des GM® les invite à se référer à cette charte.

Cette charte figure aussi dans les carnets de voyages envoyés aux clients des circuits Découverte by Club Med. En 2017, dans le cadre de la démarche de certification ATR (Agir pour un Tourisme Responsable) des circuits Découvertes, le manuel du guide accompagnateur a été revu pour encore mieux former nos guides au respect des cultures et des hommes et à la préservation de l'environnement.

En outre, la Charte Éthique accessible à tous les GO®-GE reprend les principes et engagements qui régissent la relation de l'entreprise à l'égard de ses pays hôtes.

Inviter à la découverte

- *Des villages empreints de la culture locale*

Les villages du Club Med ont toujours été imprégnés de la culture locale, que ce soit au travers de l'architecture, de la décoration, de la végétation ou encore de l'art culinaire… Les programmes d'activités reflètent eux aussi les pratiques locales, avec, fréquemment, des cours de danse, de cuisine, de langues ou des conférences sur le pays d'accueil. La quasi-totalité des Villages organise également chaque semaine une soirée, une journée entière ou des évènements consacrés à la culture du pays ou de la région d'accueil.

- *Excursions et Circuits Découverte by Club Med*

Dans tous les Villages, l'Espace Découverte est situé dans un endroit très visible pour les GM® et invite à la visite du pays. Il propose un large choix d'excursions et d'activités extérieures aux villages. Des services comme la prise en charge des enfants durant la journée d'excursion facilitent l'organisation des parents y participant. En 2024, environ 12% des GM® partent ainsi en excursion au cours de leur séjour (hors Club Med Joyview).

En outre, depuis sa création, Club Med a souhaité développer, en parallèle de son activité villages, des séjours sous forme de circuits ou de combinés circuits + séjours en village. Ainsi, chaque année les Circuits Découverte by Club Med proposent de découvrir une soixantaine de pays, en groupes restreints, encadrés par des guides et accompagnateurs.

4.2 Contribuer activement au développement local

La présence d'un village Club Med a des retombées économiques et sociales sur la région qui l'accueille. Le parti pris par Club Med est de ne pas se contenter de constater ces retombées positives, mais de chercher à les maximiser et à les développer.

Par l'emploi local

Le niveau de confort et de service et la variété des activités proposées dans un village Club Med expliquent le nombre élevé d'emplois induits par l'ouverture d'un village. En 2024, la part de ces emplois attribués à des GO® ou GE locaux[1] a progressé de 1% versus 2023 (74%).

Le recours à des sous-traitants locaux contribue également à la dynamisation du tissu économique et social, de même que l'emploi indirect, même s'il est plus difficile à chiffrer précisément.

Par le développement de l'employabilité des salariés locaux

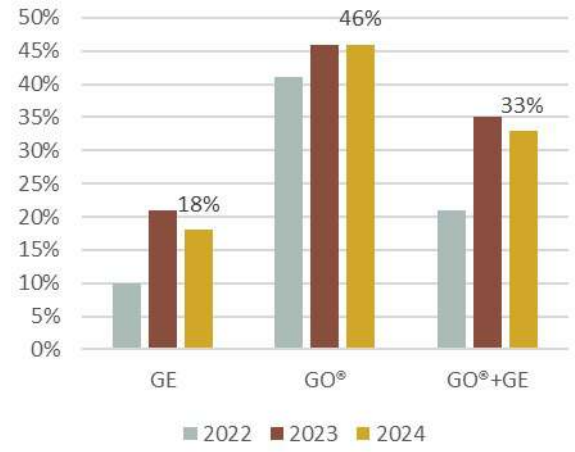
La montée en compétence et l'employabilité des collaborateurs locaux est une priorité du Groupe.

Ainsi en 2024, et sur un périmètre Monde 48% des GE affectés ont reçu une formation.

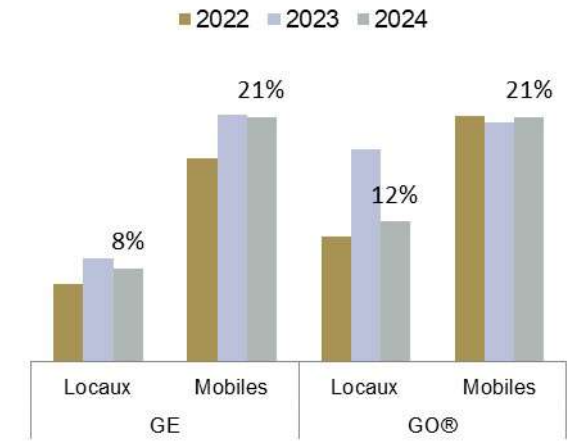
[1] *Affectation dans le pays d'origine du salarié.*

Mobilité géographique et professionnelle[1]

Mobilité géographique périmètre Villages



Mobilité professionnelle périmètre Villages



La mobilité professionnelle[2] des GO®-GE locaux et mobiles est sensiblement différente selon leurs statuts de GO® ou de GE. Néanmoins, on ne voit pas se dégager de tendance de moyen terme, et ce taux est sujet à des fluctuations liées aux ouvertures et fermetures de villages, ainsi qu'aux « mix-métiers ».

Par les achats locaux

➟ *Voir le § 5.2.3 Focus sur les achats locaux*

Par la prévention de la contrefaçon

La contrefaçon va à l'encontre de l'essor économique des pays d'accueil en freinant la création locale et en échappant à toute norme sociale et environnementale. Le Groupe a donc choisi de sensibiliser ses équipes et ses GM® sur ce thème, en particulier au travers du déploiement de l'écocertification Green Globe des villages.

Par le transfert de savoir-faire et d'innovations

La dynamisation du tissu économique et social passe aussi par des transferts de savoir-faire. Le Groupe cherche à mettre en œuvre des pratiques et techniques innovantes localement.

Exemples de pratiques et techniques	année	sites
Epuration biologique des eaux usées par Jardins Filtrants® avec Phytorestore	2006 2011 2013	Albion (Maurice) Yasmina (Maroc) Guilin (Chine)
Piscines biologiques avec Phytorestore	2013 2017 2018	Guilin (Chine) Da Balaia (Portugal) Cefalu (Italie)
Recyclage des déchets avec Oasis Boucotte	2009	Cap Skirring (Sénégal)

Exemples de pratiques et techniques	année	sites
Soutien à l'édition, puis à la promotion du manuel d'agroécologie Agrisud	depuis 2009	Sénégal, Maroc, Brésil, Tunisie, Indonésie
Lutte contre le charançon rouge du palmier avec l'INRA	depuis 2011	8 villages du pourtour méditerranéen
Soutien aux guidelines internationales pour l'observation des cétacés en liberté et accompagnement à leur déploiement auprès de nos prestataires	2019	Da Balaia (Portugal) Rep. Dominicaine

[1] *Affectation dans un pays différent du pays d'origine du salarié.*

[2] *Mobilité professionnelle : changement de fonction. Voir modalité de calcul du taux dans la note de synthèse méthodologique au § 7.2.1*

4.3 Au-delà de la contribution, la solidarité

4.3.1.1 La Fondation d'Entreprise Club Med

La Fondation Club Med
Fondation d'entreprise

Convaincu que « rendre heureux rend heureux » et que l'entreprise doit contribuer à l'intérêt général, Gilbert Trigano, l'un des fondateurs du Club Med, crée en 1978 l'une des toutes premières fondations d'entreprise (avec un statut « sous égide», le statut de « fondation d'entreprise » n'existant pas encore à cette date).

La Fondation mobilise les équipes et les ressources du Club Med pour des actions de solidarité autour de ses resorts et de ses bureaux. Elle intervient dans les domaines de l'enfance vulnérable et de l'environnement avec comme axes prioritaires l'accès à l'éducation et à la récréation pour tous, ainsi que la protection de la biodiversité.

En 2024, près de 2000 GO®-GE se sont impliqués dans 29 pays au travers de près de 500 projets.

En 2024, la contribution du Club Med à la Fondation d'Entreprise s'élève à 615 K€. Elle inclut la dotation pluriannuelle allouée à la Fondation d'Entreprise, les coûts pris en charge par Club Med, la valorisation du mécénat de compétence (sur le temps de travail) et des dons en nature. Par ailleurs, la Fondation d'Entreprise bénéficie aussi du bénévolat hors temps de travail des GO®-GE et du don solidaire sur salaire. Cet engagement du Club Med et de ses équipes suscite celui des clients et permet la dynamique des Amis de la Fondation Club Med.

➡ *Pour en savoir plus : https://www.amisfondationclubmed.com*

Dans les villages

Dans les Villages, la Fondation identifie des partenaires-clés sélectionnés pour leur sérieux et leur efficacité. En 2024, on comptait 18 partenaires-clés Jeunesse, dans 34 sites et 13 partenaires-clés Jeunesse, dans 27 sites. Elle les soutient en mobilisant l'ensemble des ressources du Club Med dont voici quelques exemples :

Parmi les actions de la Fondation Club Med en 2024 :

18 partenaires-clés de l'action sociale ou éducative soutenus dans la durée

118 enfants accompagnés dans 3 écoles du sport

1 032 bénéficiaires dans le cadre de l'organisation de 86 séjours solidaires

15 jeunes embauchés (stage ou CDD) dans le cadre des passerelles métiers

28 rêves d'enfants malades réalisés

Dons de nourriture

Chaque semaine, les villages de Bali et de Phuket réalisent un don de nourriture en partenariat avec « Scholars of Sustenance » au profit de plus 5000 bénéficiaires. Des dons ponctuels au profit d'associations ou institutions locales sont par ailleurs réalisés par les resorts dans de nombreux pays, en particulier lors des fermetures saisonnières.

Dons en nature et de temps

Dans les **Écoles du Sport**, les enfants sont accueillis de façon hebdomadaire dans les Villages ; ils bénéficient des infrastructures et, selon les cas, de l'encadrement d'éducateurs professionnels locaux, pour l'apprentissage de sports. Les objectifs sont de proposer des moments à la fois valorisants, motivants, éducatifs et récréatifs au plus grand nombre, mais aussi des parcours de formation vers les métiers du tourisme pour les jeunes les plus motivés. En 2024, deux Ecoles du Sport à Cap Skirring et une Ecole du Sport à Albion permettent à 118 enfants de pratiquer du tennis, golf, tir à l'arc, danse et natation.

Les **passerelles métiers** cherchent à monter des parcours professionnalisants au sein du Club Med pour des jeunes suivis par ces associations. En 2024, 15 contrats (11 CDD et 4 stages) ont bénéficié à des jeunes accompagnés par l'association Sport dans la Ville, Casamasanté ou encore l'Ecole de Sport de Tennis de Cap Skirring.

Point d'orgue de la saison solidaire, le **Goûter Planétaire** permet d'accueillir dans l'ensemble des Villages des enfants des associations et écoles de proximité : en 2024, lors de la 23ème édition de l'évènement, 35 villages ont accueilli près de 3600 enfants pour des moments de joie et de rêve : kermesses, activités sportives et artistiques, buffets de fête, spectacles…

Un levier à fort impact pour les bénéficiaires des associations partenaires est le **don de séjour** qui répond à des besoins divers : réaliser des rêves d'enfants malades, permettre à des jeunes défavorisés de partir en vacances, de participer à des séjours de découverte des métiers du tourisme … En 2024, 86 séjours ont été organisés au profit de près de 1032 bénéficiaires (25 partenaires).

Mise à disposition d'infrastructures

Dans plusieurs Villages, Club Med met à disposition piscines, salles de séminaires, salles de spectacles ou installations sportives au profit d'associations partenaires.

La Fondation agit par ailleurs dans les domaines de l'environnement et du développement durable en soutenant dans la durée des projets locaux avec des associations partenaires telles que l'ONG Agrisud International dans huit pays *(➟ voir § 5.2.3 Focus sur les achats locaux et le programme Green Farmers)*, l'association Expédition Med en France…, ou encore en encourageant des actions ponctuelles comme des nettoyages de plage.

Des « Espaces Fondation » pour associer les GM®. Afin de répondre à la demande toujours croissante des GM® qui souhaitent eux aussi s'investir, des « Espaces Fondation », associés à des Programmes Éducation locaux, ont vu le jour en 2006 pour recueillir leurs dons en fournitures scolaires ou en produits pour la petite enfance. En 2012, ce sont « Les Amis de la Fondation Club Med » qui ont été lancés afin de pouvoir recueillir les dons financiers des GM® *(➟ voir plus bas)*.

Au siège et dans les bureaux

Au siège à Paris ou dans les bureaux de pays, de Miami à Singapour en passant par Lyon ou Shanghai, des GO® donnent de leur temps et de leurs compétences au profit d'associations locales à proximité de leur lieu de travail. Certains aussi consacrent une partie de leurs vacances à des Congés Solidaires dans le domaine de l'éducation ou de la santé (au Sénégal à Cap Skirring) ou de l'environnement (éco-volontariat sur un voilier pour étudier et prévenir la pollution de la Méditerranée par le plastique).

Les Amis de la Fondation Club Med

Les Amis de la Fondation Club Med, « charity account» sous l'égide de la Fondation Roi Baudouin (Belgique), a pour but d'accueillir les dons financiers des clients. En 2024, il leur est ainsi possible de soutenir financièrement une vingtaine de projets solidaires ciblés par la Fondation d'Entreprise Club Med. Ainsi 215 K€ ont été collectés en 2024 et des projets ont été financés à hauteur de 193 K€.

➟ *Pour en savoir plus, https://www.amisfondationclubmed.com/fr*

La contribution globale en temps passé

En 2024, ce sont près de 2000 GO®-GE volontaires qui ont œuvré pour des missions de solidarité ou de collecte, et leur implication a représenté 10917 heures de bénévolat et de mécénat de compétences.

Mécénat hors Fondation (ou en « régie directe »)

- *Partenariats locaux*

D'autres actions environnementales et de solidarité sont menées localement par les villages, sans être toutes recensées. On peut citer en particulier les partenariats avec la LPO (Ligue de Protection des Oiseaux) en France, le MOm en Grèce pour la protection des phoques moines de Méditerranée, la Mauritian Wildlife Foundation, le Turtle Sanctuary en Malaisie, le Parc National de la Vanoise, le Parc National des Écrins, Un rêve d'abeilles (Grand Massif Samoens), Only Blue for Reef (Columbus), Peregrine Fund (Punta Cana et Miches) et WiseOceans Ltd (Seychelles)…

Le mécénat en régie directe inclut aussi d'autres dons, dont une partie de la contribution à Agrisud *(➡ voir § 5.2.3. Focus sur les achats locaux et le programme Green Farmers)*.

5./ ÉTHIQUE ET DEVOIR DE VIGILANCE, ACHATS RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS

5.1 Compliance : cartographie des risques, programme anti-corruption et plan de vigilance raisonnable

5.1.1 Cartographie des risques RSE du Groupe

En 2024, dans une démarche d'amélioration continue, Club Med a travaillé sur la réactualisation de la cartographie des risques relevant du devoir de vigilance, afin de mieux comprendre et cibler les mesures et outils complémentaires à apporter pour améliorer la maîtrise des risques et les procédures existantes.

Cette nouvelle cartographie a été établie à partir d'entretiens avec les Directions Développement/Construction, Achats, Gestion des Risques, Audit interne, Risques et Assurances, Développement Durable et Ressources Humaines.

Elle a débouché sur la rédaction de fiches de risques qui permettent :

d'offrir une analyse détaillée et individuelle de chaque risque, selon plusieurs dimensions, en prenant pour base la documentation interne Club Med, les entretiens réalisés avec les parties prenantes ainsi que la documentation publique ;

et d'en tirer un plan d'action à partir de l'identification des axes d'amélioration de la maîtrise du risque.

➡ *Voir aussi § 1.3 Analyse double matérialité.*

5.1.2 Programme anti-corruption

La **prévention et la lutte contre la corruption** constituent un enjeu pour Club Med et l'ensemble des collaborateurs. Du fait de l'internationalisation du Groupe, une partie des effectifs travaille dans des pays où l'indice de perception de corruption Transparency International est considéré comme élevé.

Au-delà des procédures internes déjà existantes et régulièrement mises à jour au sein du Club Med, en particulier dans le domaine des achats et du développement/construction, le programme anti-corruption implique une démarche de réaffirmation de l'engagement de l'instance dirigeante, la mise en place de procédures, une pédagogie plus détaillée sur les situations à risque et un soutien renforcé auprès des fonctions les plus exposées au risque.

Conformément aux dispositions de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Loi Sapin 2 », le Groupe a mis en place un programme anti-corruption piloté par la Direction Ethique et Conformité en charge de coordonner la mise en place des mesures de détection et de prévention des actes de corruption telles que prévues dans la Loi Sapin 2.

Cartographie des risques corruption

La cartographie des risques corruption fait l'objet d'une actualisation périodique tous les deux ans. Elle est établie à partir d'entretiens sur les différentes Business Units avec les fonctions concernées, telles que les fonctions développement/construction, achats, opérations, commercial, marketing et communication, finance sur différentes thématiques ayant été identifiées comme pouvant donner lieu à des expositions aux risques de corruption et trafic d'influence.

La cartographie des risques étant destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition du Groupe à des sollicitations externes aux fins de corruption, la priorisation des risques a été établie en fonction en particulier des facteurs de risques, des mesures en place pour réduire ces risques, de l'indice de perception de corruption Transparency International, du nombre de resorts dans le pays considéré et de l'exposition de la fonction.

Evaluation et hiérarchisation des risques de corruption

L'évaluation des risques de corruption a permis de confirmer, préciser et hiérarchiser les risques déjà identifiés qui sont liés en particulier :

à l'implantation via des partenaires dans des pays avec un indice de perception de corruption élevé ainsi qu'aux opérations en direct dans des zones géographiques spécifiques (demandes d'autorisations administratives et supply-chain) ;

à la sous-traitance de la construction ;

aux relations avec les fournisseurs et prestataires ;

à la gestion des cadeaux, invitations et gratuités.

Mesures anti-corruption

- *Code de conduite pour prévenir et lutter contre la corruption et le trafic d'influence (« Code Anti-corruption »)*

Dans le cadre du programme de conformité anti-corruption, Club Med a élaboré son **Code Anti-corruption** à partir des situations à risque identifiées dans la cartographie des risques corruption. Ce code a été diffusé en avril 2019 et fait régulièrement l'objet de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs ainsi que de formations plus spécifiques pour ceux qui sont les plus exposés au risque.

Le Code Anti-corruption constitue une annexe à la **Charte éthique** en vigueur depuis 2009. La refonte en cours de la Charte éthique permettra d'en élargir les thématiques, dont celle de l'anti-corruption, et de renvoyer à des procédures internes plus spécifiques.

Les **clauses RSE des contrats-types** y incluent aussi de manière explicite la prévention de la corruption et visent à mieux partager les attentes en la matière avec les fournisseurs.

- *Procédure de contrôles comptables*

Les procédures relatives au contrôle de l'information financière et comptable reposent sur :

les contrôles financiers mensuels sur l'ensemble des informations comptables et financières effectuées en Business Units, dans les pays et au siège par l'ensemble des équipes financières ;

les obligations légales vérifiées par les Commissaires aux Comptes lors de la revue des comptes et des informations présentes dans le rapport semestriel et le rapport annuel.

Une série de contrôles a été mise en place sur chacune des entités par la Direction Financière, afin d'évaluer les principaux risques inhérents à l'exercice de l'activité pouvant affecter le processus d'établissement des comptes et les incidences financières qui en résultent.

Ces contrôles effectués mensuellement par l'ensemble des intervenants de la Direction Financière au niveau des pays, des Business Units et du Groupe visent à identifier d'éventuels dysfonctionnements.

Conformément à la loi Sapin 2 et aux recommandations émises par l'AFA (l'Agence Française Anticorruption), Club Med s'assure que les contrôles comptables du Groupe permettent de couvrir l'ensemble des opérations identifiées comme à risque en application de la cartographie des risques de corruption. Pour ce faire, Club Med a choisi une solution dénommée Supervizor afin d'automatiser ces contrôles et permettre de détecter, de manière automatique et systématique, les anomalies et erreurs comptables. Après une phase de test concluante, cette solution fait l'objet d'un déploiement progressif sur l'ensemble du Groupe.

- *Dispositif de contrôle et d'évaluation interne*

Le dispositif de contrôle interne de Club Med repose sur une décentralisation des fonctions et des responsabilités inhérentes au contrôle interne et sur un ensemble de règles d'organisation, de politiques, de procédures et de pratiques visant à s'assurer de la mise en œuvre des mesures nécessaires pour maîtriser l'ensemble des risques susceptibles d'avoir un impact significatif sur les activités du Groupe.

Pour parvenir à ces objectifs, le contrôle interne du Groupe s'articule au sein de chaque Business Unit, sous la responsabilité de directions opérationnelles et fonctionnelles, à tous les niveaux d'organisation.

Dans le cadre du plan d'action pour la lutte contre la corruption, Club Med a prévu :

d'intégrer à l'outil déjà existant d'auto-évaluation du dispositif du contrôle interne (matrice d'autocontrôle diffusée périodiquement à l'ensemble des villages, agences de voyages Club Med en France mais aussi aux bureaux commerciaux) les contrôles clés de premier niveau de prévention et de détection de la corruption ;

de définir les contrôles de deuxième niveau selon un plan élaboré par la Direction Ethique et Conformité pour s'assurer de la bonne exécution des contrôles de premier niveau couvrant l'ensemble du dispositif de prévention et détection de la corruption ;

d'intégrer dans le plan d'audit interne de Club Med, une mission d'évaluation de la mise en œuvre des mesures anticorruption.

- *Dispositif de formation et de sensibilisation*

Dans le cadre du plan d'action pour la prévention et la lutte contre la corruption, Club Med a mis en place un dispositif de formation et de sensibilisation. Ce dispositif comprend à la fois des rappels réguliers, des formations en présentiel, pour les fonctions les plus exposées au risque, et la diffusion de modules de sensibilisation.

En amont du dispositif de formation proprement dit, la phase d'entretiens pour la cartographie des risques corruption est l'occasion d'une sensibilisation de l'ensemble des BU sur l'ensemble des fonctions les plus exposées, et d'un positionnement de la Directrice Ethique et Conformité comme référent auprès de ces mêmes fonctions sur ces sujets.

Il est envisagé pour 2025-26 la mise en place d'une formation sous forme de e-learning avec un objectif de déploiement Monde.

- *Régime disciplinaire*

Dans le cadre du plan d'action pour la lutte contre la corruption, ce sont les sanctions et procédures existant dans les différentes sociétés du Groupe dans le monde qui continueront à s'appliquer.

- *Procédure d'alerte interne*

Club Med a mis en place un système de remontée et de traitement d'alertes.

Ce système permet à tout collaborateur du Groupe (qu'il soit interne ou externe occasionnel) de signaler auprès d'un référent des situations non conformes aux principes éthiques et politiques du Club Med dans la conduite de ses activités.

Le dispositif d'alerte est actuellement en cours de revue pour tenir compte des évolutions prévues par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

En 2024, 26 alertes sont remontées via le dispositif d'alerte interne, dont aucun cas de corruption remonté.

- *Dispositif de suivi des mesures*

Dans le cadre du plan d'action pour la prévention et la lutte contre la corruption, Club Med a mis en place un dispositif de suivi des mesures élaboré en lien avec la Direction de l'Audit Interne qui le met en œuvre lors de ses audits.

5.1.3 Plan de vigilance raisonnable

Acteur majeur de l'industrie touristique, Club Med se situe au croisement des attentes des États des pays d'implantation, des populations locales et d'une clientèle attentive. À ce titre, Club Med doit répondre à des exigences normatives ainsi qu'à des attentes de plus en plus fortes de respect de l'environnement et des droits fondamentaux.

Au-delà des procédures internes déjà existantes et régulièrement mises à jour au sein de Club Med, en particulier dans le domaine des achats et du développement/construction, le devoir de vigilance implique une démarche de réaffirmation de l'engagement de l'instance dirigeante, la mise en place en cohérence et le renforcement de procédures, ainsi qu'une pédagogie plus détaillée sur les situations à risque.

Procédures d'évaluation des sous-traitants et des fournisseurs

➟ *Voir § 5.2 Achats responsables*

Actions d'atténuation, de prévention et de suivi des mesures

Les résultats des politiques et actions mises en place sont explicités dans chacune des parties ou sous-parties où elles sont décrites.

Chaine d'approvisionnement

➟ *Voir § 5.2 Achats responsables et vigilance raisonnable*

Droits humains et liberté fondamentales

➟ *Voir § 5.3 Respect des droits de l'Homme*

Santé et sécurité des personnes

➟ *Les mesures santé et sécurité des salariés sont décrites au § 3.4. Santé, sécurité et bien-être au travail.*
➟ *Les mesures santé et sécurité des clients sont décrites au § 6.3. Santé et sécurité des clients : un objectif de sérénité.*

Environnement

➟ *La politique environnementale est décrite dans le chapitre 2 - Rapport environnemental.*

Mécanisme d'alerte

Les remontées des clients et de parties prenantes locales ont pu s'exprimer via les courriers clients ainsi que le lien de contact RSE. Elles sont traitées par les directions et services adéquats et donnent lieu à des bilans réalisés en interne sur les thématiques concernées.

5.2 Achats responsables et vigilance raisonnable

➟ *Le processus d'identification et évaluation des incidences, risques et opportunités est décrit dans le cadre de l'analyse de double matérialité (voir § 1.3).*

S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	Amont
Droits et DH dans la chaine de valeur	
Inégalités de traitement et discrimination dans la chaîne de valeur	impact théorique à court terme
Risque de travail des enfants, de travail forcé, de non accès à l'eau, de non-respect de la vie privée ...dans la supply chain	impact théorique à court terme
Conditions de travail dans la chaîne de valeur	
Précarité abusive des travailleurs dans la chaine de valeur	impact théorique à court terme
Création d'emplois indirects induits par l'activité touristique	impact positif avéré à court terme

S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	Amont
Non respect du droit relatif au temps de travail	impact théorique à court terme
Non respect des salaires décents/protection sociale dans la chaine de valeur	impact théorique à court terme
Mauvaises conditions de travail dans la chaine de valeur	impact théorique à court terme
Risque de conditions de logement indécentes au sein de la chaine de valeur, en particulier dans les activités sous-traitées et lors de la construction des resorts	impact théorique à court terme

Inventeur des vacances tout compris, Club Med a un rôle d'assembleur de prestations variées, rôle auquel les achats contribuent activement avec un montant d'achats représentant environ les trois quarts du Business Volume. **La démarche achats responsables s'inscrit ainsi de manière évidente dans la stratégie de performance responsable du Groupe**.

Les Achats durables sont une **partie conséquente de la démarche de certification Green Globe des villages** : une cinquantaine de critères (sur les quelques 350 critères du référentiel Green Globe) portent sur les thèmes Achat et Approvisionnement. Ils couvrent quatre dimensions : sociale, équitable, locale et environnementale.

5.2.1 Vigilance raisonnable dans la chaine d'approvisionnement

La Direction des Achats mène une politique de vigilance raisonnable au travers :

de la **Charte Éthique** du Groupe qui encadre le comportement de tous les collaborateurs du Club Med ;

des **clauses RSE** incluses dans les contrats (67% des contrats en 2024), qui promeuvent en particulier les droits fondamentaux au travail auprès des fournisseurs, ainsi que la protection de l'environnement et de la santé, la prévention de la corruption… *(➟ cf. plus bas)* ;

du **processus achat** qui inscrit la RSE à chaque étape ;

d'une **hiérarchisation des risques RSE** par une cartographie ciblée ;

d'évaluations de performances et d'audits des fournisseurs alimentaires dans le cadre de l'adhésion à Check Safety First et Cristal :

d'un dialogue régulier avec les fournisseurs stratégiques.

Une cartographie des risques fournisseurs a été menée en 2024 auprès de fournisseurs stratégiques et critiques afin d'évaluer des thèmes variés (santé financière, vérification de la présence des clauses CSR Anticorruption protection des données, Cyber sécurité …).et établir les plans d'action associés.

L'éthique de la Direction des Achats

La Direction des Achats du Club Med encadre les relations fournisseurs par une charte achat durable appliquée par chaque acheteur.

Les rôles et responsabilités clairement définis prennent en compte les principes de séparation des fonctions. Des audits organisés, soit par la hiérarchie de la Direction Achats, soit par la Direction de l'Audit Interne du groupe sur divers points de la chaine d'approvisionnement permettent une vigilance renforcée.

Une communication sur les risques liés à la corruption et leurs conséquences est régulièrement adressée à l'ensemble des acheteurs.

Enfin, le devoir d'alerte est renforcé auprès des équipes, dès lors qu'elles ont connaissance de comportement anormaux.

➟ *Voir www.suppliers.clubmed.com dans l'onglet « nos valeurs ».*

Formation et sensibilisation des équipes Achat à la RSE

Depuis 2007, **la montée en compétence des acheteurs** sur les achats durables a fait l'objet de sessions régulières de travail. Les achats durables représentent une préoccupation intégrée par tous, avec un degré de maturité qui peut encore différer selon les zones géographiques. En 2024 plusieurs présentations des objectifs et enjeux RSE ont eu lieu lors de plénières Achats au niveau mondial.

Des objectifs qualitatifs et quantitatifs RSE ont été systématiquement intégrés aux objectifs des acheteurs depuis 2023.

Les clauses RSE dans les contrats

Depuis 2006, une clause RSE insérée dans les contrats-types demande aux fournisseurs du Club Med de respecter des principes et des pratiques éthiques. Cette clause engage les fournisseurs et prestataires sur les points clés : absence de harcèlement, absence de recours au travail d'enfants, absence de discrimination, absence de travail forcé, existence d'un salaire minimum, liberté d'association et d'activité syndicale.

Depuis 2017, ces clauses incluent de manière plus explicite la protection de l'environnement et de la santé, la prévention de la corruption et la mise en place de plan d'actions en cas de manquement.

En 2024, le pourcentage des contrats monde identifiés avec **la clause RSE est de 67% (+9 pts vs 2023)**.

Étapes du processus achat

Des engagements développement durable sont inscrits à chacune des étapes du processus achat :

dans la définition de la politique achat en adhésion avec la stratégie du Club Med : gérer les risques et développer les achats responsables est l'un des piliers de cette politique ;

dans l'anticipation des nouvelles réglementations à venir ;

dans les critères de sourcing : l'obtention de certifications et la mise en œuvre de bonnes pratiques environnementales et sociales font partie des questions posées à tout nouveau fournisseur potentiel sur le site internet dédié aux fournisseurs ;

dans les principaux cahiers des charges opérationnels ;

dans les critères de sélection des offres ainsi que dans les contrats ;

dans le reporting sur les achats durables : des objectifs pilotés par indicateurs de performance sont définis. Le taux de renseignement de ces indicateurs dans les catalogues de référencement produits et fournisseurs a progressé depuis 2023. En effet, un effort particulier a été est engagé par les acheteurs envers auprès de nos fournisseurs pour disposer de données précises de leur part (codes pays de production, codes Environnementaux et Sociaux) ; la performance 2024 est maintenant supérieure à 90% des lignes complétées avec ces informations au niveau monde.

et dans des démarches de sollicitation de plans de progrès auprès des fournisseurs.

➡ *L'engagement écoresponsable des achats est clairement communiqué et la charte achats durables est téléchargeable sur le site : https://suppliers.clubmed.com/direction-achats-et-logistique/*

Procédures d'évaluation des sous-traitants et fournisseurs

Club Med identifie les zones à risque du Groupe sur l'ensemble de sa chaine d'approvisionnement afin de mieux hiérarchiser les priorités dans les démarches de vigilance raisonnable (audits, en particulier) sur la base de la **cartographie des risques RSE des achats** menée en 2016 avec le cabinet Buy Your Way, complétée des données annuelles du rapport de Transparency International.

Adhésion ICS

L'Initiative Clause Sociale (ICS) a été lancée en 1998 avec une mission : agir ensemble pour améliorer durablement les conditions de l'Homme au travail et accompagner de manière responsable les fournisseurs, afin de les rendre acteurs de leur démarche de progrès.

➡ *Pour en savoir plus : www.ics-asso.org*

Depuis 2015, **Club Med adhère à ICS (Initiative Clause Sociale)** pour compléter son approche sociale et droits humains, pour s'enrichir du partage d'expériences des membres de l'Initiative et pour mutualiser les audits de ses fournisseurs.

L'appartenance à ICS a permis au Groupe de monter en compétence sur les sujets concernant les droits de l'Homme dans la chaine d'approvisionnement, d'envisager des positions communes sur des risques spécifiques (Syrie, Thaïlande, Turquie…), d'être alerté sur l'évolution des règlementations et de bénéficier du référentiel et de l'expérience ICS en matière d'audit.

5.2.2 Achats de produits responsables

Depuis 2018, au-delà de la vigilance raisonnable et de la lutte contre la corruption, les principaux enjeux des achats responsables portent notamment sur la prise en compte dans les appels d'offres des critères relatifs à la consommation d'eau, l'efficacité énergique, les émissions de gaz à effet de serre, la réduction des déchets, la préservation de la biodiversité, le bien-être animal.

Engagements

Club Med s'engage à cibler les produits **saisonniers et locaux** pour les achats **alimentaires** avec :

65% des produits frais d'origine locale d'ici 2030 (légumes, fruits, beurre - œuf - fromage, viande).

et des produits alimentaires régionaux promus dans tous les resorts *(➟ voir § 5.2.3. Focus sur les achats locaux et le partenariat avec Agrisud)*.

Club Med s'engage à proposer des produits **respectueux de l'environnement** avec :

100% de café écocertifié Fairtrade ;

la mise en place de baby corner bio dans nos villages depuis 2023 ;

une offre de vins Bio disponible dans nos cartes vins ;

une offre de thés et tisane bio disponible en libre-service ;

la suppression progresse des plastiques à usage unique ayant une solution de remplacement durable (produits et emballages à base de papier / carton / bois, produits réutilisables/rechargeables, grands emballages…) *(➟ voir le § 2.3.3 Gérer les déchets – Programme « Bye-Bye Plastic »)*.

Bien-être animal

- *Bien-être animal dans la filière achat*

Club Med s'engage à respecter la biodiversité et le bien-être animal dans la chaine d'approvisionnement avec :

le respect de la Charte « Produits de la mer » mise en place en 2007 et révisée chaque année en fonction des évolutions des recommandations des scientifiques.

la suppression des œufs de poules élevées en cage *(➟ voir ci-dessous)* ;

la diminution de la consommation de viande et la recherche d'alternatives aux protéines animales ;

la suppression des articles en fourrure des boutiques Club Med depuis fin 2022 ;

le respect du bien-être animal dans les activités impliquant les animaux.

THE HUMANE LEAGUE
OPEN WING ALLIANCE

« Nous sommes heureux de nous joindre à d'autres entreprises de notre secteur d'activité et de nous engager à nous approvisionner à 100% en œufs (coquilles, liquides et ovoproduits) provenant d'élevages hors cage pour tous les établissements de notre portefeuille d'ici fin 2025 en Europe et au Brésil, et d'ici fin 2027 sur les autres marchés. Nous rendrons également notre politique d'approvisionnement en œufs hors cage disponible dans toutes les langues dans lesquelles nous publions notre rapport annuel, et nous continuerons à faire état chaque année de nos progrès et des éventuelles difficultés auxquelles nous serons confrontés.

Cet engagement s'inscrit dans le cadre de la politique d'achat du Club Med, ce qui implique que tous les produits achetés doivent répondre aux exigences de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité sanitaire. »

- *Achats d'œufs provenant d'élevages hors cage*

Club Med a pris un engagement fort en 2019 pour la suppression des œufs provenant d'élevages en cage : atteindre 100% en Europe d'ici la fin de l'année 2025 et 100% en 2027 pour le reste des pays sur lesquels il est implanté.

Avancement : En 2024, 51% (+16 points vs. 2023) des œufs (coquille, liquide et ingrédient) achetés par l'ensemble des établissements du Club Med dans le monde proviennent de poules élevées en liberté. La répartition d'approvisionnement hors cage est la suivante :

Europe Afrique (EAF) : 71,3% (vs. 55% en 2023) ;
Focus Europe : 92,3% (vs. 65% en 2023) ;
Amérique du Sud/Brésil (SAM) : 68% (vs. 30% en 2023) ;
Amérique du Nord (AMN) : 31% (vs. 18% en 2023) ;
Asie-Pacifique (ESAP) : 3,2% (vs. 2% en 2023) ;
Chine : 2,1% (+2 points vs. 2023), avec de nouveaux référencements de producteurs fin 2024.

Les BU AMN et ESAP possèdent des resorts sur des îles comme la République Dominicaine, les Bahamas, ou encore la Malaisie, où le sourcing insulaire pose des défis en termes d'approvisionnement.

Actions et suivi des actions

- *Social, sociétal*

En 2024, le taux d'achat dont les critères sociaux sont renseignés atteint 95,8% pour le PMH (+12,8 points vs. 2023) (petits matériels hôteliers) et 98,1% pour le F&B (Food & Beverages) (+13,1 points vs. 2023) grâce aux campagnes menées par la coordination achats RSE Groupe et aux actions mises en place par les acheteurs en collaboration avec les fournisseurs.

- *Environnemental*

Lorsque cela est possible, les achats certifiés sont privilégiés : achats en coton bio pour environ 15% des tenues des GO® (en Europe Afrique), utilisation d'énergies vertes, papier certifié FSC ou PEFC à 100% pour les produits à base de papier (essuie-tout…).

- *Indicateurs clés*

Les cinq indicateurs achats responsables ci-dessous ont été retenus pour faire partie des indicateurs-clés RSE suivis régulièrement par le CDG (Comité de Direction Générale) est décrite ci-dessous :

KPI :

- **Accélérer les achats responsables (données excluant la Chine).**
- **En 2024, le lieu de production a pu être tracé pour 98% des références textiles et du petit équipement hôtelier (vs 91% en 2023).**
- **En 2024, 93% des achats de produits laitiers (beurre - œuf – fromage), fruits et légumes, et viande fraiche, ont une origine de production tracée, et 62% sont d'origine locale[1] (vs. 85% pour l'origine tracée, et 59% pour l'origine locale en 2023).**
- **En 2024, pour 97% des produits PMH (petit matériel hôtelier), des critères environnementaux ont été renseignés dans les catalogues achats, 21% d'entre eux présentent un bénéfice environnemental (vs. 85% et 23% en 2023).**
- **En 2024, au niveau monde, les achats de produits de la mer proviennent pour seulement 0,7% d'espèces en surpêche hors charte, en montant d'achat (vs. 1,1% en montant d'achat en 2023).**

[1] *Produit dans le pays de consommation.*

5.2.3 Focus sur les achats locaux et le programme Green Farmers (partenariat avec Agrisud)

Achats locaux

En 2024, 62% des achats de produits alimentaires frais sont effectuée localement (vs 59% en 2023).

Soutenir et développer l'agriculture paysanne locale ; un partenariat original

Constatant que, dans certains cas, l'organisation de l'offre locale ne permettait pas de répondre à la demande de ses villages en produits frais, Club Med a souhaité aider cette offre à se renforcer, jouant ainsi un rôle actif dans le développement économique des régions où il est implanté.

Cela s'est traduit par un partenariat avec l'ONG Agrisud, signé fin 2008, visant à mettre des petites exploitations agricoles familiales locales en capacité d'approvisionner les villages Club Med, et à les accompagner vers une exploitation plus durable de leur terre en s'appuyant sur les principes de l'agroécologie. Depuis 2019, Club Med s'est engagé à développer un nouveau programme par an en moyenne.

Depuis 1992, l'ONG Agrisud est engagée dans la lutte contre la pauvreté et pour la sécurité alimentaire de populations démunies dans de nombreux pays du Sud. Sa réponse est d'accompagner ces populations dans la création de très petites exploitations agricoles familiales durables, ancrées sur le marché local. Sa démarche est aussi écologique, et privilégie les pratiques qui permettent de concilier développement local et faible pression sur l'environnement.

Agrisud, avec l'aide de partenaires locaux qu'elle forme, intervient auprès de très petites exploitations agricoles à proximité des villages pour :

- renforcer les exploitations agricoles sur le plan technique (diffusion des pratiques agroécologiques), sur le plan de la gestion économique (appui à l'élaboration et à l'analyse des comptes d'exploitation) et sur le plan organisationnel (achat groupé de semences, entretien des dispositifs d'irrigation…) ;
- mettre en place un système d'approvisionnement de proximité qui soit durable (élaboration participative d'un protocole d'achat ; positionnement du partenaire local ou des groupements comme intermédiaires entre les petites exploitations).

➟ *www.agrisud.org*

Les bénéfices du partenariat concernent la plupart des Objectifs du Développement Durable (ODD) :

l'aide aux petites exploitations familiales pour sortir de la précarité par un accompagnement et une formation vers l'économie de marché et l'exploitation durable de leur terre (ODD 1, ODD 8, ODD 4, ODD 10 et ODD 15) ;

la contribution à la relocalisation de l'agriculture vivrière paysanne (ODD8) ;

des buffets proposant aux clients des produits frais, locaux, respectueux de l'environnement et riches de sens (ODD3) ;

la sécurisation des approvisionnements en produits frais (ODD3) et l'augmentation de la part des achats locaux dans les approvisionnements du Club Med (ODD12) ;

la séquestration de carbone par l'agroécologie et la diminution de l'impact CO2 des transports des produits concernés (ODD13) ;

la sécurisation de l'accès en eau des exploitations familiales avec de l'énergie solaire (ODD6 et ODD13) ;

l'égalité d'accès aux ressources économiques pour les femmes sur le projet au Sénégal qui concerne exclusivement des femmes maraichères (ODD 5) ;

et l'amélioration de l'ancrage territorial des resorts (ODD11) ;

le tout en impliquant des acteurs diversifiés : clients… (ODD 17).

Le partenariat représente :

653 TPE[1] accompagnées en 2024 soit près de 1.900 bénéficiaires dans huit pays, et 13 groupements sur 11 resorts ;

depuis 2008 à la fin de l'exercice 2024, un soutien cumulé de 1 996 K€, 8 733 tonnes cumulées cultivées en agroécologie et 838 tonnes cumulées de produits livrées au Club Med ou via la Fondation ;

plus de 130 ha de surface exploitée en agroécologie avec en moyenne 30 variétés cultivées par programme soutenu, dans 5 catégories de produits (légumes, herbes aromatiques, fruits, œufs et produits transformés).

Par ailleurs, l'implication des clients a permis de participer au financement du programme Agrisud à hauteur de 114 K€ depuis 2014.

Le partenariat avec Agrisud a été récompensé :

par les professionnels des achats avec l'obtention du Trophée d'or dans la catégorie « Achats éco-responsables » décerné par le magazine Décision Achats en 2013 ;

par les acteurs du tourisme durable au Maroc, avec l'obtention du Trophée Maroc du Tourisme Responsable, catégorie développement économique et social à l'international, décerné par le Ministère du Tourisme du Maroc en 2014 ;

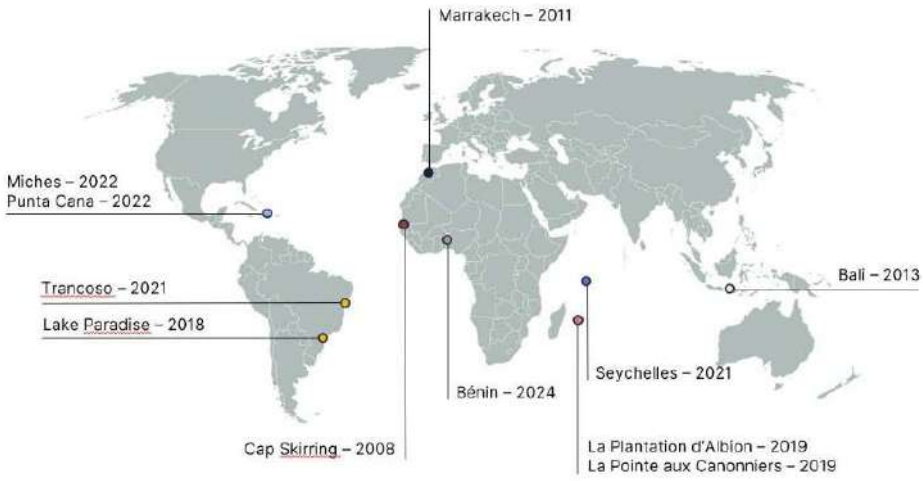
par les personnalités du monde de l'industrie hôtelière internationale, avec le trophée Worldwide Hospitality Awards dans la catégorie « Meilleure initiative en développement durable et responsabilité sociale » en 2015 ;

par l'Organisation Mondiale du Tourisme, qui a retenu le partenariat pour illustrer, en 2017, les bonnes pratiques qui contribuent efficacement au Programme de développement durable à l'horizon 2030 (lien vers le site) ;

et en 2021, par le monde de l'entrepreneuriat social avec la sélection de la Directrice du Développement Durable du Club Med au programme « Unusual Pioneers » conduit par Yunus Social Business et la Fondation Schwab pour l'entrepreneuriat social.

Bilan 2024 sur les différents projets

Le partenariat entre le Club Med et Agrisud est aujourd'hui mis en place dans 8 pays et 11 villages : Cap Skirring (Sénégal), Marrakech (Maroc), Lake Paradise et Trancoso (Brésil), Bali (Indonésie), La Pointe aux Canonniers et Albion (Maurice), Seychelles (Seychelles), Punta Cana et Miches (République Dominicaine) ainsi qu'au Bénin.



L'année 2024 a vu :

un travail conjoint des achats et Agrisud pour monter en puissance les achats des resorts auprès des TPE soutenues avec 237 tonnes (+28% de tonnes livrées entre 2023 et 2024 et +134% entre 2022 et 2024) ;

le début des livraisons de petites exploitations agricoles familiales en République dominicaine (Punta Cana) ;

et la montée en puissance des livraisons aux Seychelles et à Trancoso, au Brésil (doublement des livraisons entre 2023 et 2024).

[1] *Très Petites Exploitations.*

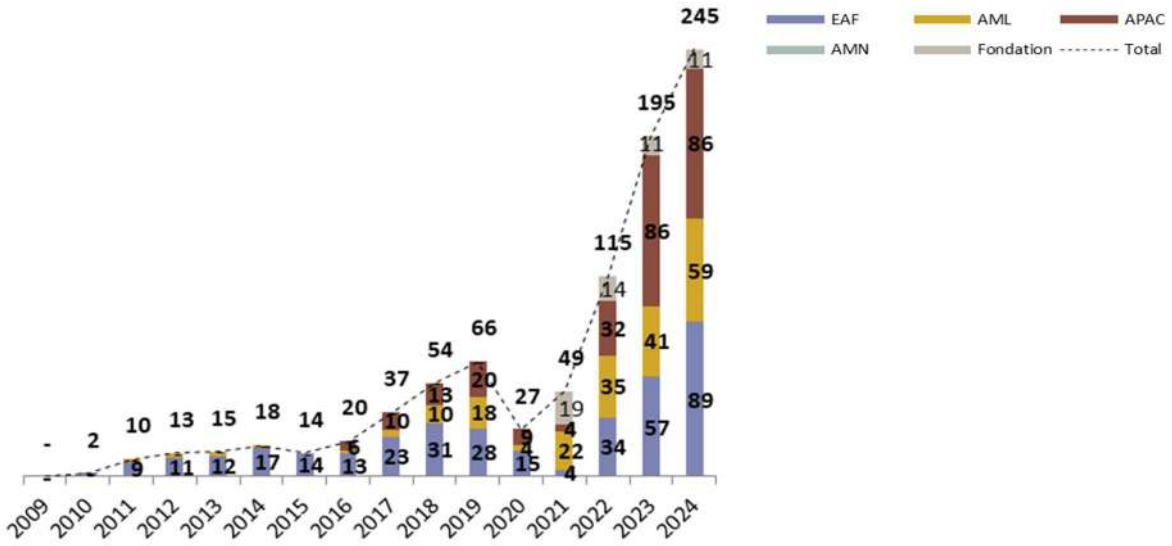
Action de solidarité décidée en réaction à la crise sanitaire et aux fermetures de sites consécutives

Pour limiter, lors des périodes de fermeture liées à la crise sanitaire, la perte de revenu pour les agriculteurs soutenus qui vendent habituellement une grande part de leur production au Club Med, la Fondation Club Med a décidé en 2020 de leur acheter une partie de leur production et de la redistribuer à des familles fragilisées par la crise, sous forme de paniers de fruits et légumes, par des associations locales.

Cette action a été renouvelée chaque année au Sénégal et en Indonésie. En 2024, ce projet a permis d'aider 3885 personnes au Sénégal grâce à notre partenaire local, l'association « Casamasanté » et 600 personnes en Indonésie grâce à notre partenaire local, « Scholars of Sustenance ».

- *Projets Agrisud – 2024*

Agrisud – Tonnage acheté par le Club Med aux exploitations familiales soutenues



5.3 Respect des droits de l'Homme

5.3.1 Droits humains et libertés fondamentales des communautés locales

Club Med est engagé en faveur du respect des droits de l'Homme en particulier au travers de :

la lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants dans le tourisme *(➡ voir § 4.1. Respecter les communautés d'accueil, inviter au respect et à la découverte - Lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants dans le tourisme)* ;

la diffusion des principes de sa **Charte Éthique** à l'ensemble de ses collaborateurs.

En outre, Club Med veille au respect des populations locales et au **non-accaparement des ressources** au travers :

- de la conformité d'acquisition et d'utilisation des sols, du respect des règlementations sur les zones protégées et les sites classés du patrimoine ;
- de la vigilance sur l'absence d'impact des activités des Villages sur la fourniture d'eau, d'énergie ou d'autres services essentiels aux communautés voisines. Ces points sont obligatoires pour l'obtention de la certification Green Globe.

Enfin, depuis 2000, Club Med est signataire de la **Charte nationale d'éthique du tourisme**. Il s'agit de la déclinaison française des principes du Code Mondial Éthique du Tourisme. Et en novembre 2015, le Président Henri Giscard d'Estaing a signé le **Code Mondial d'Éthique du Tourisme**, lors de la 16e réunion du Comité Mondial d'Éthique du Tourisme à Paris.

➟ *Voir http://ethics.unwto.org/fr/content/le-code-mondial-d-ethique-du-tourisme*

5.3.2 Droits humains et libertés fondamentales des salariés

En plus d'appliquer et de promouvoir la **liberté d'association et du droit de négociation collective** *(➟ voir § 3.3. Relations Sociales)* et la **lutte contre les discriminations** *(➟ voir § 3.6. Égalité de traitement)* dans l'ensemble des pays où il est implanté, **Club Med ne recrute ses collaborateurs qu'au-delà de l'âge de 18 ans et interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire**. Cette exigence est notamment assurée lors des sessions de recrutement dans les différents bassins d'emploi puis par le Responsable RH village. Des vérifications sont intégrées dans le programme d'audit interne des resorts.

Il promeut les droits fondamentaux au travail au travers de sa Charte Éthique, ainsi que de l'accord relatif **au respect des droits fondamentaux au travail** *(➟ cité au § 5.3 Respect des droits de l'Homme)*, qui fait directement référence aux principes de l'OIT et décrit en détail l'engagement du Club Med à les respecter.

6./ CLIENTS : QUALITÉ ET SÉCURITÉ, LES BASES D'UNE CONFIANCE DURABLE

Club Med s'est construit avec ses membres ; ce sont eux qui, dès 1950, ont appelé les animateurs « Gentils Organisateurs » (GO®), et qui ont été baptisés en retour « Gentils Membres » (GM®).

La relation de proximité, de confiance et même de connivence qui s'est établie entre Club Med et ses GM® depuis 70 ans fait partie de ses actifs les plus précieux.

Si elle se remarque particulièrement dans la relation entre GO® et GM® en Village, elle repose cependant aussi sur un socle d'engagements essentiels impliquant l'ensemble de l'entreprise envers ses clients.

6.1 Communication responsable vers les clients

La qualité et la fiabilité des informations commerciales sont les premières conditions d'une relation de confiance entre une entreprise et ses clients, en particulier lorsqu'il s'agit de produits aussi impliquants que des vacances.

Conscient de cela, ainsi que de l'exposition et de la forte notoriété de sa marque, Club Med veille, sous le pilotage de la Direction Marketing et l'implication des différentes directions dont la Direction Juridique, à ce que les documents promotionnels soient fiables et ne comportent pas de promesses exagérées ; et à ce que les conditions générales de vente fournies pour les produits et services soient claires, exhaustives et fiables et conformes à la réglementation du tourisme en vigueur.

Club Med est membre associé du SETO (Syndicat d'Études des Tours Opérateurs) et adhère à sa charte du voyage. Celle-ci vise à informer les consommateurs sur les engagements pris par les professionnels Tours Opérateurs et sur les garanties qu'ils offrent à leurs clients.

Le Club Med attache une grande importance au respect des règlementations relatives à la communication marketing.

Sécurité de l'information - Protection des données personnelles

Le Club Med attache par ailleurs une grande importance à la protection, la sécurité et la confidentialité des données personnelles, notamment de ses clients et de ses collaborateurs. Il veille attentivement à la mise en œuvre et au respect des dispositions relatives à la protection de la vie privée et au traitement des données personnelles conformément au Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles qui constitue le standard applicable au niveau Monde. Cette démarche s'inscrit dans le prolongement des engagements du Club Med en matière de considération client et de protection de ses collaborateurs.

L'Entreprise dispose depuis janvier 2018 d'un Délégué à la Protection des Données Personnelles (DPO).

En 2024, à la connaissance de la Société, il n'y a pas eu de plainte significative fondée sur une atteinte à la vie privée ou une perte de données.

6.2 Qualité et satisfaction client

La démarche Qualité au Club Med repose sur une culture historique de la satisfaction et sur des outils ancrés dans les pratiques de chaque métier.

L'écoute des GM® se fait tout d'abord en Village grâce à la relation entre GM® et GO®. Au-delà de la période de séjour, l'écoute se fait à travers l'enquête de satisfaction (le « GM® feedback »), l'analyse des courriers de réclamation, mais aussi, de plus en plus, des retours apparaissant sur les sites internet spécialisés et sur les réseaux sociaux. Un service Relation Client France est dédié aux traitements des retours clients sur ces différents canaux, et au suivi et pilotage de la qualité avec des feedbacks mensuels aux opérationnels.

En ce qui concerne le « GM Feedback », le taux des GM® très satisfaits pour 2024 (hiver + été) a légèrement augmenté par rapport à la moyenne des deux dernières années. Cette hausse est principalement due à la saison estivale qui progresse de 1,2 points, et aux performances en Europe à la Montagne, en France, et en Turquie (+ 4,5 points).

La satisfaction des clients reste plus forte de 6 points dans le haut de gamme « Exclusion Collection » que dans le « Core Range », mais la gamme luxe a été pénalisée par certains villages à fort volume comme Michès ou le Club Med 2 qui ont enregistré des performances inférieures aux standards, faisant baisser la moyenne de la gamme de 2,5 points par rapport à la moyenne 2022-2023.

En 2024, les nouveaux clients du Club Med affichent une satisfaction supérieure de 6 points par rapport aux clients fidèles, et 59% des clients déclarent qu'ils recommanderaient Club Med à leur entourage.

Par ailleurs, des standards de qualité existent dans tous les Villages et la conformité à ces standards est pilotée à travers la formation des collaborateurs et différentes formes de contrôle.

6.3 Santé et sécurité des clients : un objectif de sérénité

La première des priorités données à l'ensemble des GO®-GE est la sécurité des personnes.

La politique de santé et sécurité s'appuie sur l'expertise et la coordination d'une direction dédiée Sécurité, Hygiène et Santé (SHS) disponible 24h/24 qui est rattachée au Secrétariat Général du Groupe.

Elle définit les priorités en matière de prévention sécurité, hygiène et santé, tant vis-à-vis des GM® que des GO® et GE. Elle conçoit les outils et actions de sensibilisation et de formation en collaboration avec l'UDT (Université des Talents), et elle organise leur déploiement, le tout avec une adaptation par BU en fonction des particularités (culturelle, géographique, politique…).

La Direction SHS pilote le **dispositif de gestion de crise**, au travers de formations dédiées et de la diffusion et mise à jour du Manuel de Gestion des Situations Sensibles et des Crises.

Dans les Villages, les réunions Hygiène et Sécurité permettent de passer en **revue les problèmes rencontrés et de mettre en place des plans d'action correctifs ou préventifs**. En parallèle, des autocontrôles par service (digitalisés depuis janvier 2020) sont régulièrement réalisés par les Responsables de Services, et peuvent être exigés à tout moment.

Un intranet SHS accessible par tous les Villages centralise toutes les procédures existantes. Des mises à jour sont régulièrement mises en ligne et aussitôt disponibles en Village. Des formations et préventions autour des enjeux de sécurité sont organisées de façon récurrente et sont suivies d'audits et d'enquêtes ponctuelles.

Pérennisation du responsable HSE (Hygiène Santé Environnement)

L'année 2024 a été marquée par :

l'ancrage de la fonction responsable HSE sur l'ensemble des villages et des Business Units ;

la remise à jour des standards SHS existants et identifications des standards manquants ;

l'accompagnement des managers (RDS) sur la prise en compte et le management des aspects HSE dans leur quotidien afin de définir un niveau d'exigence commun et leur donner les outils pour piloter le suivi des aspects SHS dans leurs activités.

En 2024, les responsables HSE ont continués à développer leurs compétences au travers de formations internes ou externes et la fonction est désormais bien ancrée en village. Des outils ont été mis en place : réunions mensuelles SHS avec les indicateurs et sujets principaux à traiter, plan d'action village pour planification et le suivi des réalisations.

Le responsable HSE est désormais un Responsable de Service (RDS) qui dépend du Chef de Village (CDV) et fait partie du comité de gestion du village.

Les missions clés de ce poste sont les suivantes :

coordination de l'hygiène et de la sécurité et de la RSE avec l'ensemble des RDS ;

relations externes avec les autorités SHS et les partenaires RSE locaux ;

gestion de crise : soutien au CDV, suivi des mains courantes ;

suivi des plans d'actions H&S alimentaires ;

sécurité : contrôle du respect des normes et réglementations applicables.

RSE : conformité du resort avec le programme Happy to Care, Green Globe et coordination des actions de solidarité.

Santé et sécurité alimentaire

Le Direction des Achats poursuit une politique de vigilance raisonnable, notamment par **l'évaluation des performances et les audits des fournisseurs de produits alimentaires** dans le cadre de son adhésion à Check Safety First et Cristal.

En 2019, afin de renforcer la sécurité et la salubrité des aliments et des boissons fournis, les Achats ont mis en place une **cartographie des risques sur les pays sensibles et sur les familles les plus à risque** comme les viandes et poissons frais et les produits surgelés. Cette cartographie est suivie d'un self-assessment fournisseur adressé et analysé par la société Check Safety qui est suivi de contrôle sur site en fonction des résultats fournisseurs et de la pertinence de ceux-ci. Plus de 130 fournisseurs sensibles ont été contactés.

En termes de diététique et d'amélioration de la santé par limitation des boissons sucrées, un élargissement de la suppression des fontaines de **boissons sucrées** notamment au restaurant et au bar est achevée en l'Europe-Afrique depuis 2019.

En outre, la Direction SHS a mis en place depuis 2021 une politique d'audit dans tous les Villages exploités, en partenariat avec une société reconnue mondialement qui **contrôle l'hygiène et sécurité alimentaire**, tous les deux mois, selon des standards harmonisés et le respect des normes HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points). Partie intégrante des standards HACCP, un système de traçabilité des aliments est en cours de déploiement monde avec la solution E pack.

En outre, afin de renforcer une fois de plus nos mesures visant à maitriser la sécurité alimentaire sur l'ensemble de la chaine, 2023 a vu le renforcement des audits fournisseurs intégrant la présence et l'accompagnement des hygiénistes Club Med. Un travail a également été fait sur les gammes de produits sensibles référencées.

En Asie, le resort de Lijinag (Chine) a été le premier resort certifié pour la sécurité alimentaire avec une norme internationale reconnue. L'objectif est désormais de déployer cette certification sur les autres resorts en Chine.

Hygiène et propreté des chambres

Depuis 2021 le room check est en place. Il s'agit d'un audit de surveillance réalisé par un organisme externe et basé sur les standards internationaux en termes d'hygiène et propreté des chambres. Cet audit comprend une partie documentaire (process, protocole de désinfection et produits utilisés), une partie visuelle en chambre (revue de la réalisation et mise en œuvre des protocoles) et des tests sur les surfaces de contact afin de vérifier le niveau de propreté.

Adaptation du produit et des process dans le contexte du Covid-19

Club Med a adapté en détail son produit et son processus dans le monde entier dans le contexte du Covid-19, la sécurité de ses clients et de ses équipes étant la priorité absolue. L'objectif était de permettre aux clients de voyager, de se retrouver en famille, de s'amuser avec l'assurance que Club Med soit aligné sur les réglementations locales et fasse preuve de clarté en matière d'hygiène et de sécurité.

« Les procédures opérationnelles pour la réouverture des villages » avaient été :

préparées par la Direction Mondiale des Produits et Services, en coordination avec l'équipe Sécurité / Hygiène / Santé et les directions opérationnelles de toutes les BU, y compris les experts réseau ;

revues par le comité scientifique du Club Med composé de huit experts médicaux ;

mises à disposition en plusieurs langues.

En 2023, leurs applications et adaptions ont évolué avec le contexte du Covid-19 et en fonction des réglementations locales sous la responsabilité des directeurs de produits/opérations de chaque BU. La situation sanitaire a permis une reprise classique des activités, mais des fondamentaux ont été maintenus sur certaines activités ou certains process : gels hydroalcooliques présent sur les buffets, fréquence renforcée des plans de nettoyage sur les zones de fort passage (buffets, mini club, espaces collectifs, test d'ozoneur dans certains restaurants pour désinfection des pièces et de l'air…

La certification monde (POSI Check) mise en place avec Cristal International Standards afin de vérifier la conformité des mesures anti-Covid a été maintenue :

uniquement en ouverture de saison en Amériques et Europe -Afrique ou deux fois par an pour les villages permanents.

avec une fréquence plus élevée en fonction de la situation pandémique de la zone en Asie-Pacifique.

Audit et surveillance

En 2025, le groupe lance un programme ambitieux d'audits SHS visant à vérifier chaque année le bon respect des exigences Club Med sur près de 20% de ses villages. Une grille d'audit spécifique a été préparée à cette effet, qui s'appuie sur les meilleures pratiques du Club Med et les exigences réglementaires les plus contraignantes. Club Med affiche clairement sa volonté de rester dans l'excellence en matière de satisfaction client.

Indicateurs et accidentologie des GM®

La démarche active du Club Med dans la prévention des accidents et incidents s'est matérialisée en 2019 par la création de deux postes de directeur sécurité au sein des BU APAC et AMN/AML. Chaque BU a désormais une structure SHS relais en charge de déployer la politique du groupe sur ses villages, en s'adaptant au contexte et marché local.

Fin 2024, un nouvel outil Safety Dashboard a été mis en place par le département SHS afin de mieux piloter la performance sécurité et accompagner les démarches de progrès sur l'ensemble du groupe. Cette application permet d'analyser l'accidentologie et coordonner les actions correctives. Il favorise le partage des bonnes pratiques et l'apprentissage continu. Dans un avenir proche, il sera aussi utilisé pour structurer les analyses de risques réglementaires obligatoires (Document Unique) et suivre les audits en village.

Une analyse de la sinistralité a été menée, en parallèle à une mission d'accompagnement avec le service prévention de l'assureur en responsabilité civile pour auditer les nouvelles activités développées par le Club Med sur les dernières années. Un focus a ainsi été mené sur deux villages (Tignes et Val d'Isère) pour auditer les modes opératoires et les mesures de sécurité en place sur les activités développées à la montagne l'été (notamment le VTT et les activités en prestation externe). Le rapport de cette mission permettra de définir des standards opérationnels uniformes sur ces activités notamment les plus à risque (type VTT de descente).

6.4 Accessibilité handicap des Villages

Conformément à la règlementation française, Club Med a mis en place les registres d'accessibilité, et formé l'ensemble du personnel d'accueil travaillant au sein des villages de vacances et bureaux France à l'accueil des personnes handicapées.

Par ailleurs, un chantier sur l'ensemble des villages monde a démarré en 2018 pour rendre disponible une meilleure information sur l'accessibilité des locaux et des activités Club Med, en partenariat avec Picto Access. Fin 2024, 38% des resorts Club Med et 100% des resorts en France présentent l'information sur l'accessibilité à partir des sites commerciaux francophones.

7./ INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

7.1 Engagements et reconnaissances externes

Engagements externes

Club Med est signataire :

du Code Mondial d'Éthique du Tourisme depuis novembre 2015, Club Med est le premier opérateur de tourisme français à l'avoir signé ;

de la Charte Nationale d'Éthique du Tourisme depuis 2000 (déclinaison française des principes du Code Mondial d'Éthique du Tourisme) ;

de l'International Tourism Plastic Pledge (2019) ;

de la GTPI (Global Tourism Plastic Initiative) menée par le PNUE et l'OMT en partenariat avec la Fondation Ellen McArthur, dans le cadre du programme « One Planet Sustainable Tourism » (2020) ;

de la Charte de la Diversité, un engagement pour une approche proactive en faveur de la diversité au-delà du cadre légal de la lutte contre les discriminations (2004).

➟ *Accès au Code : http://ethics.unwto.org/en/content/global-code-ethics-tourism*

Afin de participer à une dynamique collective en faveur d'un tourisme plus durable en partageant les bonnes pratiques entre acteurs impliqués et en travaillant à des actions communes concrètes, Club Med est membre :

de la WHSA ;

de RespectOcean ;

du Projet ARGO (International Food waste Coalition) ;

d'ATR (Agir pour un Tourisme Responsable) depuis 2017, et les Circuits Découverte by Club Med ont obtenu en novembre 2017 le label ATR, et renouvelé chaque année depuis ;

d'ATD (Acteurs du Tourisme Durable) depuis 2016.

Parmi les reconnaissances externes :

Club Med a été noté par Ecovadis en 2025 sur l'année 2024 (évaluation des fournisseurs des grands donneurs d'ordre) avec une note de 73/100 soit le niveau Silver (vs 70/100 en 2023) avec un score égal ou supérieur à 92% des entreprises évaluées par Ecovadis (vs 93% en 2023).

Le Groupe compte fin 2024, 57 villages exploités éco-certifiés Green Globe *(➟ cf. pour plus détails le § 2.1.4. Gestion environnementale : le levier de la certification Green Globe)* soit 86% du parc éligible et exploité.

7.2 Informations sociales complémentaires

7.2.1 Synthèse méthodologique

Le reporting et le pilotage des indicateurs sociaux du Groupe sont réalisés grâce à l'application informatique WORKDAY. L'outil utilisé pour le reporting RH monde permet de collecter et de consolider les indicateurs sociaux sur simple requête.

Le processus de reporting du Groupe est défini dans le « protocole de reporting social ». Le processus de reporting des données est centralisé sans paliers de consolidation intermédiaires. Toute requête des outils Workday Human Capital Management est réalisée au siège. Les responsabilités des contributeurs sont formalisées et le Département d'Études Sociales est responsable de centraliser et de valider l'information pour publication externe. Ce document s'applique à tous les acteurs de reporting. Il détaille de manière exhaustive les processus, les définitions utilisées pour le Groupe et les méthodes de calcul des données et des indicateurs.

Sauf mention contraire, le périmètre du reporting social inclut : les salariés des villages, les salariés des sièges, agences et bureaux de pays

Le reporting social du Groupe n'inclut pas les stagiaires, les prestataires externes et intérimaires.

À ce jour, le périmètre de reporting est monde à l'exception de certaines données pour lesquelles le niveau d'exigence concernant les informations à produire dans Workday Human Capital Management par les responsables RH a été renforcé afin de pouvoir les publier dans les prochains exercices. Lorsque les informations requises au niveau du périmètre monde ne sont pas fiables ou exhaustives, nous précisons le périmètre restreint pris en compte dans le reporting social.

Période de reporting : la période couverte par les indicateurs correspond à l'exercice fiscal du Groupe.

Mouvements de personnel et variation du périmètre

Les variations de périmètre proviennent de l'évolution du parc de nos villages (nouveaux resorts, réouvertures ou fermetures). Quelques villages font également l'objet d'une variation de leur capacité hôtelière en termes de durée et de nombre de lits.

DÉFINITIONS DES INDICATEURS

Indicateurs Effectifs

Nombre de salariés : nombre de salariés venus au moins une fois au Club Med au cours de la période.

Nombre d'affectations : nombre de contrats/convocations de salariés au cours de la période.

Nombre d'ETP : durée théorique annuelle de travail à temps plein correspondant au nombre de salariés au cours de la période.

Nombre de recrutements : nombre de salariés ayant été affectés pour la première fois au Club Med au cours de la période.

Nombre de départs : nombre de salariés ayant quitté Club Med au cours de la période.

Nombre de permanisation : nombre de salariés ayant fait l'objet d'une transformation de type de contrat de CDD à CDI ou de contrat saisonnier à permanent au cours de la période.

Indicateurs Formation

Les formations prennent en compte les séances complètes et incomplètes sans déduire les personnes qui ont été absentes.

Indicateurs Mobilité professionnelle

Le calcul du taux de mobilité professionnelle se définit par le nombre de salariés ayant changé de fonction de l'année N versus l'année N-1 sur la saison Hiver rapporté au nombre total de salariés venus sur la saison Hiver. Le même calcul est réalisé sur la saison Été avant d'être pondéré pour en obtenir un chiffre annuel. Il exclut les salariés affectés à un village pour une durée inférieure à 30 jours et/ou affectés sur des postes « remplissage » afin de ne pas biaiser les données.

Indicateurs Mobilité géographique

Le calcul du taux de mobilité géographique se définit par le nombre d'affectations de salariés villages dans un autre pays que leur pays d'origine rapporté au nombre total d'affectations en villages.

Indicateurs Évaluation

Le calcul du taux d'évaluation exclut les salariés affectés à un village pour une durée inférieure à 30 jours et/ou affectés sur des postes « remplissage » et/ou ayant quitté le Groupe au cours de la période afin de ne pas biaiser les données.

Indicateurs Absentéisme

Le taux d'absentéisme est défini par le pourcentage du nombre total de jours d'absences traduit en ETP rapporté au nombre total d'ETP annuels.

Les absences pour accident incluent les accidents de travail et de trajet avec arrêt.

Les absences pour « autres » motifs incluent : événements familiaux, mi-temps thérapeutiques, incapacités partielles, absences injustifiées, journée de solidarité, congés de maternité et de paternité, formalités administratives (examens, papiers…).

Indicateurs Santé et Sécurité

Les heures travaillées théoriques ont été prises en compte dans les calculs des taux de fréquence et de gravité.

Le taux de fréquence des accidents de travail comptabilise un nombre d'accidents avec arrêt survenus durant l'année considérée. La formule de calcul est la suivante : TF = (nb accidents avec arrêt * 1 000 000) / nb heures travaillées théoriques.

Le taux de gravité des accidents de travail comptabilise le nombre de jours d'arrêts dans l'année du fait d'accidents de travail survenus durant l'année considérée. La formule de calcul est la suivante : TG = (nb de journées perdues en N * 1 000)/ nb d'heures travaillées théoriques.

RSE données sociales

Reporting sur l'année civile du 1er jan. N au 31 déc. N

	note	Unité	2020	2021	2022	2023	2024	Evol. Vs 2023
EMPLOI - périmètre monde								
Effectifs Groupe								
Salariés	1	En nb de salariés	23 788	24 398	29 306	30 802	30 196	-2,0%
Affectations		En nb d'affectations	35 499	37 260	46 015	49 699	49 181	-1,0%
ETP		En ETP	11 633	11 816	14 885	16 118	16 390	1,7%
dont % femmes		En ETP	39%	42%	39%	41%	42%	2,4%
dont % hommes		En ETP	61%	58%	61%	59%	58%	-1,7%
dont % en contrat permanent		En ETP	52%	40%	44%	43%	42%	-2,3%
Age Moyen		En ETP	31,9	30,6	31,0	36,0	37,0	2,8%
Ancienneté moyenne		En ETP	5,4	5,3	4,9	6,0	6,0	0,0%
Ancienneté moyenne (permanents)		En ETP	10,9	10,3	9,5	10,0	10,0	0,0%
Effectifs hors Village								
Salariés		En nb de salariés	2 356	2 266	2 365	2 485	2 511	1,0%
Affectations		En nb d'affectations	2 527	3 110	2 620	2 657	2 696	1,5%
ETP		En ETP	2 037	1 846	1 936	2 025	2 101	3,8%
dont % femmes		En ETP	63%	61%	65%	66%	66%	0,0%
dont % hommes		En ETP	37%	39%	35%	34%	34%	0,0%
dont % en contrat permanent		En ETP	94%	75%	97%	97%	97%	0,0%
Age moyen		En ETP	39,3	39,4	38,4	41,0	42,0	2,4%
Ancienneté moyenne		En ETP	11,0	10,8	10,3	10,4	11,0	5,8%
Ancienneté moyenne (permanents)		En ETP	11,7	11,8	10,8	11,0	11,0	0,0%
Effectifs Villages								
Salariés		En nb de salariés	21 432	22 132	26 941	28 317	27 685	-2,2%
Affectations		En nb d'affectations	32 972	34 150	43 395	47 042	46 485	-1,2%
ETP		En ETP	9 596	9 970	12 949	14 093	14 289	1,4%
dont % saison Hiver		En ETP	50%	50%	50%	50%	50%	0,0%
dont % saison Eté		En ETP	50%	50%	50%	50%	50%	0,0%
dont % femmes		En ETP	34%	39%	35%	35%	39%	11,4%
dont % hommes		En ETP	66%	61%	65%	65%	61%	-6,2%
dont % GO®		En ETP	36%	35%	37%	37%	37%	0,0%
dont % GE		En ETP	64%	65%	63%	63%	63%	0,0%
dont % GO® en contrat permanent		En ETP	22%	21%	17%	17%	16%	-5,9%
dont % GE en contrat permanent		En ETP	60%	58%	48%	46%	45%	-2,2%
Age Moyen		En ETP	31,4	29,9	30,5	35,0	36,0	2,9%
Ancienneté moyenne		En ETP	5,0	4,8	4,6	5,0	6,0	20,0%
Ancienneté moyenne (permanents)		En ETP	10,6	10,4	9,2	9,0	10,0	11,1%

Notes :

1. Les données consolidées sont arrêtées au 31 décembre.
2. Absentéisme et accidentologie ont été traités selon la même logique. Pour présenter des données comparables dans le tableau supra, les chiffres d'absentéisme et d'accidentologie, au titre des deux exercices 2015 et 2016, ont dû être retraités pour porter sur un périmètre strictement identique soit un périmètre de couverture de 83%.
3. Les absences pour « autres » motifs incluent : événements familiaux, mi-temps thérapeutiques, Incapacité partielle, absences injustifiées, Journée de solidarité, congés de maternité et de paternité, formalités administratives (examens, papiers…).
4. Les modalités de calcul du taux sont précisées dans la note méthodologique.
5. La durée théorique (exprimée en heures) correspond au nombre d'heures prévues à la formation.
6. L'augmentation de ce taux est liée à la fois à l'augmentation du nombre de salariés formés et en lien avec le nouveau protocole qui a permis d'augmenter le nombre de saisies des formations.
7. RDS-CDV : Responsables de Service, Responsable d'activité et Chefs de villages.
8. Salariés membres du Leadership Committee (LC) : salariés membre des Comités de Direction des Business Unit du Club Med ou des grandes fonctions Corporate Club Med (Finance, Marketing, RH, Développement).

RSE données sociales

Reporting sur l'exercice fiscal du 1er jan. N au 31 déc. N

	note	Unité	2021	2022	2022	2023	2024	Evol. Vs 2023
ENTREES ET SORTIES - périmètre monde								
EMBAUCHES								
Permanents		En nb de salariés	476	1 707	1 010	1 557	1 166	-25,1%
Saisonniers		En nb de salariés	2 218	2 997	2 946	8 989	7 603	-15,4%
Permanisation		En nb de salariés	403	487	677	434	266	-38,7%
Tx de Recrutement Permanents		% d'affectations	5%	19%	11%	17%	12%	-26,6%
Tx de Recrutement Saisonniers		% d'affectations	9%	12%	9%	26%	22%	-14,5%
Tx de Recrutement Global		% d'affectations	**8%**	**14%**	**10%**	**24%**	**20%**	-16,5%
GO® Hors Village								
Permanents		En nb de salariés	139	232	359	288	247	-14,2%
Saisonniers		En nb de salariés	6	113	60	50	67	34,0%
Permanisation		En nb de salariés	17	32	35	41	37	-9,8%
Tx de Recrutement Permanents		% d'affectations	6%	12%	17%	13%	11%	-17,0%
Tx de Recrutement Saisonniers		% d'affectations	3%	35%	29%	24%	37%	50,1%
Tx de Recrutement Global		% d'affectations	**6%**	**15%**	**18%**	**14%**	**13%**	-9,1%
GO®-GE Villages								
Permanents		En nb de salariés	337	2 115	651	1 269	919	-27,6%
Saisonniers (1ère saison)		En nb de salariés	2 212	2 775	2 886	8 939	7 536	-15,7%
Permanisation		En nb de salariés	248	455	642	393	229	-41,7%
Tx de Recrutement Permanents		% d'affectations	4%	21%	9%	18%	13%	-28,7%
Tx de Recrutement Saisonniers		% d'affectations	9%	11%	9%	26%	22%	-14,8%
Tx de Recrutement Global		% d'affectations	**8%**	**13%**	**9%**	**24%**	**20%**	-16,7%
DEPARTS		**En nb de salariés**	3 768	2 896	4 860	**5540**	**5213**	-5,9%
à l'initiative du salarié		% salariés	29%	58%	68%	56%	51%	-8,6%
à l'initiative de l'employeur		% salariés	64%	31%	25%	19%	23%	21,6%
d'un commun accord		% salariés	5%	7%	4%	9%	9%	-1,4%
autres (décès, retraite, maladie)		% salariés	2%	4%	2%	16%	17%	5,0%
Turnover		% d'affectations	**12%**	**8%**	**12%**	**11%**	**10%**	-6,4%
GO® Hors Village		**En nb de salariés**	299	278	315	**280**	**268**	-4,3%
à l'initiative du salarié		% salariés	47%	60%	67%	64%	63%	-0,8%
à l'initiative de l'employeur		% salariés	30%	14%	18%	16%	15%	-5,0%
d'un commun accord		% salariés	16%	11%	10%	10%	9%	-13,5%
autres (décès, retraite, maladie)		% salariés	7%	15%	5%	10%	13%	26,9%
Turnover		% d'affectations	**13%**	**16%**	**13%**	**11%**	**10%**	-9,1%
GO®-GE Permanents Villages		**En nb de salariés**	1 197	1 033	1 122	**1 077**	**1160**	7,7%
à l'initiative du salarié		% salariés	20%	49%	49%	43%	46%	6,6%
à l'initiative de l'employeur		% salariés	72%	33%	40%	34%	39%	14,0%
d'un commun accord		% salariés	2%	13%	5%	6%	3%	-52,8%
autres (décès, retraite, maladie)		% salariés	5%	5%	6%	17%	12%	-27,2%
Turnover		% d'affectations	**17%**	**14%**	**14%**	**12%**	**14%**	11,9%
GO®-GE Saisonniers Villages		**En nb de salariés**	2 272	1 751	3 423	**4 183**	**3785**	-9,5%
à l'initiative du salarié		% salariés	32%	64%	75%	58%	52%	-11,7%
à l'initiative de l'employeur		% salariés	64%	30%	21%	15%	19%	22,9%
d'un commun accord		% salariés	4%	5%	4%	10%	11%	10,5%
autres (décès, retraite, maladie)		% salariés	0%	0%	1%	17%	19%	14,0%
Turnover		% d'affectations	**10%**	**1%**	**11%**	**10%**	**9%**	-11,1%
Masse Salariale Monde								
Population Hors Villages		M€ à taux constant	(102,1)	(122,6)	(161,3)	(178,8)	(190,0)	6,3%
Population Villages		M€ à taux constant	(127,3)	(142,5)	(228,9)	(248,4)	(260,7)	5,0%
Population Monde		M€ à taux constant	**(229,4)**	**(265,1)**	**(390,2)**	**(427,2)**	**(450,7)**	5,5%
Masse Salariale rapportée au chiffre d'affaires		M€ à taux constant	**34,5%**	**35,7%**	**25,1%**	**23%**	**24%**	+0,3 pts

RSE données sociales

Reporting sur l'exercice fiscal du 1er jan. N au 31 déc. N

	note	Unité	2021	2022	2022	2023	2024	Evol. Vs 2023
Absentéisme des GO®-GE								
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	**1,1%**	**0,9%**	**1,6%**	**1,7%**	**1,6%**	-3,1%
Durée totale		En jours	46 631	55 897	88 157	98 953	98 593	-0,4%
dont % Maladie			37%	92%	81%	59%	63%	6,6%
dont % Accident de travail (trajet et travail)			5%	5%	6%	8%	7%	-4,4%
dont % autres	2		58%	3%	13%	33%	30%	-10,8%
GO®-GE Permanents Villages								
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	**0,8%**	**1,3%**	**1,7%**	**1,8%**	**2,2%**	21,3%
Durée totale		En jours	12 871	19 503	28 951	32 421	38 682	19,3%
dont % Maladie			54%	97%	89%	70%	76%	7,6%
dont % Accident de travail (trajet et travail)			5%	1%	4%	10%	6%	-40,8%
dont % autres	2		41%	2%	8%	19%	18%	-5,6%
GO®-GE Saisonniers Villages								
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	**0,2%**	**0,9%**	**1,5%**	**1,4%**	**1,3%**	-12,2%
Durée totale		En jours	4 538	16 819	46 903	48 249	43 659	-9,5%
dont % Maladie			63%	86%	72%	53%	54%	1,7%
dont % Accident de travail (trajet et travail)			22%	10%	8%	8%	11%	30,9%
dont % autres	2		15%	4%	19%	39%	35%	-8,8%
GO®-GE Permanents Hors Village								
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	**4,1%**	**2,8%**	**1,8%**	**2,5%**	**2,1%**	-14,7%
Durée totale		En jours	28 750	19 425	12 059	17 900	15 849	-11,5%
dont % Maladie			26%	53%	95%	55%	58%	4,0%
dont % Accident de travail (trajet et travail)			3%	5%	3%	1%	1%	-33,7%
dont % autres	2		71%	42%	2%	43%	41%	-4,1%
GO®-GE Saisonniers Hors Village								
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	**1,1%**	**0,3%**	**1,1%**	**1,7%**	**1,8%**	1,7%
Durée totale		En jours	469	150	245	383	404	5,5%
dont % Maladie			0%	77%	81%	90%	85%	-5,2%
dont % Accident de travail (trajet et travail)			0%	0%		0%	0%	#DIV/0!
dont % autres	2		100%	23%	19%	10%	15%	45,8%
Accidentologie des GO®-GE								
Gravité		En nb de jours	0,09		0,27	**0,20**	**0,19**	-5,0%
Fréquence		En nb arrêts	4,3		17,8	**15,04**	**16,34**	8,6%
Taux Absentéisme (%)		% d'ETP	0,05%		0,17%	0,13%	0,12%	-7,7%
Durée totale		En jours	2 180	3 451	9 251	7 642	7 283	-4,7%
Nb arrêts			101		619	565	622	10,1%
dont % Maladies Professionnelles			0%	0%	0%	0%	0%	
dont % Accident de travail (trajet et travail)			100%	100%	100%	100%	100%	
Population Hors Villages								
Durée totale		En jours	688	141	407	252	148	-41,3%
Nb arrêts			3		16	12	15	25,0%
Population Villages								
Durée totale		En jours	1 492	3 310	8 844	7 390	7 135	-3,5%
Nb arrêts			98		603	553	607	9,8%
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES - périmètre monde								
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation			14 245	13 640	17 434	18 379	18 980	3,3%
Nombre de stagiaires		nb sessions x salariés	51 673	65 234	83 961	79 457	78 112	-1,7%
Nombre d'heures de formations	3	En heures théoriques	172 685	216 800	281 204	279 923	255 707	-8,7%
dont % Europe Afrique			38%	65%	61%	63%	61%	-2,6%
dont % Amériques			31%	26%	28%	28%	26%	-7,3%
dont % Asie			30%	8%	11%	9%	13%	42,9%
Part des GO®-GE ayant bénéficié d'une formation	4							
Part des GO®-GE formés		% du nb de salariés	60%	56%	60%	60%	63%	5,5%
Part des GO® hors village formés		% du nb de salariés	27%	26%	38%	44%	53%	21,0%
Part des GO® villages formés		% du nb de salariés	65%	65%	77%	81%	83%	2,3%
Part des GE villages formés		% du nb de salariés	63%	55%	44%	45%	48%	6,4%
Part des GO®-GE villages formés		% du nb de salariés	60%	54%	59%	61%	63%	3,1%
EGALITE DE TRAITEMENT (périmètre Villages)								
Mobilité Professionnelle								
% femmes GO®-GE ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle		% du nb de salariés	6%	5%	15%	15%	15%	+0,0 pts
% hommes GO®-GE ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle		% du nb de salariés	5%	8%	14%	16%	15%	+2,0 pts
Mobilité Géographique								
% femmes GO®-GE ayant fait l'objet d'une mobilité géographique		% d'affectations	4%	6%	23%	35%	34%	+12,0 pts
% hommes GO®-GE ayant fait l'objet d'une mobilité géographique		% d'affectations	3%	14%	21%	34%	33%	+13,0 pts
Formation								
% femmes GO®-GE formées		% du nb de salariés	51%	57%	63%	61%	63%	-2,1 pts
% hommes GO®-GE formés		% du nb de salariés	55%	59%	60%	61%	63%	+1,5 pts
Management								
% femmes GO® RDS & CDV	5	En% d' ETP	12%	4%	17%	16%	16%	-1,0 pts
% hommes GO® RDS & CDV		En% d' ETP	12%	7%	19%	19%	17%	+0,0 pts
Part des femmes GO®-GE au LC (périmètre monde)	6	En% d' ETP	42%	31%	42%	44%	42%	+2,0 pts

Reporting sur l'exercice fiscal du 1er jan. N au 31 déc. N

INDICATEURS	note	Unité	2021	2022	2023	2024	Evol. Vs 2023
CONTRIBUTION LOCALE PAR LES SALARIES LOCAUX (périmetre Villages monde)							
Part des emplois locaux parmis les GO®-GE		% de salariés					
Développement local (périmètre Villages)							
Formation							
Part des GO® locaux formés		% de salariés					+0,0 pts
Part des GO® mobiles formés		% de salariés					+0,0 pts
Part des GE locaux formés		% de salariés					+0,0 pts
Part des GE mobiles formés		% de salariés					+0,0 pts
Part des GO®-GE locaux formés		% de salariés					+0,0 pts
Evaluation							
Part des GO® locaux évalués		% de salariés					+0,0 pts
Part des GO® mobiles évalués		% de salariés					+0,0 pts
Part des GE locaux évalués		% de salariés					+0,0 pts
Part des GE mobiles évalués		% de salariés					+0,0 pts
Part des GO®-GE locaux évalués		% de salariés					+0,0 pts
Mobilité Géographique							
% GO® internationaux	1	% d'affectations	7%	41%	46%	46%	+0,0 pts
% GE internationaux	1	% d'affectations	2%	10%	21%	18%	-3,0 pts
% GO®-GE internationaux	1	% d'affectations	7%	21%	35%	33%	-2,0 pts
Mobilité Professionnelle							
% GO® locaux ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle		% du nb de salarié	4%	11%	18%	12%	-6,2 pts
% GO® mobiles ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle		% du nb de salarié	19%	21%	21%	21%	+0,5 pts
% GO® ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle		% du nb de salarié	7%	20%	20%	20%	-0,0 pts
% GE locaux ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle		% du nb de salarié	5%	7%	9%	8%	-0,9 pts
% GE mobiles ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle		% du nb de salarié	15%	17%	21%	21%	-0,2 pts
% GE ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle		% du nb de salarié	6%	9%	12%	11%	-0,8 pts
% GO®-GE locaux ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle		% du nb de salarié	9%	7%	9%	8%	-1,3 pts
% GO®-GE mobiles ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle		% du nb de salarié	33%	20%	21%	21%	+0,3 pts
CONTRIBUTION LOCALE (périmètre monde)							
TPE soutenues - partenariat Agrisud		nombre TPE	281	396	407	653	60,4%
Tonnage acheté issu des TPE soutenues		tonnes	49	115	195	248	27,1%
CONTRIBUTION CLUB MEDITERRANEE AU TITRE DES ACTIVITES PHILANTROPIQUES (périmètre monde)							
Mécénat en régie direct	2	K Euros	232	220	274	551	101,1%
Fondation (dont temps de mécénat de compétence)		K Euros	387	427	526	615	16,9%
Amis de la Fondation (hors dons des GM®)		K Euros	82	94	112	129	15,2%
ACHATS RESPONSABLES (périmètre monde)	3						
Part des achats réalisés auprès de fourn. nationaux		% K Euros	78%				
Contrats type avec clause DD (France)		% nb de contrats	100%				
Contrat en vigueur avec la clause DD (monde)		% nb de contrats	46%				
Papier pour les catalogues du Club Med	4	tonnes	nd	nd			
Part de Papier PEFC/FSC des catalogues	4	%	100%	100%	100%	100%	
Pêche : respect de la politique achats pêche responsable	5	% Euros	nd	97,7%	98,7%	99,3%	
RESPONSABILITE VIS-À-VIS DES CLIENTS (périmètre monde)							
Part des Villages éligibles éco-certifiés Green Globe		% nb de Villages	100%	96%	86%	86%	
Accidentologie client		nb de sinistres	1 494	3 470			
ACTION EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME (périmètre monde)							
Nombre de Flyers ECPAT distribués cumulés		nombre	970 037				

Notes :

1. Nombre d'affectations pour lesquelles les salariés travaillent dans un autre pays que leur pays d'origine (mobiles vs locaux).
2. D'autres dons non recensés de façon exhaustive sont faits à l'échelle locale.
3. Périmètre monde (hors Chine) toutes familles d'achats hors commissions de distribution, royalties, TVA et taxes.
4. Tous les pays FBS (France. Benelux et Suisse) + tous pays commerciaux Europe Afrique à l'exception des pays qui impriment leur brochure sur place (Afrique du Sud, Espagne, Israël et Portugal).
5. Périmètre monde sur les achats de produits de la mer, Été N-1 + Hiver N.

7.3 Informations environnementales complémentaires

Synthèse méthodologique

Les données environnementales sont issues de l'outil de reporting Tech Care.

- *Période de reporting*

Depuis 2019, la période de reporting s'étend du 1er janvier au 31 décembre, correspondant au nouvel exercice fiscal de l'entreprise. L'historique a été recalculé sur cette base.

- *Périmètre de reporting*

Pour chaque exercice, le reporting environnemental prend en compte l'ensemble des Villages du Club Med dans le monde, exploités pendant au moins une saison sur l'exercice concerné.

Depuis 2012, 100% des Villages reportent dans l'outil, et depuis 2019 le bateau Club Med2 reporte dans l'outil. Restent exclus :

les sièges, bureaux, agences ;

les Villages fermés non exploités mais demeurant dans le parc du Club Med et de ce fait, entretenus ;

les périodes pour lesquelles un village n'est pas opéré par Club Med mais par un organisme tiers.

En revanche, les consommations des périodes de fermeture saisonnière (dont celles liées aux travaux d'entretien ou de rénovation des Villages) sont incluses dans le reporting.

Le reporting couvre l'ensemble des activités opérées, que l'activité soit gérée directement ou non par Club Med (Spa, boutiques…).

- *Consommations réelles*

Il s'agit d'un **suivi des consommations réelles** alimentées par le Responsable Technique de chaque site à partir des index des compteurs d'eau, d'électricité, et de gaz naturel ; et du calcul des consommations mensuelles à la lecture des jauges des réservoirs des autres énergies (fuel, GPL, GNL).

Les consommations d'eau comprennent l'ensemble des eaux utilisées par les sites qu'elles soient payantes ou gratuites.

- *Empreinte carbone*

Depuis 2013, Club Med calcule son empreinte carbone annuelle selon la **méthodologie GHG Protocol** à partir des quantités d'énergie exprimées en unités opérationnelles et grâce **aux facteurs d'émissions actualisés pour chaque année** dans l'outil de reporting UL 360.

L'approche choisie de comptabilisation des émissions est le « **contrôle opérationnel** ».

Revus en 2019 (pour l'année 2018) et 2022 (pour l'année 2019) avec EcoAct, les calculs des principales catégories contributrices à l'empreinte carbone sont basés sur les données et hypothèses suivantes :

Pour le scope 1+2

Énergies : Consommations d'énergie réelles annuelles relevées dans les unités opérationnelles (en kWh, m3, ou kg) consolidées en kWh d'énergie finale consommée puis converties en émissions de GES grâce aux facteurs d'émissions de :

Dept. for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) - 2023 v1.1 (AR5 Applied) pour les énergies fossiles du scope 1 ;

Ademe Base Carbone 23.0 v1.2 pour l'électricité en France ;

International Energy Agency (IEA) 2022 v1.1 (AR4 Applied) pour l'électricité hors France.

Gaz frigorigènes : Suivi des recharges annuelles (kg) par type de fluide frigorigène effectuées dans les systèmes de climatisation des villages puis conversion en émissions de GES grâce aux données de l'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) Sixth Assessment Report - 100yr GWP (2021) V1.5 pour les gaz frigorigènes.

Pour le scope 3

Clients transportés par Club Med : Suivi du nombre annuel du nombre de kilomètres-passager de train par classe et de billets d'avions répartis par classe et par type de vols long, moyen et court courrier des visiteurs transportés, convertis en émissions de GES en utilisant les facteurs d'émissions de la base de données Dept. for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) - 2023 v1.1 (AR5 Applied). Estimation des distances parcourues aller-retour (km) par GM® grâce à la ville de départ et le village d'arrivée.

Clients non transportés par Club Med : Estimation de la distance aller-retour parcourues (km) par les clients non transportés en fonction de leur pays de départ et le village d'arrivée, convertis en émissions de GES en utilisant les facteurs d'émissions de la base de données Dept. for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) - 2023 v1.1 (AR5 Applied) et Ademe pour le TGV.

Alimentation : Collecte des quantités d'aliments consommés dans les villages. Les facteurs d'émissions utilisés sont ceux de la Base Carbone de l'ADEME.

Achats non alimentaires : Montant des achats de biens et services (€) catégorisés puis converties en émissions de GES grâce aux facteurs d'émissions de la Base Carbone de l'ADEME.

Construction et rénovations : Émissions ont été calculées sur la base du volume d'acier, de béton et de verre utilisés pour le chantier des « Arcs Panorama» puis extrapolées sur la base de la surface totale des sites construit/rénovés en 2018. Les facteurs d'émissions utilisés proviennent de la base de données INIES. Le volume des émissions de cette catégorie est variable et dépend du nombre de clubs construits/rénovés dans l'année.

- *Ratio de pilotage*

Les ratios de pilotage les plus représentatifs de l'activité sont essentiellement :

des **ratios par Journées Hôtelières Totales (JHT)** qui comprennent les journées des clients et du personnel qui réside sur place, y compris en période de fermeture ;

des **ratios par Capacité en Journée Hôtelière** (capacité x nombre de jours d'ouverture) moins perturbé par les variations de remplissage ;

et des **ratios par chambres vendues** (pour la comparabilité sectorielle).

Le ratio de kWh au m² est inadapté à l'activité du Club Med du fait de la trop grande disparité et variation d'une année sur l'autre du nombre de jours d'ouverture.

RSE données environnementales

Reporting sur l'exercice fiscal du 1er jan. N au 31 déc. N

	note	Unité	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024 vs. 2019	2024 vs 2023
PERIMETRE DU REPORTING ENVIRONNEMENTAL										
Resorts Monde exploités (hors bateau)	1	nb de resorts	63	59	49	62	65	67		
Resorts Monde recensés pour le reporting		nb de resorts	63	59	49	62	65	67		
Couverture Resort du reporting		% nb de resort	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
Bateau club Med 2 intégré au reporting			oui	oui	oui	oui	oui	oui		
Nuitées (HN)	2	**milliers**	7 986	3 379	3 805	6 794	7 627	7 858	-2%	3%
Capacité physique (en nuitées) du périmètre	3	milliers	13 211	6 733	8 243	12 878	13 523	13 914	5%	3%
Chambres vendues du périmètre		milliers	3 671	1 465	1 632	3 095	3 454	3 395	-8%	-2%
ECO-CERTIFICATION										
Nouveaux resorts et principales rénovations éco-certifiés en construction ou en cours de certification		% nb de resort	75%	50%	100%	63%	75%	100%	+25 pts	+25 pts
Part des Resorts éligibles eco-certifiés Green Globe		% nb de resort	85%	81%	100%	96%	86%	86%	+0 pts	+0 pts
DECHETS										
Resorts effectuant un suivi des quantités (couverture)		**% nb resorts**	**65%**	**65%**	**65%**	**62%**	**63%**	**63%**	**-2 pts**	**+0 pts**
Déchets résiduels par nuitée	2 & 6	**kg / HN**	1,9	2,1	2,4	1,6	1,3	1,4		
taux de couverture (en nuitée)		*% de HN*	*47%*	*49%*	*50%*	*39%*	*37%*	*40%*		
Déchets dangereux par nuitée	2 & 6	**kg / HN**	0,4	1,5	0,5	0,1	0,1	0,1		
Biodéchets par nuitée	2 & 6	**kg / HN**	0,5	1,1	1,0	1,1	1,0			
Déchets envoyés à une filière de recylage par nuitée	2 & 6	**kg / HN**	1,2	2,2	0,5	0,6	0,5	0,5		
taux de couverture (en nuitée)		*% de HN*	*70%*	*77%*	*70%*	*75%*	*72%*	*78%*		
taux de déchets recyclés et traités		**% de tonnes**	**52%**	**70%**	**46%**	**53%**	**55%**	**30%**	**+3 pts**	**-25 pts**
Part des Resorts utilisant les fillères de recyclage et de retraitement : voir graphique au § 2.2.3										
EAU										
Eau de surface		milliers de m3	171	119	242	320	255	254		
Eau douce souterraine		milliers de m3	2 870	1 986	1 349	1 551	1 488	1 687		
Eau souterraine osmosée		milliers de m3	5	5	11	35	19	19		
Eau de mer		milliers de m3	293	134	272	282	331	401		
Eau fournie par un tiers		milliers de m3	3 895	2 182	2 499	3 668	3 924	4 205		
Eau recyclée achetée		milliers de m3	75	33	50	64	153	146		
Total Eau prelevée		**milliers de m3**	**7 309**	**4 459**	**4 424**	**5 920**	**6 170**	**6 712**	**-8,2%**	**8,8%**
Eau prélevée dans les zones à stress hydrique élevé	4	milliers de m3	2 863	2 203	1 728	1 609	1 897	2 666	-6,9%	40,5%
Eau recyclée et réutilisée en Resort		**milliers de m3**	**742**	**400**	**472**	**717**	**803**	**777**	**4,7%**	**-3,2%**
% des eaux recyclées et réutilisées		**%**	**10%**	**9%**	**11%**	**12%**	**13%**	**12%**	**+3 pts**	**-1 pts**
Eau prélevée par M€ de revenu net		**K m3 / M€**	**4,503**	**6,665**	**6,044**	**3,639**	**3,330**	**3,512**	**-22,0%**	**5,5%**
RATIOS ADDITIONNELS										
Eau prélevée par nuitée	2	**m3**	**0,919**	**1,320**	**1,163**	**0,877**	**0,809**	**0,854**	**-7,1%**	**5,5%**
Eau prélevée par capacité (en nuitée)	3	m3	0,555	0,663	0,537	0,462	0,457	0,482	-13,1%	5,5%
Eau prélevée par chambre vendue		m3	1,997	3,045	2,711	1,924	1,787	1,977	-1,0%	10,6%
Stress hydrique : eau prélevée par capacité (en nuitée)	3	**m3**	**0,516**	**0,676**	**0,599**	**0,570**	**0,553**	**0,570**	**10,3%**	**3,0%**
Stress hydrique : eau prélevée par chambre vendue		**m3**	**1,994**	**3,648**	**2,799**	**2,236**	**2,222**	**2,095**	**5,0%**	**-5,7%**
Taux d'équipement en système d'économie d'eau : voir graphique au § 2.2.4										
BIODIVERSITE										
Surface de Resorts dans ou contigu à une zone reglementée		% ha	63%	60%		28%	39%	42%		
Surface de Resorts à < 3 km d'une zone protégée		% ha	10%	10%		25%	19%	21%		
Emprise au sol des batiments au sein des Resorts		% ha	8%	9%	nd	8%	7%	7%		

	note	Unité	2019	2022	2023	2024	2024 vs. 2019	2024 vs 2023
ENERGIE (selon GRI et CSRD)								
ENERGIE CONSOMMEE AU SEIN DE L'ORGANISATION								
Energie liée au pétrole (usage domestique+véhicules)		MWh	125 383	126 141	133 603	129 402		
Energie liée aux gaz		MWh	86 060	81 209	84 919	97 803		
Energie directes fossiles		**MWh**	**211 443**	**207 350**	**218 521**	**227 204**	**7,5%**	**4,0%**
Electricité achetée (hors certificat EnR)		MWhef	211 885	209 862	217 404	**245 390**		
Chaleur urbaine achetée		MWh	3 793	1 233	1 361	1 295		
Energie indirectes fossiles (électricité, chaleur urbaine ..)	9	**MWh**	**215 679**	**211 095**	**218 766**	**143 718**	**-33,4%**	**-34,3%**
Total des energies fossiles consommées		**MWh**	**427 122**	**418 446**	**437 287**	**370 923**		
Part des energies non renouvelables		**%**	**90%**	**89%**	**88%**	**72%**		
Biomass (bois-pellet)		MWh	2 269	2 760	2 884	2 199		
Electricité verte achetée (certificat EnR+ PV)		MWhef	41 667	47 839	55 089	113 915		
Electricité verte autoproduite (PV+hydraulique)		MWh	954	962	1 166	1 064		
Total énergie renouvelable consommée		**MWh**	**44 891**	**51 561**	**59 139**	**117 178**	**161,0%**	**98,1%**
Part de l'énergie renouvelable consommée		**en % de MWh**	**10%**	**11%**	**12%**	**23%**		
Part de l'électricité d'origine renouvelable		**en % de MWh**	**17%**	**19%**	**21%**	**32%**	**+15 pts**	**+11 pts**
TOTAL ENERGIE CONSOMMEE		**MWh**	**472 013**	**470 007**	**496 426**	**516 302**	**9,4%**	**4,0%**
INTENSITE ENERGETIQUE								
... € de revenu net		**kWh / €**	**0,291**	**0,289**	**0,268**	**0,270**	**-7,1%**	**0,8%**
RATIOS ADDITIONNELS								
Energie building consommée par nuitée		**kWh**	**54,1**	**64,2**	**60,4**	**62,6**	**15,7%**	**3,7%**
... par capacité (en nuitée)		kWh	32,7	33,9	34,1	35,4	8,1%	3,8%
... par chambre vendue		kWh	117,7	140,9	133,3	144,9	23,1%	8,6%
Surface de panneaux solaires (thermiques+PV)		m2		19 677	19 677	19 677		
Part de l'énergie dans le total des achats (Groupe)		**en % d'€**	**3,3%**	**4,3%**	**4,1%**	**4,8%**	**+1 pts**	**+1 pts**
Taux d'équipement en système d'économie d'énergie : voir graphique au § 2.2.5								
EMISSIONS GAZ A EFFET DE SERRE (protocole GHG et CSRD)	5							
Emissions des SCOPES 1+2 (GHG Protocol)								
GES directes des sources fixes de combustion (bâtiments)		t eCO2	31 461	32 546	33 991	37 516		
GES des sources mobiles de combustion (véhicules et bateaux)		t eCO2	2 833	2 283	1 928	2 110		
GES directes fugitives (gaz frigorigènes)		t eCO2	18 871	22 794	20 154	19 847		
GES directes du bateau Club Med 2 (depuis 2019)		t eCO2	15 738	14 486	15 743	14 388		
Total émissions directes (scope 1)		**t eCO2**	**68 903**	**72 109**	**71 815**	**73 860**	**7,2%**	**2,8%**
GES indirectes liées à la chaleur urbaine		t eCO2	784	461	509	485		
GES liées à l'électricité achetée (basée sur la localisation)			103 721	104 016	112 029	121 108		
GES liées à l'électricité achetée (basée sur le marché)		t eCO2	101 980	100 778	108 102	117 409		
Total émissions indirectes (scope 2) basées sur la localisation		**t eCO2**	**104 505**	**104 478**	**112 538**	**121 592**	**16,4%**	**8,0%**
Total émissions indirectes (scope 2) basées sur le marché		**t eCO2**	**102 763**	**101 240**	**108 612**	**117 894**	**14,7%**	**8,5%**
Emissions de SCOPE 3 (GHG Protocol)	7							
Déplacements des GM transportés (upstream 1)		t eCO2	654 649	478 408	498 054	497 946	-23,9%	0,0%
Achats alimentaires (upstream 1)		t eCO2	175 860	169 748	187 381	189 650	7,8%	1,2%
dont la viande		t eCO2	*73 267*	*77 349*	*83 659*	*82 787*	13,0%	-1,0%
Achat d'eau du réseau (upstream 1)		t eCO2	483	462	518	555	14,9%	7,2%
Autres achats biens et services (upstream 1)		t eCO2	76 995	80 632	94 571	94 571	22,8%	0,0%
Total GES liées aux biens et services achetés (upstream 1)		**t eCO2**	**907 988**	**729 250**	**780 524**	**782 722**	**-13,8%**	**0,3%**
Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (upstream 3)		**t eCO2**	**31 307**	**37 053**	**39 304**	**39 303**	**25,5%**	**0,0%**
Fret et logistique achat (upstream 4)		**t eCO2**	**5 660**	**nd**	**nd**	**nd**		
Déchets générés dans les opérations (upstream 5)	8	**t eCO2**	**18 163**	**10 362**	**9 227**	**10 246**	**-43,6%**	**11,0%**
Déplacements professionnels (upstream 6)		**t eCO2**	**13 016**	**17 304**	**19 962**	**19 962**	**53,4%**	**0,0%**
Trajets domicile-travail (upstream 7)		**t eCO2**	**20 200**	**21 720**	**19 832**	**19 832**	**-1,8%**	**0,0%**
Total émissions indirectes (scope 3)		t eCO2	**996 335**	**815 690**	**868 849**	**872 066**	**-12,5%**	**0,4%**
Déplacements des GM non transportés (hors GHG protocole)		t eCO2	817 232	587 418	810 883	929 496	13,7%	14,6%
TOTAL EMISSIONS GES BASEE SUR LA LOCALISATION		t eCO2	**1 986 974**	**1 579 694**	**1 864 086**	**1 997 014**	**0,5%**	**7,1%**
TOTAL EMISSIONS GES BASEE SUR LE MARCHE		t eCO2	**1 985 233**	**1 576 456**	**1 860 160**	**1 993 315**	**0,4%**	**7,2%**
INTENSITE DES GES								
Intensité (scope 1+2+3) basée sur la localisation sur revenu net		t eCO2 / M€	**1 224**	**971**	**1 006**	**1 045**	**-14,6%**	**3,9%**
Intensité (scope 1+2+3) basée sur le marché sur revenu net		t eCO2 / M€	**1 223**	**969**	**1 004**	**1 043**	**-14,7%**	**3,9%**
INDICATEURS ADDITIONNELS								
Emissions liées à l'énergie des batiments		t eCO2	134 224	133 785	142 603	155 409	**15,8%**	**9,0%**
Intensité carbone (énergie des bâtiments)								
... par nuitée	2	Kg eCO2	16,8	19,7	18,7	19,8	17,7%	5,8%
... par capacité (en nuitée)	3	Kg eCO2	10,2	10,4	10,5	11,2	9,9%	5,9%
Intensité carbone (scopes 1+2) basée sur le marché								
... par nuitée	2	Kg eCO2	21,5	25,5	23,7	24,4	13,5%	3,2%
... par capacité (en nuitée)	3	Kg eCO2	13,0	13,5	13,3	13,8	6,1%	3,3%
... par chambre vendue		Kg eCO2	46,8	56,0	52,2	56,5	20,8%	8,1%
taux de GM transportés par le Club Med		**%**	**33%**	**27%**	**25%**	**24%**	-28,3%	-5,0%

Notes :

1. Villages (hors bateau) exploités pendant au moins une saison sur l'exercice, que l'activité soit gérée directement ou non par Club Med (Spa, Boutiques...).
2. HN : Nuitées Hôtelières vendues.
3. Capacité hôtelière (capacité en nombre de personnes x nombre de journées d'ouverture).
4. Zones à fort et très fort stress hydrique selon la définition Aqueduct du WRI (World Resources Institute).
5. Protocol GHG, facteurs d'émission issus des bases Ademe/Bilan Carbone, DEFRA (pour les transports) et IEA (pour l'électricité par pays).
6. Suivi sur une couverture restreinte aux Villages ayant un suivi en poids fourni par le prestataire.
7. Scope 3 = méthodologie du calcul de l'empreinte carbone revue avec EcoAct en 2019 et 2020.
8. Sur la base d'une extrapolation des déchets en fonction du taux de couverture.
9. Inclus aussi l'électricité achetée d'origine nucléaire (non distinguée).

7.4 Tables de correspondance RSE

7.4.1 Reporting social, sociétal et environnemental

Table de correspondance avec le Standard GRI[1]

Informations RSE du standard GRI	chapitre du rapport RSE 2024
GRI 2 : Informations générales	
L'ORGANISATION ET SES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS	
2-1 Détails de l'organisation	Club Med - Exploitation et commercialisation de Resorts de vacances 7.5. Glossaire
2-2 Entités incluses dans le rapport de durabilité de l'organisation	2. RAPPORT ENVIRONNEMENTAL - Remarques sur les données environnementales + 7.3. Informations complémentaires environnementales
2-3 Période de reporting, fréquence et point de contact	2. RAPPORT ENVIRONNEMENTAL - Remarques sur les données environnementales 7.3. Informations complémentaires environnementales
ACTIVITÉS ET TRAVAILLEURS	
2-7 Salariés	3.1. Emploi 7.2. Informations complémentaires : indicateurs RSE sociaux
2-8 Travailleurs non-salariés	3.1. Emploi
GOUVERNANCE	
2-9 Structure et composition de la gouvernance	1.1 Organisation de la RSE
2-15 Conflits d'intérêts	5.1.2 Programme anti-corruption 5.1.3. Plan de vigilance raisonnable
2-16 Communication des préoccupations critiques	1.2. Prise en compte des parties prenantes 1.3. Analyse double matérialité
STRATÉGIE, POLITIQUES ET PRATIQUES	
2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	1.4. Stratégie Happy to Care
2-23 Engagements politiques	1.4. Stratégie Happy to Care 2.1. Éléments généraux de la politique environnementale 5.3. Respect des droits de l'Homme 7.1. Engagements et reconnaissances externes

[1] *Global Reporting Initiative.*

Informations RSE du standard GRI	chapitre du rapport RSE 2024
2-24 Intégration des engagements politiques	2.1. Eléments généraux de la politique environnementale 2.2. Changement climatique 2.3. Pollutions et gestion des déchets 2.4. Eau (ESRS E3) 2.5. Protection de la biodiversité (ESRS E3) 2.6. Sensibiliser les GM® et former les GO®-GE 3.1. Emploi 3.3. Relations sociales 3.4. Santé, sécurité et bien-être au travail 3.6. Égalité de traitement 4.1. Respecter les communautés d'accueil, inviter au respect et à la découverte 4.2 Contribuer activement au développement local 4.3 Au-delà de la contribution, la solidarité
2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs	2.2.3. Atténuation du changement climatique 2.2.5. Emissions de gaz à effet de serre (GES) 2.3.2. Prévenir les pollutions 2.3.3. Gérer les déchets 2.4.3. Actions menées pour maîtriser les consommations d'eau 2.4.4. Prévention des pollutions des sols et des nappes phréatiques 2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes 3.3. Relations sociales 3.6. Égalité de traitement 4.1. Respecter les communautés d'accueil, inviter au respect et à la découverte 4.2 Contribuer activement au développement local
2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de faire part de ses préoccupations	1.2. Prise en compte des parties prenantes 2.5.2.1. Réduire les facteurs d'érosion de la biodiversité : engagements Act 4Nature - Engagements pour protéger la biodiversité 3.3. Relations sociales 3.6. Égalité de traitement
2-27 Respect des lois et des règlements	5.1.2 Programme anti-corruption 5.1.3. Plan de vigilance raisonnable 6.1. Communication responsable vers les clients 2.1.5. Provisions et charges pour risque en matière d'environnement 3.3. Relations sociales - Récapitulatif des accords en vigueur 3.6. Égalité de traitement
2-28 Associations de membres	7.1. Engagements et reconnaissances externes
ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES	
2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	1.2. Prise en compte des parties prenantes
2-30 Conventions collectives	3.3. Relations sociales - Organisation du dialogue social

GRI 3 : Matérialité - enjeux clés

3-1 Processus de détermination des enjeux clés	1.2. Prise en compte des parties prenantes 1.3. Analyse double matérialité 1.4. Stratégie Happy to Care
3-2 Liste des enjeux clés	
3-3 Gestion des enjeux clés	

Informations RSE du standard GRI	chapitre du rapport RSE 2024
GRI 203 : Impacts économiques indirects	
203-1 Investissements dans les infrastructures et services soutenus	Communautés : respecter et contribuer
203-2 Impacts économiques indirects significatifs	
GRI 204 : Pratiques d'approvisionnement	
204-1 Proportion des dépenses auprès de fournisseurs locaux	5.2.3 Focus sur les achats locaux
GRI 205 : Anti-corruption	
205-1 Opérations évaluées pour les risques liés à la corruption	5.1.2 Programme anti-corruption
205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures anti-corruption	
205-3 Incidents de corruption confirmés et mesures prises	
GRI 302 : Énergie	
302-1 Consommation d'énergie au sein de l'organisation	2.2.3. Energies 7.3. Informations complémentaires environnementales 2.2. Changement climatique
302-3 Intensité énergétique	
302-4 Réduction de la consommation d'énergie	
302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et services	

Informations RSE du standard GRI 2021	chapitre du rapport RSE 2024
GRI 303 : Eau et effluents	
303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	2.4. Eau 7.3. Informations complémentaires environnementales
303-2 Gestion des impacts liés aux rejets d'eau	
303-3 Prélèvement d'eau	
303-4 Rejet d'eau	
303-5 Consommation d'eau	
GRI 304 : Biodiversité	
304-1 Sites opérationnels possédés, loués ou gérés dans des zones protégées ou adjacentes à celles-ci, et zones à haute valeur de biodiversité en dehors des zones protégées.	2.5.1. Impacts, risques et opportunités liés à la biodiversité
304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	2.3. Pollutions et gestion des déchets 2.4.4. Prévention des pollutions des sols et des nappes phréatiques 2.5. Protection de la biodiversité Focus sur l'ODD 14 - Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines

Informations RSE du standard GRI 2021	chapitre du rapport RSE 2024
304-3 Habitats protégés ou restaurés	2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes
GRI 305 : Émissions de GES	
305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)	2.2.4. Emissions de gaz à effet de serre (GES) 7.3. Informations complémentaires environnementales
305-2 Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (Scope 2)	
305-3 Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	
305-4 Intensité des émissions de GES	
305-5 Réduction des émissions de GES	2.2.3.3. Métriques et cibles liées à l'atténuation des émissions (voir aussi § 2.2. : Emissions de GES)
305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	2.3.2.3. Autres sources potentielles de pollution
GRI 306 : Déchets	
306-1 Production de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	2.3. Pollutions et gestion des déchets 7.3. Informations complémentaires environnementales
306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	
306-3 Déchets produits	
306-4 Déchets détournés de l'élimination	
306-5 Déchets dirigés vers l'élimination	
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs	
308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	5.2. Achats responsables et vigilance raisonnable
GRI 401 : Emploi	
401-1 Embauche de nouveaux employés et rotation des employés	3.1 Emploi - Recrutements et départs 7.2. Informations complémentaires : indicateurs RSE sociaux
401-3 Congé parental	3.2. Organisation du temps de travail - Absentéisme
GRI 403 : Santé et sécurité au travail	
403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	3.3. Relations sociales 3.4. Santé, sécurité et bien-être au travail 7.2. Informations complémentaires : indicateurs RSE sociaux
403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	
403-3 Services de santé au travail	
403-4 Participation, consultation et communication des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	
403-5 Formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	
403-6 Promotion de la santé des travailleurs	
403-7 Prévention et atténuation des effets sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	

Informations RSE du standard GRI 2021	chapitre du rapport RSE 2024
403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	
403-9 Accidents du travail	
403-10 Maladies liées au travail	
GRI 404 : Formation et éducation	
404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	
404-2 Programmes de perfectionnement des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	3.5. Formation et développement des talents 7.2. Informations complémentaires : indicateurs RSE sociaux
404-3 Pourcentage d'employés recevant des évaluations régulières de leur performance et de leur développement de carrière	
GRI 405 : Diversité et égalité des chances	
405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	3.6. Égalité de traitement 7.2. Informations complémentaires : indicateurs RSE sociaux
405-2 Rapport entre le salaire de base et la rémunération des femmes et des hommes	
GRI 406 : Non-discrimination	
406-1 Incidents de discrimination et mesures correctives prises	3.6. Égalité de traitement 7.2. Informations complémentaires : indicateurs RSE sociaux
GRI 407 : Liberté d'association et négociation collective	
407-1 Opérations et fournisseurs dans lesquels le droit à la liberté d'association et à la négociation collective peut être menacé.	5.2.1 Vigilance raisonnable dans la chaine d'approvisionnement 5.3. Respect des droits de l'Homme
GRI 408 : Travail des enfants	
408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif d'incidents liés au travail des enfants	5.2.1 Vigilance raisonnable dans la chaine d'approvisionnement 5.3. Respect des droits de l'Homme
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire	
409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque important d'incidents liés au travail forcé ou obligatoire	5.2.1 Vigilance raisonnable dans la chaine d'approvisionnement 5.3. Respect des droits de l'Homme
GRI 410 : Pratiques de sécurité	
410-1 Personnel de sécurité formé aux politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	4.1. Respecter les communautés d'accueil, inviter au respect et à la découverte 5.3.1. Droits humains et libertés fondamentales des communautés locales
GRI 413 : Communautés locales	

Informations RSE du standard GRI 2021	chapitre du rapport RSE 2024
413-1 Opérations avec engagement des communautés locales, évaluations d'impact et programmes de développement	4.1. Respecter les communautés d'accueil, inviter au respect et à la découverte 4.2 Contribuer activement au développement local 5.2.3 Focus sur les achats locaux et le programme Green Farmers (partenariat avec Agrisud)
413-2 Opérations ayant des impacts négatifs réels et potentiels importants sur les communautés locales	1.3. Analyse double matérialité 5.3.1. Droits humains et libertés fondamentales des communautés locales

GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs

414-1 Nouveaux fournisseurs qui ont été sélectionnés en fonction de critères sociaux	5.2.1 Vigilance raisonnable dans la chaine d'approvisionnement
414-2 Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	5.2.2. Achats de produits responsables

GRI 416 : Santé et sécurité des clients

416-1 Évaluation des impacts sur la santé et la sécurité des catégories de produits et services	6.3. Santé et sécurité des clients : un objectif de sérénité
416-2 Incidents de non-conformité concernant les impacts sur la santé et la sécurité des produits et services	6.3. Santé et sécurité des clients : un objectif de sérénité - Indicateurs et accidentologie des GM®

GRI 417 : Marketing et étiquetage

417-1 Exigences en matière d'information et d'étiquetage des produits et services	6.1. Communication responsable vers les clients
417-2 Incidents de non-conformité concernant les informations et l'étiquetage des produits et services	
417-3 Incidents de non-conformité concernant les communications marketing	

GRI 418 : Vie privée des clients

418-1 Plaintes fondées concernant des atteintes à la vie privée des clients et des pertes de données sur les clients.	6.1. Communication responsable vers les clients - Sécurité de l'information / Protection des données personnelles

Table de correspondance avec les Standards ESRS[1] de la CSRD[2]

Informations RSE des standards ESRS	chapitre du rapport RSE 2024
ESRS 2 - INFORMATIONS GÉNÉRALES À PUBLIER	
BP-1 – Base générale d'établissement de la déclaration relative à la durabilité	À propos du présent reporting Exploitation et commercialisation de Resorts de vacances 2. RAPPORT ENVIRONNEMENTAL - Remarques sur les données environnementales + 7.3. Informations complémentaires environnementales
BP-2 – Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	
GOV-1 – Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	
GOV-2 – Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	1.4. Stratégie Happy to Care - Piloter les progrès
GOV-3 – Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	
GOV-4 – Déclaration sur la diligence raisonnable	1. INTRODUCTION, ENJEUX ET GOUVERNANCE RSE
GOV-5 – Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	
SBM-1 – Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	1.4. Stratégie Happy to Care
SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes	1.2. Prise en compte des parties prenantes
SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	1. INTRODUCTION, ENJEUX ET GOUVERNANCE RSE
IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités important	1.3. Analyse de double matérialité - Méthodologie de l'analyse de double matérialité
IRO-2 – Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	1.3. Analyse de double matérialité - Résultat de l'analyse de double matérialité
MDR-P – Politiques adoptées pour gérer les questions de durabilité importantes	1.4. Stratégie Happy to Care
MDR-A – Actions et ressources relatives aux questions de durabilité importantes	1.4. Stratégie Happy to Care
MDR-M – Métriques relatives aux questions de durabilité importantes	7.2. Informations sociales complémentaires 7.3. Informations environnementales complémentaires 2.2.3.3. Métriques et cibles liées à l'atténuation des émissions 2.2.4. Energies - Évolution du mix énergétique 2.2.5. Emissions de gaz à effet de serre (GES) 2.4.2. Consommations et enjeux par zones à stress hydrique 3. RAPPORT SOCIAL

[1] *European Sustainability Reporting Standards.*

[2] *Corporate Sustainability Reporting Directive.*

Informations RSE des standards ESRS	chapitre du rapport RSE 2024
MDR-T – Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles	2.2.3.3. Métriques et cibles liées à l'atténuation des émissions 2.3.3. Gérer les déchets 2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes- Traitements des espaces verts vers le « zéro phytosanitaire »
ESRS E1 - CHANGEMENT CLIMATIQUE	
ESRS 2 GOV-3 – Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	
E1-1 – Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	2.2.3.1. Politique générale d'atténuation
SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	2.2.1. Risques et opportunités liés au changement climatique
IRO-1 – Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les incidences, risques et opportunités importants liés au changement climatique	2.2.1. Risques et opportunités liés au changement climatique
E1-2 – Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.2.2. Politique d'adaptation au changement climatique 2.2.3.1. Politique générale d'atténuation 2.2.4.1. Politique énergétique générale
E1-3 – Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	2.2.3.2. Actions plus précises relatives à l'atténuation 2.4.2. Actions relatives la politique énergétique 2.2.5. Emissions de gaz à effet de serre (GES)
E1-4 – Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.2.3.3. Métriques et cibles liées à l'atténuation des émissions 2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes
E1-5 – Consommation d'énergie et mix énergétique	2.2.4. Energies - Évolution du mix énergétique
E1-6 – Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	2.2.5. Emissions de gaz à effet de serre (GES) 7.3. Informations environnementales complémentaires
E1-7 – Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	
E1-8 – Tarification interne du carbone	
E1-9 – Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	
ESRS E2 - POLLUTION	
IRO-1 – Description des procédures de recensement et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants en matière de pollution	2.3.1. Risques et enjeux liés aux pollutions et déchets 2.3.2. Prévenir les pollutions
E2-1 — Politiques en matière de pollution	2.3.2. Prévenir les pollutions 2.3.3. Gérer les déchets 2.4.4. Prévention des pollutions des sols et des nappes phréatiques 2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes - Traitements des espaces verts vers le « zéro phytosanitaire »
E2-2 – Actions et ressources relatives à la pollution	2.3.3. Gérer les déchets 2.3.3.1. Réduire et recycler les déchets 2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes - Traitements des espaces verts vers le « zéro phytosanitaire »

Informations RSE des standards ESRS	chapitre du rapport RSE 2024
E2-3 — Cibles liées à la pollution	2.3.3.1. Réduire et recycler les déchets 2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes - Traitements des espaces verts vers le « zéro phytosanitaire »
E2-4 – Pollution de l'air, de l'eau et des sols	2.3. Pollutions et gestion des déchets
E2-5 – Substances préoccupantes et substances extrêmement préoccupantes	
E2-6 – Incidences financières escomptées des risques et opportunités importants en matière de pollution	
ESRS E3 - RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES	
IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants liés aux ressources aquatiques et marines	2.4.1. Risques et enjeux liés à l'eau
E3-1 – Politiques en matière de ressources aquatiques et marines	2.4.3. Actions menées pour maîtriser les consommations d'eau 2.5.2.1. Réduire les facteurs d'érosion de la biodiversité : engagements Act4Nature - Surpêche
E3-2 – Actions et ressources relatives aux ressources aquatiques et marines	2.4.3. Actions menées pour maîtriser les consommations d'eau 2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes - Surpêche
E3-3 – Cibles liées aux ressources aquatiques et marines	2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes 5.2,2, Achats de produits responsables
E3-4 – Consommation d'eau	2.4.2. Consommations et enjeux par zones à stress hydrique
E3-5 – Incidences financières escomptées des incidences, risques et opportunités liés aux ressources aquatiques et marines	
ESRS E4 - BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES	
ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	2.5.1. Impacts, risques et opportunités liés à la biodiversité
ESRS 2 IRO-1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à la biodiversité et aux écosystèmes	2.5.1. Impacts, risques et opportunités liés à la biodiversité
E4-1 – Plan de transition et prise en considération de la biodiversité et des écosystèmes dans la stratégie et le modèle économique	2.5.2.1. Réduire les facteurs d'érosion de la biodiversité : engagements Act4Nature 2.6. Sensibiliser les GM® et former les GO®-GE
E4-2 – Politiques liées à la biodiversité et aux écosystèmes	2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes
E4-3 – Actions et ressources liées à la biodiversité et aux écosystèmes	2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes
E4-4 – Cibles liées à la biodiversité et aux écosystèmes	2.5.2. Gestion des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes
E4-5 – Métriques d'incidence liées à l'altération de la biodiversité et des écosystèmes	
E4-6 – Incidences financières escomptées des risques et opportunités liés à la biodiversité et aux écosystèmes	

Informations RSE des standards ESRS	chapitre du rapport RSE 2024
ESRS E5 - UTILISATION DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE	
IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.3.1. Risques et enjeux liés aux pollutions et déchets 2.3.2. Prévenir les pollutions
E5-1 – Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	2.6.2. La sensibilisation des GM® tout au long de leur parcours - Sensibilisation à la lutte contre le gaspillage alimentaire 2.3.3.1. Réduire et recycler les déchets
E5-2 – Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.6.2. Sensibiliser les GM® - sensibilisation à la lutte contre le gaspillage alimentaire 2.3.3. Gérer les déchets
E5-3- Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.3.3. Gérer les déchets
E5-4 – Ressources entrantes	
E5-5 – Ressources sortantes	
E5-6 – Incidences financières escomptées des incidences, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	
ESRS S1 - EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE	
ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties intéressées	3.3. Relations sociales 3.4.3. Bien-être au travail
ESRS 2 SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	1.3. Analyse de double matérialité - Résultat de l'analyse de double matérialité
S1-1 — Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	3. RAPPORT SOCIAL
S1-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	3.3. Relations sociales
S1-3 — Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	
S1-4 — Actions concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	3.4.1. Conditions de santé et de sécurité au travail
S1-5 — Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	
S1-6 — Caractéristiques des salariés de l'entreprise	3.1. Emploi
S1-7 — Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	3.1. Emploi - Activités sous-traitées
S1-8 — Couverture des négociations collectives et dialogue social	3.3. Relations sociales - Organisation du dialogue social 3.6.2. Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 3.6.3. Accord GEPP
S1-9 — Métriques de diversité	3.6.1. Diversité et prévention des discriminations 3.6.2. Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 7.2. Informations sociales complémentaires
S1-10 — Salaires décents	3.1. Emploi - Rémunérations et avantages sociaux

Informations RSE des standards ESRS	chapitre du rapport RSE 2024
S1-11 — Protection sociale	3.1. Emploi - Rémunérations et avantages sociaux 3.3. Relations sociales - Récapitulatif des accords en vigueur
S1-12 — Personnes handicapées	3.6.4. L'égalité de traitement liée à la situation de handicap (CMSAS)
S1-13 — Métriques de la formation et du développement des compétences	3.5 Formation et développement des talents 7.2. Informations sociales complémentaires
S1-14 — Métriques de santé et de sécurité	3.4. Santé, sécurité et bien-être au travail 7.2. Informations sociales complémentaires
S1-15 — Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	
S1-16 — Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	3.1. Emploi - Rémunérations et avantages sociaux 7.2. Informations sociales complémentaires
S1-17 — Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme	
ESRS S2 - TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR	
ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties intéressées	
ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	5.2. Achats responsables et vigilance raisonnable
S2-1 — Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	5.1.3. Plan de vigilance raisonnable 5.2. Achats responsables et vigilance raisonnable 5.3. Respect des droits de l'Homme
S2-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de la chaîne de valeur	
S2-3 — Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	
S2-4 — Actions concernant les incidences importantes sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	5.2.3 Focus sur les achats locaux et le programme Green Farmers 5.2.1 Vigilance raisonnable dans la chaine d'approvisionnement - Les clauses RSE dans les contrats
S2-5 — Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	
ESRS S3 - COMMUNAUTES TOUCHÉES	
ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties intéressées	
SBM-3 — Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	1.3. Analyse de double matérialité - Résultat de l'analyse de double matérialité
S3-1 — Politiques relatives aux communautés touchées	4.1. RAPPORT SOCIETAL 5.2.3 Focus sur les achats locaux et le programme Green Farmers
S3-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les communautés touchées	

Informations RSE des standards ESRS	chapitre du rapport RSE 2024
S3-3 — Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux communautés touchées de faire part de leurs préoccupations	
S3-4 — Actions concernant les incidences importantes sur les communautés touchées, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les communautés touchées, et efficacité de ces actions	4.1. RAPPORT SOCIETAL 5.3.1. Droits humains et libertés fondamentales des communautés locales
S3-5 — Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	5.2.3 Focus sur les achats locaux et le programme Green Farmers
ESRS S4 - CLIENTS ET UTILSATEURS FINAUX	
ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties intéressées	6.1. Communication responsable vers les clients
ESRS 2 SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	1.3. Analyse de double matérialité - Résultat de l'analyse de double matérialité
S4-1 — Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finals	6.2. Qualité et satisfaction client
S4-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les consommateurs et utilisateurs finals	5.1.3. Plan de vigilance raisonnable
S4-3 — Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finals de faire part de leurs préoccupations	6.2. Qualité et satisfaction client
S4-4 — Actions concernant les incidences importantes sur les consommateurs et utilisateurs finals, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finals, et efficacité de ces actions	6.3. Santé et sécurité des clients : un objectif de sérénité 6.4. Accessibilité handicap des Villages
S4-5 — Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	
ESRS G1 - CONDUITES DES AFFAIRES	
ESRS 2 GOV-1 – Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	
ESRS 2 IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	1.3. Analyse de double matérialité
G1-1 – Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	5.2.2. Achats de produits responsables 5.3. Respect des droits de l'Homme
G1-2 – Gestion des relations avec les fournisseurs	5.2. Achats responsables et vigilance raisonnable
G1-3 – Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	5.1. Compliance : cartographie des risques, programme anti-corruption et plan de vigilance raisonnable
G1-4 – Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	
G1-5 – Influence politique et activités de lobbying	
G1-6 – Pratiques en matière de paiement	

7.5 Glossaire

Activité

BU : Business Unit

L'activité est répartie entre 3 Business Units (BU) :

Europe-Afrique :

- EAF Marchés
- EAF Resorts

Amériques :

- AMN : BU Marchés et Resorts Amérique du Nord
- AML : BU Marchés et Resorts Amérique du Sud

Asie (APAC) :

- ESAP : BU Marchés et Resorts Asie du Sud-Est et Pacifique (Japon, Australie, Nouvelle-Zélande, Singapour, Corée du Sud, Malaisie, Thaïlande, Inde, Indonésie)
- Grande Chine : BU Marchés et Resorts Chine, Taïwan et Hong-Kong

Capacité hôtelière à la vente exprimée en journées hôtelières (JH).

Mode de calcul : capacité hôtelière x nombre de jours d'ouverture du village.

CEDS .....Comité Européen des Droits Sociaux

CMSAS .....Club Med SAS

DEFRA.....Department for Environment, Food & Rural Affairs (UK)

DRH.....Direction des Ressources Humaines

ETP .....Équivalent Temps Plein. Mode de comptabilisation des effectifs (différent du Manpower qui correspond aux effectifs inscrits)

ESRS .....European Sustainability Reporting Standards, normes européennes de reporting de durabilité issues de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

GE .....Un Gentil Employé est un collaborateur Club Med, originaire du pays où le village se trouve. Son métier est sédentaire et il a un statut différent de celui du GO

GES.....Gaz à Effet de Serre

GG.....Green Globe Certification

GM® Gentil Membre : Client Club Med

GMT GM Transporté : Client Club Med ayant acheté un forfait-séjour incluant le transport

GO® ..... Un Gentil Organisateur est un collaborateur Club Med qui est en contact direct avec le client. Le GO est avant tout un créateur de lien au sein du village

GRI ..... Global Reporting Initiative

ICPE ..... Installation Classée pour la Protection de l'Environnement

IEA..... The International Energy Agency

JHT ..... Journées hôtelières totales.

OIT ..... Organisation Internationale du Travail

OMT..... Organisation mondiale du tourisme

RSE..... Responsabilité Sociale Sociétale et Environnementale de l'Entreprise

SBTI ..... Science Based Targets

TPE..... Très Petits Exploitants

UDT..... Université des Talents (interne au Club Med)

WRI..... World Resources Institute

Tout commentaire ou question relatifs à ce document sont bienvenus et peuvent être adressés à developpement-durable@clubmed.com.

Club Med

11 rue de Cambrai 75957 F-Paris Cedex 19 ◆ France
Tél. +33 1 53 35 35 53 ◆ Fax +33 1 53 35 36 16 ◆ www.clubmed.fr

Société par Actions Simplifiée au capital de 149 704 804 €
572 185 684 RCS Paris ◆ Licence IM075100307 ◆ TVA intracom FR56 572185684
RCP n° AA.992.497 GENERALI ASSURANCES IARD ◆ 2 rue Pillet-Will F-75009 Paris
Garantie Financière APS ◆ 15 avenue Carnot F-75017 Paris