

# DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2024/2025

Incluant le Rapport Financier Annuel







# RAPPORT DE DURABILITÉ

# 4

<b>4.1</b>	<b>Introduction du rapport de durabilité</b>	<b>92</b>	<b>4.3.4</b>	Préserver la biodiversité et sensibiliser les clients à la nature (ESRS E4)	140
4.1.1	Information sur le rapport de durabilité	92	4.3.5	Améliorer la gestion des déchets (ESRS E5)	144
4.1.2	Stratégie, chaîne de valeur et Gouvernance	92	4.3.6	Approche du Groupe concernant la Taxonomie Européenne	149
4.1.3	Impacts, risques et opportunités de la stratégie RSE du Groupe	98	<b>4.4</b>	<b>Gouvernance</b>	<b>159</b>
4.1.4	Cadre légal	102	4.4.1	Accompagner les activités au service d'une démarche éthique et responsable (ESRS G1)	159
4.1.5	Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	103	<b>4.5</b>	<b>Note méthodologique</b>	<b>165</b>
<b>4.2</b>	<b>Social</b>	<b>104</b>	4.5.1	Données sociales	165
4.2.1	Développer le capital humain (ESRS S1 & S2)	104	4.5.2	Données environnementales	167
4.2.2	Contribuer au dynamisme des territoires (ESRS S3)	122	4.5.3	Données gouvernance	171
4.2.3	Associer les clients aux actions du Groupe (ESRS S4)	124	<b>4.6</b>	<b>Lexique</b>	<b>173</b>
<b>4.3</b>	<b>Environnement</b>	<b>127</b>	<b>4.7</b>	<b>Annexes</b>	<b>177</b>
4.3.1	Accélérer la transition écologique (ESRS E1)	127	<b>4.8</b>	<b>Rapport d'assurance</b>	<b>191</b>
4.3.2	Prévenir la pollution de l'eau et maîtriser les rejets de substances préoccupantes (ESRS E2)	135		Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 30 septembre 2025	191
4.3.3	Protéger les ressources en eau (ESRS E3)	137			

Thème	Sous thème	Indicateurs	Scope	2023/2024	2024/2025	2023/2024 vs 2024/2025	2024/2025 vs base line
<b>Accélérer notre transition écologique</b>							
ESRS E1 4.3.1	Carbone I-RO	<b>Émissions Scope 1&amp;2</b> (tCO <sub>2</sub> eq) - Obj -51% en 2030 - Base 2019 : 139,529 tCO <sub>2</sub> eq	PVCP	119 150	113 936	- 4 %	- 18 %
		<b>Émissions Scope 3</b> (tCO <sub>2</sub> eq) - Base 2019 : 999 504 tCO <sub>2</sub> eq	PVCP	944 922	960 584	+ 1,66 %	- 4 %
		<b>Émissions Scope 3</b> <sup>(1)</sup> (tCO <sub>2</sub> eq) - Obj -27,5% en 2030 - Base 2019 : 84 324 tCO <sub>2</sub> e vs 2019	PVCP	86 799	108 250	+25 %	+ 28 %
		<b>Part d'énergies vertes</b> (sur base des consommations brute)	CP	28%	28%	-	-
		<b>100 % d'électricité verte</b> à l'horizon <b>2025</b> (sur la consommation totale d'électricité)	CP	100%	100%	-	100 %
	Energie I-I+R	<b>- 15 % la consommation d'énergie/nuitée</b> en 2025 par rapport à 2019 (170,9 kWh/nuitée d'héberg.)	CP	149	152	+ 2%	- 11 %
		<b>- 15 % la consommation totale d'énergie</b> en 2025 par rapport à 2019 (765 253 MWh)	CP	711 079	720 367	+ 1%	- 6%
		<b>- 10 % la consommation d'énergie/nuitée</b> en 2025 par rapport à 2022 (41kWh/nuitée d'héberg.)	PV	35	35	- 2%	- 16 %
		<b>- 10 % la consommation totale d'énergie</b> en 2025 par rapport à 2022 (112 951 MWh)	PV	100 058	98 452	- 2 %	- 13 %
	Eau I-R	<b>- 16 % les consommations d'eau/nuitée</b> en 2025 par rapport à 2019 (0,92 m <sup>3</sup> /nuitée d'héberg.)	CP	0,87	0,90	+ 4 %	- 12 %
ESRS E3 4.3.3		<b>- 8 % les consommations d'eau/nuitée</b> en 2025 par rapport à 2019 (0,582 m <sup>3</sup> /nuitée d'héberg.)	PV	0,47	0,46	- 2 %	- 21 %
ESRS E4 4.3.4	Biodiversité I-I+R	<b>100 % des Domaines ayant un plan de gestion écologique</b> en 2027 <i>Changement de méthode de calcul</i>	CP	n.c	41%	-	41 %
		<b>100 % de sites offrant des activités nature</b>	CP	41 %	48 %	+ 17 %	48 %
		<b>100 % des club enfant proposant une activité nature</b>	PV	100 %	100 %	-	100 %
		<b>100 % des nouveaux projets portent une certification de construction</b>	PVCP	100 %	100 %	-	100 %
ESRS E5 4.3.5	Déchets I-R	<b>70 % de déchets triés en phase d'exploitation</b>	CP	61 %	58 %	- 4,9 %	83 %
ESRS S4 4.2.3	Clients O	<b>100 % de sites labellisés Clef Verte</b>	CP	100 %	100 %	-	100 %
		<b>100 % de sites labellisés Clef Verte</b> dont le stock à bail est >55% ou déjà labellisé d'ici 2030	PV FR	71 %	84 %	+ 18 %	84 %
		<b>70 % d'étiquette environnementale</b> pour les campings	Campings maeva	36 %	71 %	+ 97 %	100 %
		<b>100 % des sites certifiés ISO 14001 et ISO 50001</b>	CP	100 %	100 %	-	100 %

(1) sur les catégories fuel and energy-related activities, waste generated in operations, business travel, employee commuting, use of sold products, franchises and investments.

Thème	Sous thème	Indicateurs	Scope	2023/2024	2024/2025	2023/2024 vs 2024/2025	2024/2025 vs base line
Engager nos collaborateurs							
ESRS S1 ESRS S2 4.2.1	Égalité de traitement et des chances I-I+RO	Nombre de COMEX/CODIR composés d' <i>a minima</i> 30 % de femmes	PVCP	2 sur 5	4 sur 5	+ 300 %	-
		Part de femmes dans le Top Management	PVCP	34 %	37 %	+ 8,8 %	-
		100 % des collaborateurs en CDI sensibilisés aux enjeux RSE	PVCP	15 %	89 %	+ 493 %	89 %
		Taux de sortie des collaborateurs	PVCP	n.c	16 %	-	-
		Taux de retour des saisonniers	PV	45,2 %	46 %	+ 1,8 %	-
	Conditions de travail I-I+RO	Engagement des collaborateurs / e-NPS	PVCP	13	32	+ 19	-
	Santé / Sécurité I-R	Taux de fréquence des accidents	PVCP	29,1	26,2	- 3,1	-
		Taux de gravité des accidents	PVCP	1,5	1,4	- 0,1	-
Contribuer au dynamisme des territoires							
ESRS S3 4.2.2	Communautés affectées I-I+R	100 % des sites promeuvent les atouts touristiques locaux	PVCP	100 %	100 %	-	100 %

Légende :

**I -** : Impact négatif**R** : Risque**I +** : Impact positif**O** : Opportunité

## 4.1 Introduction du rapport de durabilité

### 4.1.1 Information sur le rapport de durabilité

#### 4.1.1.1 Périmètre du rapport de durabilité

Ce rapport de durabilité présente les principaux impacts, risques et opportunités environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) du Groupe, ainsi que ses principaux engagements. Il s'inscrit dans une démarche de transparence vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes présente dans sa chaîne de valeur comme les investisseurs, les clients, les collaborateurs, les fournisseurs, les propriétaires et la société civile. Ce rapport est établi conformément à la nouvelle réglementation *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) visant à harmoniser et améliorer la qualité des informations de durabilité publiées par les entreprises européennes. Le périmètre de *reporting* quantitatif couvre l'ensemble des *Business Lines* détenues à plus de 50 % par le Groupe au 30 septembre 2025 (Pierre & Vacances, Center Parcs, maeva). Il n'est pas aligné avec le périmètre financier. De plus, la *Business Line* Adagio produira son propre rapport de durabilité. Il peut exister des différences de périmètre (données exclues ou incluses) au sein d'une même thématique (environnement, social, gouvernance). Par exemple, Senioriales sont uniquement intégrées dans les données sociales. Dans ce cas, le périmètre retenu et les critères associés seront explicités dans chaque section et détaillé dans la note méthodologique (4.5).

Pierre & Vacances, pour le scope Espagne uniquement, est intégré au périmètre de *reporting* quantitatif à l'exception de certains indicateurs spécifiques (santé sécurité et formation) comme précisé dans la note méthodologique (4.5). Concernant la partie qualitative, leurs politiques, plans d'action et objectifs ne sont pas détaillés. Cette exclusion s'explique par une équipe locale restreinte ne permettant pas de documenter de manière exhaustive les dispositifs en place. Le Groupe prévoit de travailler l'année prochaine à l'intégration de Pierre & Vacances pour l'Espagne pour l'ensemble du rapport.

L'année de référence est l'année fiscale du Groupe, soit du 1<sup>er</sup> octobre 2024 au 30 septembre 2025.

#### 4.1.1.2 Informations générales à propos du rapport de durabilité

Le Groupe suit les horizons temporels définis dans l'ESRS 1, en appliquant les définitions suivantes :

- ♦ horizon temporel à court terme : la période de *reporting* ;
- ♦ horizon temporel à moyen terme : jusqu'à cinq ans à compter de la fin de la période de *reporting* ;
- ♦ horizon temporel à long terme : plus de cinq ans.

Concernant les estimations dans la chaîne de valeur, des éléments méthodologiques sont précisés le cas échéant lorsque des indicateurs sont estimés à l'aide de sources indirectes (moyennes sectorielles, bases de données, etc.) et ces informations sont mentionnées directement à proximité de l'indicateur concerné. De même, lorsque des incertitudes existent sur les estimations ou les résultats, les détails méthodologiques nécessaires sont fournis soit dans la note méthodologique (4.5), soit lors de la présentation de l'indicateur. Ce rapport constituant le premier exercice de durabilité du Groupe au format de la CSRD, aucun changement n'est à signaler dans la préparation ou la présentation des informations.

Le Groupe n'a pas fait le choix d'omettre une information spécifique correspondant à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats d'une innovation ainsi qu'au recours de l'exemption de publication d'informations sensibles dans le cadre de ce rapport. De plus, aucune erreur significative concernant une période antérieure n'a été identifiée et n'est à signaler. Enfin, toutes les données présentées sont contrôlées selon la législation nationale en vigueur. En complément, des vérifications et validations sont réalisées dans le cadre des certifications ISO de Center Parcs et du label Clef Verte le cas échéant (4.2.3.3).

### 4.1.2 Stratégie, chaîne de valeur et Gouvernance

#### 4.1.2.1 Un Groupe engagé pour un tourisme à impact positif

##### 4.1.2.1.1 Une feuille de route au cœur du plan *Beyond ReInvention*

L'activité et le modèle économique du Groupe sont présentés dans le chapitre 1 du présent Document d'enregistrement universel. À travers son plan stratégique *Beyond ReInvention* lancé en 2024, le Groupe poursuit son ambition d'être le leader du tourisme de proximité réinventé et donne une place centrale à sa Raison d'Être « s'engager à ce que chacun redécouvre l'essentiel dans un environnement préservé ».

##### 4.1.2.1.2 Une stratégie RSE créatrice de valeur

La démarche RSE a pour objectif de créer de la valeur partagée par et pour ses parties prenantes. Elle est fondée sur une analyse des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux, et vise à répondre à la fois aux risques et aux opportunités identifiés par le Groupe. L'ambition du Groupe est la suivante : agir pour un tourisme à impact positif, c'est-à-dire un tourisme créateur de valeur qui apporte des bénéfices aux territoires et participe à leur vitalité, concourt à la transition écologique du secteur et engage les collaborateurs ainsi que les clients.

La stratégie RSE prend forme dans une politique structurée autour de trois engagements déclinés en 11 axes opérationnels :

- ♦ accélérer la transition écologique en améliorant la durabilité du bâti neuf et en rénovation, en réduisant l'empreinte environnementale en exploitation et en impliquant les clients,

en menant la trajectoire carbone du Groupe, en protégeant la biodiversité et en sensibilisant les clients à la nature, en s'adaptant au changement climatique ;

- ♦ contribuer au dynamisme des territoires où nous sommes implantés en faisant rayonner leurs atouts, en renforçant les liens avec les parties prenantes locales et en développant des achats responsables dont la restauration ;

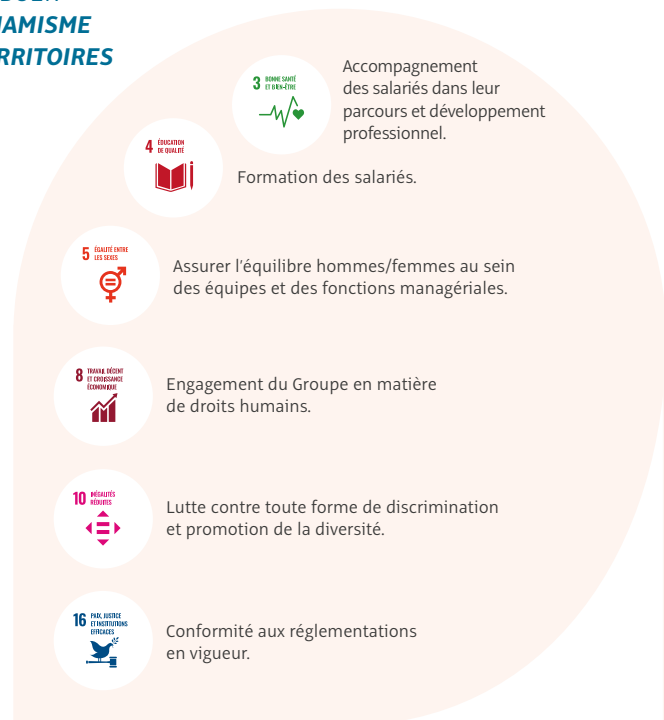
- ♦ engager les collaborateurs en développant le capital humain de tous les collaborateurs dans leur diversité, et en soutenant des actions solidaires autour des sites via la Fondation.

Au travers de sa démarche RSE, le Groupe contribue à 12 des 17 Objectifs du Développement Durable des Nations Unies, dont voici quelques exemples détaillés ensuite dans les ESRS thématiques.

## CONTRIBUER AU DYNAMISME DES TERRITOIRES



## ACCÉLÉRER NOTRE TRANSITION ÉCOLOGIQUE



## ENGAGER NOS COLLABORATEURS

Cette démarche est déclinée auprès de chaque Business Line et adaptée à leur spécificité. Une feuille de route opérationnelle est co-construite par la Direction RSE Groupe et les *Business Lines* Pierre & Vacances, Center Parcs et maeva. Ces feuilles de route se déclinent de la manière suivante :

#### **Pierre & Vacances**

##### **Engagement : Être là pour un tourisme local & bas carbone**

- ◆ être là pour le client :
  - encourager les clients à réduire la distance et se rendre en vacances en train ou transport en commun,
  - favoriser les mobilités douces,
  - accompagner les propriétaires dans l'installation des bornes de recharge pour véhicules électriques,
  - sensibiliser les clients dès l'arrivée et tout au long de leur séjour,
  - accompagner les clients dans la réduction de leurs déchets ;
- ◆ être là pour longtemps :
  - piloter de manière réactive les consommations d'énergie et d'eau pour limiter les dérives,
  - déployer progressivement les énergies renouvelables,
  - améliorer la performance énergétique des résidences,
  - accompagner les propriétaires dans la rénovation énergétique de leur bien ;
- ◆ être là pour les territoires :
  - faciliter la découverte de la destination,
  - créer du lien et de l'impact social ou environnemental avec les partenaires,
  - inviter les clients à découvrir les destinations en hors saison pour limiter la tension sur les ressources et le surtourisme,
  - labelliser 100 % des résidences en gestion d'ici 2030 afin d'accélérer la transition et harmoniser les pratiques des sites,
  - favoriser l'insertion professionnelle et le recrutement local avec les acteurs de l'emploi des territoires ;
- ◆ être là pour les équipes :
  - sensibiliser 100 % des collaborateurs aux enjeux de la RSE et du tourisme,
  - déployer un parcours de formation adapté à chaque métier de l'exploitation pour renforcer les compétences en lien avec la transition écologique et sociale,
  - mesurer annuellement le bien-être au travail des collaborateurs et agir en fonction des résultats,
  - promouvoir l'inclusion, la diversité et l'égalité des chances à tous les niveaux de l'entreprise et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

#### **Center Parcs**

##### **Engagement : Inspirer chacun à préserver, partager et profiter de la nature ensemble**

Une stratégie basée sur deux piliers fondamentaux avec des objectifs ambitieux pour 2028.

- ◆ humain :
  - être un employeur responsable dans un climat de confiance et respect mutuel,

- impliquant les équipes à remplir les obligations en matière de sécurité, de santé et d'environnement,
- favoriser un lieu de travail diversifié, équitable et inclusif. Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme dans toutes les activités et dans les relations d'affaires,
- contribuer au développement socio-économique local,
- sensibiliser les clients d'une manière amusante et ludique, et être un hôte responsable ;
- ◆ nature :
  - protéger et enrichir le capital naturel des sites, ainsi que définir un plan de management écologique,
  - limiter l'empreinte environnementale et contribuer à l'atténuation du changement climatique, en travaillant sur la performance du bâti et en développant des solutions en matière d'énergies renouvelables, et
  - limiter l'empreinte sur les ressources naturelles,
  - améliorer la gestion des déchets.

#### **maeva**

##### **Engagement : Faire vivre des vacances tout sourire sans empêcher celui des générations futures**

Pour cela, **maeva** entend participer activement à accélérer la transition écologique du secteur de la location de vacances. Sa stratégie se découpe en 3 volets :

- ◆ être engagés et responsables :
  - mesurer et travailler à réduire son empreinte carbone,
  - offrir un cadre de travail bienveillant qui permette à chacun de grandir,
  - former les collaborateurs pour permettre à chacun d'appréhender les défis sociaux et climatiques,
  - grandir dans la solidarité en participant aux actions de la Fondation du Groupe ;
- ◆ engager les vacanciers avec une plateforme de distribution qui facilite les vacances éco-responsables et inclusives :
  - faire émerger l'écologie comme un critère de choix sur les parcours de vente en valorisant les partenaires hébergeurs qui s'engagent dans la transition,
  - rendre possible les nouveaux usages pour des vacances décarbonées : création de nouvelles fonctionnalités et nouveaux services,
  - sensibiliser les vacanciers, sur le parcours de vente et sur les lieux de vacances par l'intermédiaire de Co2cotte (outil de calcul d'empreinte carbone des vacances) ;
- ◆ engager les partenaires hébergeurs avec une plateforme de services qui accompagne la transition écologique des hébergeurs :
  - partenaires hébergeurs particuliers : proposer des solutions clé en main pour faciliter la rénovation des résidences secondaires afin d'améliorer les performances commerciales et environnementales des sites,
  - partenaires campings : développer les Campings maeva, première chaîne de campings qui met à disposition à la fois un concept marketing et un accompagnement en transition.



#### 4.1.2.1.3 Dialoguer avec toutes les parties prenantes

La démarche RSE du Groupe aspire à répondre aux attentes des parties prenantes. Pour ce faire, le Groupe a mis en place des modes de communication et d'échange spécifiques pour chacun d'entre eux afin de pouvoir, lorsque cela est nécessaire, prendre les mesures ou ajustements adéquats en termes de stratégie. Chaque partie prenante a également accès à de l'information concernant le Groupe via le site Internet, les réseaux sociaux, les publications telles que ce Document d'enregistrement universel ou encore les communiqués de presse.

Parties prenantes	Modes de communication	Prise en compte par le Groupe
Collaborateurs	Accord d'entreprise, efforts sur la formation, enquêtes de satisfaction, dispositifs d'alerte, code éthique	Prise en compte des résultats des enquêtes internes dans les politiques et process RH
Actionnaires et administrateurs	Réunions du Conseil d'Administration, Assemblée Générale	Revue des sujets RSE du Groupe pour en évaluer la pertinence et l'adéquation avec la stratégie du Groupe et ses avancées
Clients (8 millions)	Questionnaire de satisfaction, interaction avec les équipes sur site, sites Internet d'avis, service client	Pierre & Vacances élu meilleur service client de l'année <sup>(1)</sup> dans la catégorie tourisme en France. Prise en compte des avis et des commentaires pour améliorer l'expérience client
Société civile	Fondation pour les Familles active dans 5 pays, réunions publiques, Comités consultatifs	Plus de 1 200 familles soutenues par la Fondation
Collectivités locales	Dialogue, concertations, réunions publiques, Comités de pilotage	Relations régulières avec le monde économique, les mairies et organismes publics locaux dans le cadre de l'exploitation des sites et lors de projets de développement
Fournisseurs et prestataires	Questionnaires, appels d'offres, audits, code de conduite fournisseur	Relations régulières entre acheteurs et fournisseurs Signature de la charte éthique du Groupe
Propriétaires et investisseurs institutionnels	Questionnaires de satisfaction, espace propriétaire en ligne, communications digitales	Relations régulières avec les propriétaires menées par la direction dédiée, en prenant en compte leurs retours

#### 4.1.2.1.4 Mesurer et évaluer la performance extra-financière

Depuis plusieurs années, le Groupe mesure et évalue sa performance extra-financière grâce à des questionnaires internationalement reconnus. Les principaux sont le *CDP Climate Change* et *Water Security*, *EthiFinance* et *Vigeo*.

Les notes suivantes ont été attribuées au Groupe :

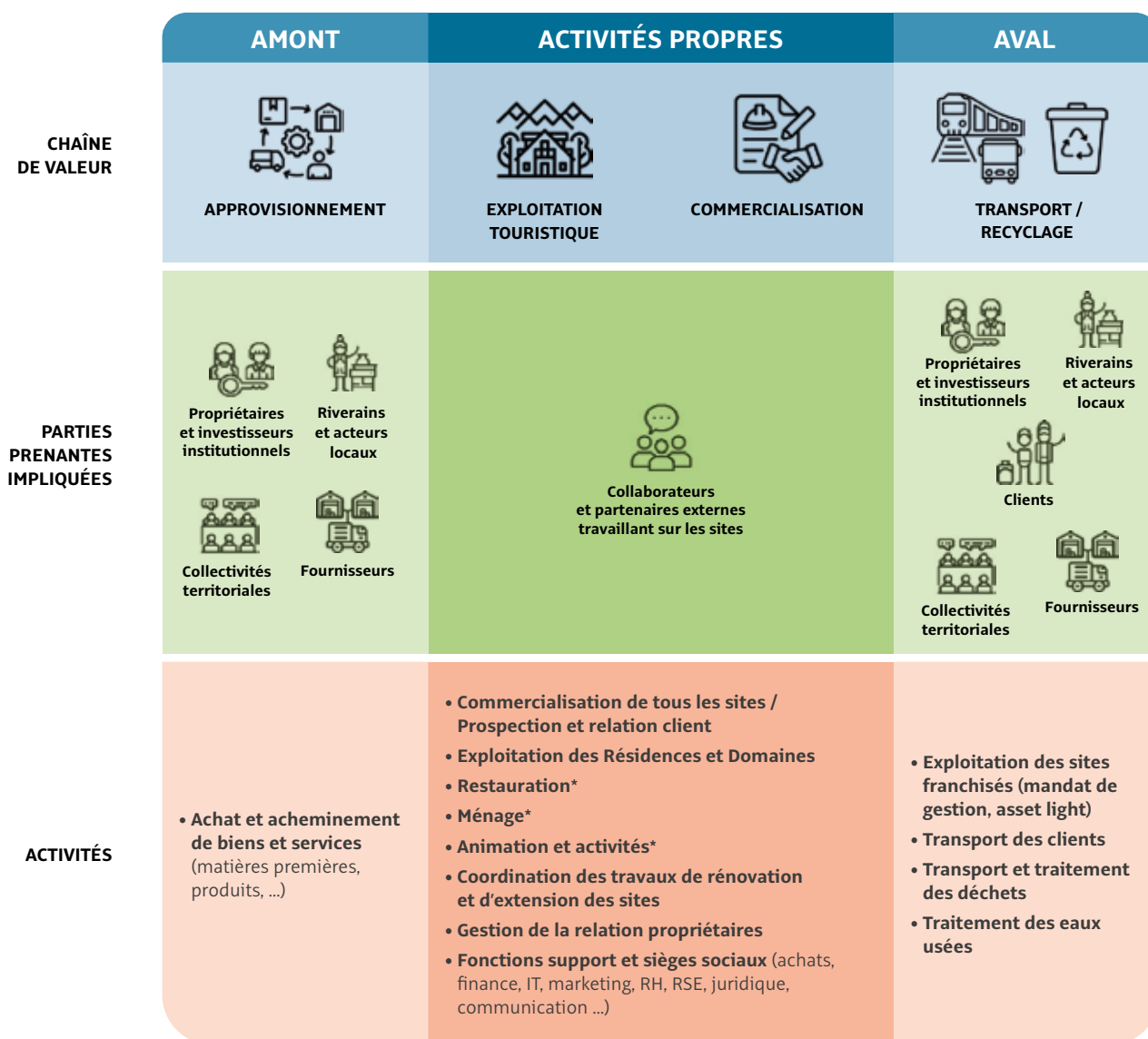


Les scores obtenus à ces questionnaires témoignent de l'effort du Groupe en matière de RSE et de prise en compte des événements liés au changement climatique ou à la raréfaction de la ressource eau.

(1) <https://www.escda.fr/palmares>



### 4.1.2.2 La chaîne de valeur du Groupe

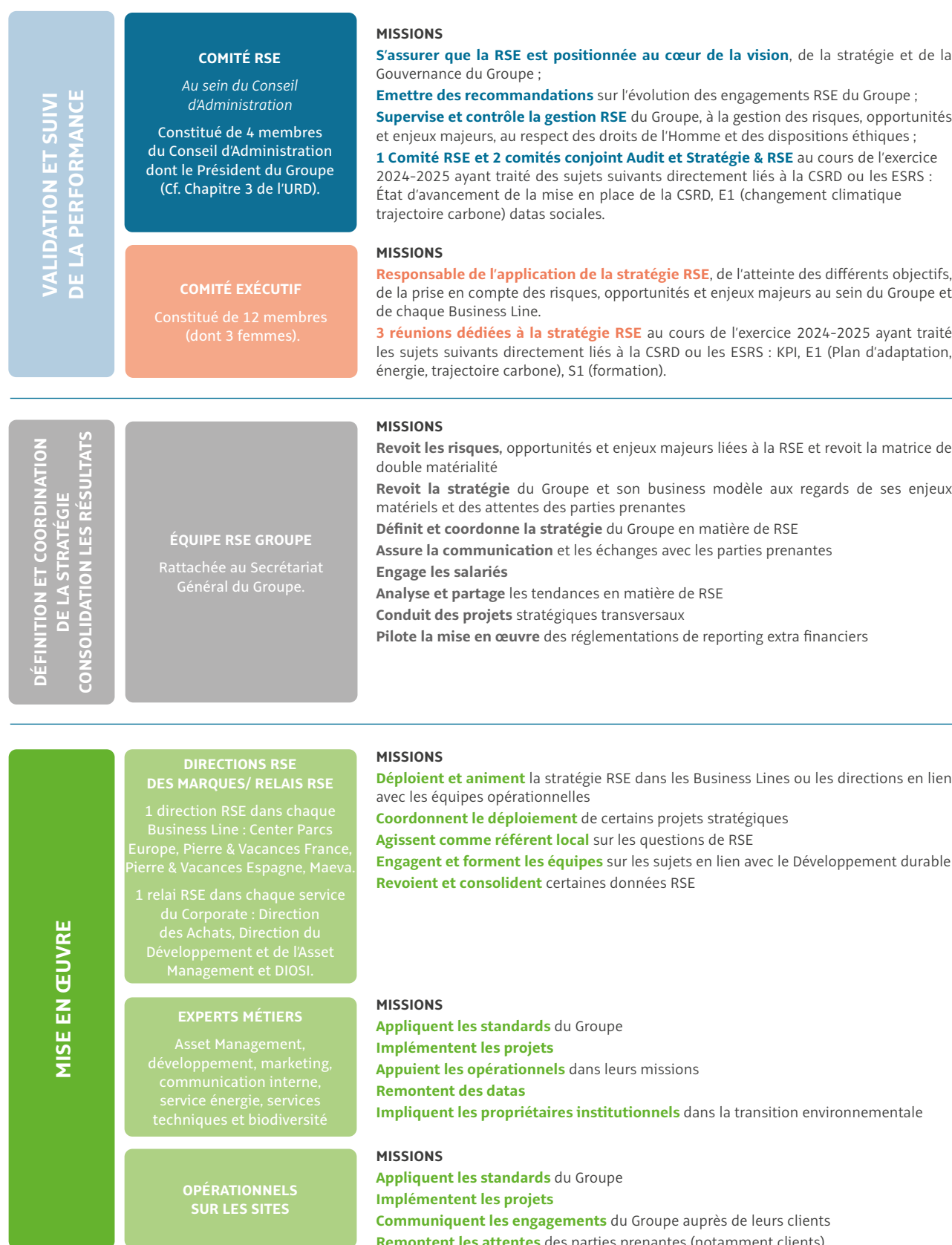


\* Activités sous traitées sur une partie des sites.

### 4.1.2.3 Le rôle des organes de Gouvernance

Les rôles du Conseil d'Administration et du COMEX sont décrits dans les chapitres 2 et 3 du présent Document d'enregistrement universel. La stratégie RSE du Groupe et des *Business Lines* ainsi que l'ensemble des enjeux majeurs, risques et opportunités font l'objet d'un suivi stratégique et opérationnel régulier par les Comités de Direction des *Business Lines*, le COMEX et par le Conseil

d'Administration via le Comité RSE (Chapitre 3 de l'URD). La Direction RSE Groupe est garante de l'avancée de cette stratégie aux côtés des *Business Lines*, garantes de l'atteinte des objectifs fixés. Le tableau ci-dessous présente comment la RSE est intégrée dans tous les niveaux du Groupe, assurant ainsi le déploiement et la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et des *Business Lines*.



Le système d'intéressement et rémunération liés aux questions de durabilité est décrit dans le chapitre 3 du présent Document d'Enregistrement Universel.

## 4.1.3 Impacts, risques et opportunités de la stratégie RSE du Groupe

### 4.1.3.1 Analyse de double matérialité du Groupe

Le tableau ci-dessous reprend les sujets matériels pour le Groupe ainsi que les impacts, risques et opportunités (IRO) associés et leurs caractéristiques (financières, d'impact) définis pour ce premier rapport de durabilité.

S1 – PERSONNEL DE L'ENTREPRISE		
Le capital humain au cœur de l'offre de service du secteur du tourisme		
Enjeux	Matérialité	Description de l'IRO
Conditions de travail Culture d'entreprise Égalité de traitement et égalité des chances	I-	Conditions de travail impactées par un rythme décalé et des contrats courts ; atteinte à la santé/sécurité des collaborateurs ; non-respect de l'égalité de traitement et des chances
	I+	Création d'emplois répondant à une demande de flexibilité ; participation à l'épanouissement des collaborateurs (culture d'entreprise, diversité, inclusion, équité, formation, dialogue social)
	R	Risque financier lié au recrutement, à la formation, à la santé/sécurité des collaborateurs et à leurs attentes en termes d'égalité, d'équité, d'équilibre de vie et de dialogue social
	O	Rétention des collaborateurs par un climat social de qualité, une culture d'entreprise forte et des actions en faveur de la diversité et l'inclusion
S2 – TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR		
Prestation de certains services assurée par des partenaires externes (restauration, ménage...)		
Conditions de travail Égalité de traitement et égalité des chances	I-	Atteinte à la santé/sécurité des partenaires externes sur site
	I+	Professionnalisation et épanouissement des partenaires externes sur site
	R	Risque financier en cas de manquement aux mesures de santé/sécurité, conformité et de formation des partenaires externes sur site
S3 – COMMUNAUTÉS AFFECTÉES		
Contribution de l'activité touristique des sites à la vie socio-économique des territoires		
Droits économiques, sociaux et culturels des communautés	I-	Aggravation du surtourisme
	I+	Contribution au dynamisme économique et à la vie sociale locale
	R	Risque financier lié à une mauvaise relation avec les parties prenantes locales
S4 – CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX		
Attention portée à la santé/sécurité, l'information et l'inclusion des clients		
Santé / sécurité	I-	Atteinte à la santé/sécurité des clients
Inclusion des clients Protection des données	I+	Accès à des informations de qualité, une offre de séjours accessibles et une écoute active
Santé / sécurité	R	Risque financier lié à un défaut de santé/sécurité envers les clients
Inclusion des clients Protection des données	O	Attrait de l'offre touristique du Groupe par un positionnement responsable

## E1 – CHANGEMENT CLIMATIQUE

### Adaptation – Exposition des destinations touristiques à des aléas climatiques majeurs engendrés par le dérèglement climatique

Aléas physiques et transition	I-	Atteinte à la santé/sécurité en cas d'aléas climatiques majeurs
	R	Risque financier lié aux coûts engendrés par les risques climatiques et la potentielle dégradation de l'expérience client en cas d'aléas climatique
	O	Résilience du modèle d'exploitant touristique du Groupe face au changement climatique

### Atténuation – Enjeux liés à la décarbonation du secteur du tourisme

Emissions de GES Scopes 1, 2 et 3	I-	Contribution au dérèglement climatique liée aux émissions de gaz à effet de serre du Groupe
	R	Risque financier lié au renforcement de la réglementation et aux attentes des parties prenantes en termes de contribution à la décarbonation du secteur du tourisme
	O	Attrait croissant des vacanciers pour un tourisme local, réduisant l'empreinte carbone de leurs vacances

### Energie – Besoins énergétiques des installations touristiques

Consommations d'énergie	I-	Impact environnemental engendré par la production d'énergie pour fournir les besoins énergétiques des sites
	I+	Amélioration de la qualité du bâti liée aux rénovations énergétiques
	R	Risque financier lié aux coûts de la ressource énergétique, au renforcement des exigences réglementaires en termes de performance énergétique et à l'exigence croissante d'efficacité énergétique des bâtiments

## E2/E3 – EAU ET POLLUTION DE L'EAU

### Place centrale de la ressource en eau dans l'offre touristique du Groupe

Consommations d'eau Pollution de l'eau Substances préoccupantes	I-	Impact environnemental lié à la consommation, à la pollution ou au prélèvement excessif d'eau
	R	Risque financier lié à la gestion et à la dépendance à la ressource en eau, au renforcement des exigences réglementaires en termes de qualité de l'eau et en cas de pollution

## E4 – BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES

### Importance de la qualité des espaces naturels dans lesquels les sites sont implantés (mer, montagne, campagne)

État de la biodiversité, des services écosystémiques et état des espèces	I-	Détérioration des espaces naturels lors de l'exploitation, la construction ou l'extension de site
État de la biodiversité et des espèces	I+	Effort de préservation de la biodiversité (entretien, sensibilisation des clients)
État de la biodiversité, des services écosystémiques et des espèces	R	Risque financier lié à la gestion des espaces verts, au renforcement des exigences réglementaires, et à la dépendance de l'offre touristique à la qualité des espaces naturels

## E5 – UTILISATION DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

### Production de déchets liés au séjour des vacanciers et aux travaux de maintenance et de rénovation

Gestion des déchets	I-	Impact environnemental lié à la production de déchets
	R	Risque financier lié à la gestion des déchets et au renforcement des exigences réglementaires



**G1- GOUVERNANCE****Enjeu lié au bien-être animal en lien avec l'offre de restauration ou les activités impliquant des animaux**

Bien-être animal	<b>R</b>	Risque financier en lien avec une sensibilité croissante des clients sur le bien-être animal
------------------	----------	--

**Enjeu lié à l'éthique des affaires**

Autres droits liés au travail	<b>I-</b>	Atteinte à la réputation des lanceurs d'alerte et perte de confiance des collaborateurs et des clients
Protection des données		
Protection des lanceurs d'alerte	<b>R</b>	Risque financier lié à des fait de corruption, un manque de protection des lanceurs d'alerte, ou une mauvaise gestion des données personnelles
Corruption		

**Actions solidaires via la Fondation du Groupe**

Fondation	<b>I+</b>	Soutien aux associations en faveur des familles fragilisées
-----------	-----------	---

**Gestion de la relation fournisseurs**

Relation fournisseur	<b>R</b>	Risque financier lié à une mauvaise gestion de la relation fournisseurs
----------------------	----------	---

**SUJETS NON MATÉRIELS**

E2 : Pollution de l'air, des sols et substances extrêmement préoccupantes

E3 : Ressources marines

E5 : Economie circulaire

Légende :

**I-** : Impact négatif**R** : Risque financier**I+** : Impact positif**O** : Opportunité financière

Les éléments relatifs à l'horizon temporel, la chaîne de valeur et la manière dont le Groupe fait face aux enjeux majeurs ou exploite les opportunités sont détaillés dans les sections Actions de chaque ESRS thématique. De même, la manière dont ces enjeux majeurs affectent les parties prenantes, les liens existant entre ces enjeux, la stratégie et le modèle économique du Groupe sont précisés dans les sections impacts, risques et opportunités de chaque ESRS thématique. Une analyse des risques de transition auxquels les sites pourraient être exposés sera menée par le Groupe. Elle permettra par ailleurs d'évaluer la capacité de résilience du modèle économique. À ce stade, le Groupe n'est pas en mesure de publier, pour cette première année, les données relatives aux dépenses opérationnelles (Opex) et d'investissement (CapEx) associées aux incidents majeurs ou aux plans d'action correspondants.

### 4.1.3.2 Méthodologie de l'analyse de la double matérialité

Dans le cadre de la préparation à la mise en œuvre de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), le Groupe a adapté et renforcé sa méthodologie d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités en matière de durabilité. Cette démarche a été conduite par la Direction RSE, en lien avec les Directions clés de l'entreprise, et appuyée par des experts internes et externes. Elle s'est déroulée en conformité avec les normes ESRS et le guide méthodologique publié par l'EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*) avec l'appui de cabinets de conseil. L'objectif est double : garantir la conformité avec les exigences de double matérialité définies par les normes européennes de reporting, et constituer la base du futur reporting de durabilité du Groupe.

Le processus a couvert l'ensemble des thématiques de durabilité imposées par les normes ESRS, qu'elles soient environnementales, sociales ou de gouvernance, et a été élargi à certains sujets spécifiques au modèle d'affaires du Groupe et au secteur du tourisme, tels que le dynamisme local (4.2.2), la conformité et légalité de la situation des collaborateurs des partenaires externes travaillant sur les sites (4.2.1) ou encore la fondation (4.4.1.5). En effet, une distinction a été faite entre :

- ♦ les partenaires externes travaillant sur site, qui sont soumis à des enjeux accrus de coactivité et de responsabilité légale. Ils sont abordés dans la section Développer le capital humain (4.2.1) ;
- ♦ et les fournisseurs de rang 1 et les autres travailleurs de la chaîne de valeur, qui sont davantage liés aux enjeux contractuels. Ils sont abordés dans la section Développer une relation fournisseurs durable et des achats plus responsables (4.4.1.2).

Chaque thématique a été analysée à toutes les étapes de la chaîne de valeur, avec une cartographie couvrant un large spectre d'acteurs : pouvoirs publics, investisseurs, propriétaires, partenaires de services sur site (restauration, nettoyage, sécurité, etc.), fournisseurs stratégiques, travailleurs de la chaîne de valeur, clients, ONG, communautés locales, ainsi que des parties prenantes silencieuses telles que la biodiversité, les écosystèmes et les générations futures. Les impacts liés aux ressources naturelles ou humaines essentielles (comme l'eau, la biodiversité ou la main-d'œuvre de la chaîne de valeur) ont également été pris en compte.

L'identification et l'évaluation des impacts, risques et opportunités se sont appuyées sur plusieurs sources et paramètres : revue de la documentation interne (cartographie des risques, notations RSE, analyses climat, évaluations de matérialité précédentes), benchmark sectoriel et bonnes pratiques, entretiens qualitatifs avec des métiers et Directions (RSE, risques, conformité, ressources humaines, finance, achats, relation client) ainsi qu'avec des parties prenantes externes (administrateurs, propriétaires institutionnels, communauté financière) entre septembre 2023 et mai 2025. En complément, certaines métriques ont fait l'objet d'une validation externe, notamment dans le cadre de la labellisation Clef Verte, de la certification selon les standards ISO 14001 et 45001, du respect des réglementations ou encore des contrôles liés aux permis environnementaux. Le reste des indicateurs ne font pas l'objet d'une vérification externe tiers hors auditeur de durabilité.

Les clients et les collaborateurs ont également été impliqués dans la démarche. Un questionnaire à destination d'un panel de clients Center Parcs a reçu plus de 1600 réponses. Ce questionnaire a également été soumis aux collaborateurs des sites Center Parcs en Europe. Les résultats ont été pris en compte dans la construction de l'analyse de double matérialité.

Des ateliers thématiques réalisés en interne avec les experts métiers ont permis de compléter et de valider collectivement l'analyse. Les données utilisées incluent des bases de données sectorielles et internationales, des évaluations d'exposition aux risques physiques et de transition, ainsi que des informations issues des travaux d'organismes spécialisés (par exemple le *World Travel & Tourism Council*). Chaque impact, risque ou opportunité a été positionné selon trois horizons temporels (court, moyen et long terme) afin d'intégrer à la fois les enjeux immédiats et les perspectives de transition.

Chaque impact identifié a été évalué selon les critères de matérialité d'impact fixés par l'ESRS 1, à savoir la gravité (évaluée à travers l'échelle, la portée et le caractère remédiable de l'impact), la probabilité de survenue et, pour les impacts positifs, leur échelle, leur portée ainsi que leur probabilité de survenue. Pour les enjeux liés aux droits humains, seule la gravité a été retenue comme critère de cotation. La matérialité financière a été évaluée sur la base de l'ampleur des effets potentiels sur la performance économique et financière du Groupe (résultats, réputation, aspects juridiques, capital humain), et de leur probabilité, avec des seuils quantitatifs ou qualitatifs permettant d'établir un score comparatif. Enfin, afin d'assurer une cohérence et une lisibilité optimale, l'ensemble des notations a été ramené

sur une échelle normalisée sur 20 points. Les impacts, risques et opportunités dépassant un seuil de 11,25 sur 20 ont été considérés comme matériels.

À titre d'information, l'évaluation de l'ampleur des effets financiers potentiels s'appuie sur une grille de qualification distinguant quatre niveaux :

- ♦ Faible : les processus peuvent être perturbés sans impact significatif sur la capacité du Groupe à atteindre ses objectifs, pour un effet financier direct estimé à moins de 500 000 euros.
- ♦ Modéré : des perturbations existent mais l'impact reste limité, avec un ordre de grandeur compris entre 500 000 euros et 2 millions d'euros.
- ♦ Majeur : les activités sont perturbées et la capacité du Groupe à atteindre ses objectifs est compromise, pour un effet estimé entre 2 millions d'euros et 10 millions d'euros.
- ♦ Critique : les activités sont durablement désorganisées et la capacité à atteindre les objectifs stratégiques est sérieusement remise en cause, pour un impact supérieur à 10 millions d'euros.

Ce processus a été conçu avec le Directeur des Risques, et est aligné avec le dispositif de gestion des risques du Groupe. Les résultats de cette analyse de double matérialité ont été présentés et validés par les membres du Comité Exécutif du Groupe et par les membres du conseil d'administration via les Comité RSE et Comité d'Audit. L'analyse a été déclinée par *Business Line* et par géographie significative (Center Parcs en Europe, Pierre & Vacances en France, *maeva, Corporate*), puis consolidée au niveau Groupe après un contrôle des Directions Risques et Audit interne. Ces enjeux de durabilité ainsi établis sont pris en compte dans la matrice des risques établie pour le Groupe et sont par là même pris en compte dans les décisions stratégiques du Groupe et de ses *Business Lines*.

L'approche adoptée repose sur une logique de suivi et de mise à jour continue. L'analyse de double matérialité fera l'objet d'une révision annuelle et pourra être mise à jour en cas d'évolution significative du modèle d'affaires, du périmètre d'activité, du contexte réglementaire ou des attentes des parties prenantes. Cette traçabilité permet de garantir la pertinence et la fiabilité des résultats, tout en assurant la conformité aux exigences d'audit. En cas de révision, les modifications seront incluses dans la démarche globale de gestion des risques par la Direction des Risques, avec l'implication du Contrôle Interne, puis considérées et validées par le COMEX et le Comité Audit et RSE.

## 4.1.4 Cadre légal

Le Groupe inclut dans ce rapport de durabilité des informations issues d'autres actes législatifs tels que la Taxonomie Européenne (4.3.6), la loi sur le devoir de vigilance (4.1.4.1) et les textes de l'Organisation Internationale du Travail (4.1.4.2).

### 4.1.4.1 Déclaration sur le devoir de vigilance

#### 4.1.4.1.1 Cadre réglementaire

Conformément à la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres, le Groupe a élaboré un plan de vigilance. Ce plan contient les mesures de vigilance raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers :

- ◆ les droits humains et les libertés fondamentales ;
- ◆ la santé et la sécurité des personnes ;
- ◆ l'environnement.

Il vise les risques majeurs résultant des activités du Groupe et des sociétés que le Groupe contrôle, ainsi que les activités dessous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie. Le plan de vigilance a été construit par des représentants des Directions Gestion du Risque, RSE, Compliance et Achats RSE, et a impliqué d'autres Directions notamment la Direction des Ressources Humaines, l'Equipe des Risques Opérationnels et l'Exploitation.

#### 4.1.4.1.2 Cartographie des risques du devoir de vigilance

La cartographie des risques liés au devoir de vigilance a été élaborée à partir des sources suivantes :

- ◆ la cartographie des risques majeurs ;
- ◆ la cartographie des risques RSE ;
- ◆ la cartographie des risques achats RSE.

La cartographie des risques liés au devoir de vigilance a été réalisée en 2022 au moyen de la méthodologie d'un cabinet externe et a permis l'identification de plusieurs détenteurs de droits (collaborateurs, travailleurs précaires, collaborateurs à temps partiel, saisonniers, extras, communautés riveraines, fournisseurs, clients), et d'enjeux et risques prioritaires en matière de droits de l'homme, d'environnement et de santé et sécurité au vu des activités du Groupe et de son implantation géographique. Un plan de vigilance et des plans d'actions et indicateurs établis par typologie de risques ont été rédigés et présentés en COMEX au cours de l'exercice 2023/2024.

Les éléments essentiels de la vigilance raisonnable sont décrits dans l'ensemble du rapport et listés ci-dessous.

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Paragraphes correspondants du rapport de durabilité
Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	4.1.2.3 Le rôle des organes de Gouvernance Chapitre 3 « Rémunération de la Direction » Chapitre 1 « Présentation du modèle d'affaires »
Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	4.1.2.1 Un Groupe engagé pour un tourisme à impact positif
Identifier et évaluer les impacts négatifs	4.1.3.1 Analyse de double matérialité
Agir pour remédier à ses impacts	4.2.1 Développer le capital humain 4.2.2 Contribuer au dynamisme des territoires 4.2.3 Associer les clients aux actions du Groupe 4.3.1 Accélérer la transition écologique 4.3.2 Prévenir la pollution de l'eau et maîtriser les rejets de substances préoccupantes 4.3.3 Protéger les ressources en eau 4.3.4 Préserver la biodiversité et sensibiliser les clients à la nature 4.3.5 Améliorer la gestion des déchets 4.4.1 Accompagner les activités au service d'une démarche éthique et responsable
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	4.2.1 Développer le capital humain 4.2.2 Contribuer au dynamisme des territoires 4.2.3 Associer les clients aux actions du Groupe 4.3.1 Accélérer la transition écologique 4.3.2 Prévenir la pollution de l'eau et maîtriser les rejets de substances préoccupantes 4.3.3 Protéger les ressources en eau 4.3.4 Préserver la biodiversité et sensibiliser les clients à la nature 4.3.5 Améliorer la gestion des déchets 4.4.1 Accompagner les activités au service d'une démarche éthique et responsable

#### 4.1.4.2 Droits humains

Le Groupe opère exclusivement en Europe, en collaboration avec des partenaires également implantés sur le territoire. L'ensemble des activités de la chaîne de valeur est ainsi soumis aux réglementations sociales nationales et européennes en vigueur, en cohérence avec les standards internationaux relatifs aux droits humains et des communautés. Cette démarche s'appuie sur un Code de conduite fournisseurs et un code éthique diffusé à l'ensemble des collaborateurs affirmant l'adhésion aux droits humains universels et aux textes fondateurs de l'OIT, ainsi qu'une Charte lanceur d'alerte intégrant des mécanismes de diligence raisonnable, de transparence et de signalement, en ligne avec les Principes directeurs de l'ONU.

À ce jour, aucun risque significatif ni incident grave en matière de droits humains (incluant le travail forcé, le travail des enfants, atteintes aux communautés locales, les accidents industriels ou toute atteinte majeure à la sécurité) n'a été identifié ou signalé, que ce soit au sein du Groupe ou de ses partenaires, en amont comme en aval de la chaîne de valeur. La prévention de la traite des êtres humains est par ailleurs intégrée au code de conduite fournisseurs (4.4.1.2).

#### 4.1.4.3 Politique fiscale

Le Groupe n'est implanté dans aucun pays à fiscalité privilégiée. Conformément aux exigences de la Loi SAPIN II, le Groupe a défini sa politique fiscale s'articulant autour de 4 piliers : la conformité fiscale, la transparence fiscale, la gestion du risque fiscal et l'assistance aux équipes opérationnelles au sein des *Business Lines*.

#### Conformité fiscale

L'activité du Groupe génère des impôts et des taxes significatifs de toute nature (impôt sur les sociétés, impôts locaux, droits de douane, droits d'enregistrement, charges sociales, etc.). La Direction Fiscale du Groupe veille à ce que les différentes *Business Lines* respectent l'ensemble des lois, réglementations et traités internationaux en vigueur. Cela se matérialise par le dépôt des déclarations fiscales requises ainsi que le paiement des impôts dus en temps utile. Le Groupe assure une veille des évolutions des règles fiscales. En outre, la Direction Fiscale suit les contrôles et contentieux fiscaux.

#### Transparence fiscale

Le Groupe respecte les normes fiscales nationales, européennes et internationales de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) ainsi que le CBCR (*Country by Country Reporting*), l'obligation de déclaration pays par pays, en matière de prix de transfert, et Pilier II issus de la loi de finances.

#### Gestion du risque fiscal

La Direction Fiscale est supervisée par le Directeur Financier Groupe. Les risques fiscaux sont gérés de manière à préserver la réputation du Groupe, ce qui implique de satisfaire à toutes les réglementations applicables et de s'acquitter du paiement des impôts, et de réduire les risques fiscaux par une veille fiscale et de recourir à des conseils externes le cas échéant. Par ailleurs, les impacts de la politique fiscale sont étudiés et discutés en Comité d'Audit.

#### Assistance aux opérationnels

La Direction Fiscale est organisée autour d'une équipe centrale qui travaille en étroite collaboration avec les équipes opérationnelles pour veiller à la bonne mise en œuvre de sa politique et en conformité avec les différentes réglementations.

### 4.1.5 Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité

Le protocole de *reporting*, mis à jour chaque année, détaille et clarifie les règles de collecte, de calcul et de consolidation. Ce document, partagé avec les principaux contributeurs, couvre l'organisation, la méthodologie, l'analyse des risques, la structure et le périmètre des données du *reporting* RSE. Des protocoles spécifiques selon les thématiques ou les indicateurs peuvent être développés, comme pour l'environnement ou les sujets sociaux.

Les méthodes de calcul, mesures et analyses sont conformes aux cadres et standards nationaux et internationaux appropriés lorsqu'ils existent. En particulier, concernant les indicateurs ayant trait au climat, le Groupe utilise pour référence le *GHG Protocol*. De plus, les éléments relatifs au système de gestion des risques et contrôle interne sont traités dans le chapitre 2 du présent document d'enregistrement universel.



## 4.2 Social

### 4.2.1 Développer le capital humain (ESRS S1 & S2)

#### Contexte

Fort de plus de 12 800 collaborateurs répartis dans 5 pays, le Groupe fonde son modèle sur une activité de service directement liée à la qualité de la prestation délivrée.

Le capital humain constitue ainsi un enjeu central pour assurer la performance durable du Groupe et soutenir son modèle économique. L'activité du Groupe mobilise une grande diversité de métiers et de compétences :

- ◆ l'exploitation touristique: accueil, réception, maintenance, rénovation, sécurité, propreté, espaces verts, espaces aquatiques et piscine, animation, Direction de site, contrôle d'exploitation ;
- ◆ les fonctions supports: marketing, finance, services informatiques, achats, juridique, ressources humaines, communication, développement durable, risques ;
- ◆ les métiers de l'immobilier en lien avec l'exploitation touristique: développement du stock immobilier, gestion immobilière, syndic et relations propriétaires ;
- ◆ les fonctions commerciales, digitales, analytiques et de la relation client.

Ces métiers sont directement impactés par les évolutions structurelles du secteur :

- ◆ la digitalisation croissante du secteur du tourisme, avec des clients plus connectés, qui réservent, évaluent et recommandent leurs vacances en ligne, impliquant une demande grandissante dans les métiers de l'informatique (développeur, data analyst, designer d'expérience utilisateur et d'interface utilisateur, expert cybersécurité, etc.) ;
- ◆ la montée en gamme des résidences et Domaines qui nécessite des travaux de rénovation afin de répondre à l'exigence accrue des clients sur la qualité et la modernité des produits et services ;
- ◆ la transition environnementale du Groupe qui requiert des expertises spécifiques ;
- ◆ l'évolution du *business model* avec le développement du *contract management* et des franchises qui induisent une demande croissante des équipes juridiques.

Les *Business Lines* sont marquées par des enjeux spécifiques propres à leurs offres :

- ◆ pour **Center Parcs**, gérer un grand nombre de métiers sur site, intervenant notamment sur l'espace aquatique ;
- ◆ pour **Pierre & Vacances**, accompagner la saisonnalité de l'activité en renforçant les équipes sur sites ;
- ◆ pour **maeva**, dans un contexte de forte croissance, accompagner la montée en compétences rapide et l'adaptabilité de certains métiers.

Les *Business Lines* Center Parcs et Pierre & Vacances, fondées sur

un modèle de résidence de tourisme, présentent des spécificités opérationnelles générant des enjeux majeurs :

- ◆ la mobilisation de ses collaborateurs ainsi que de ses partenaires externes, notamment ceux intervenant sur site dans des activités essentielles, telles que le ménage ;
- ◆ un mode d'activité marqué par des pics saisonniers et un rythme de travail décalé et parfois soutenu, qui s'appuie sur des missions circonscrites dans le temps nécessitant le recours à du personnel en contrats temporaires (en complément des CDI) ou à temps partiel ;
- ◆ un secteur en tension sur le plan de l'emploi, où la moindre attractivité des métiers du tourisme accentue la difficulté à attirer et retenir les talents.

Dans ce contexte, et afin de garantir le meilleur séjour aux clients, la politique des Ressources Humaines du Groupe et des *Business Lines* vise à offrir les meilleures conditions de travail, à proposer des perspectives d'évolution diversifiées et à assurer l'attraction et la rétention des talents, et à rendre les métiers du secteur plus attractifs. Parallèlement, le Groupe œuvre à fidéliser ses collaborateurs en accompagnant leur progression dans leurs missions et parcours professionnels, et en développant en continu leurs compétences.

#### Gouvernance sociale

Dans le cadre de la stratégie *Beyond ReInvention*, la Direction des Ressources Humaines Groupe a pour mission d'initier des projets permettant d'aligner les organisations et les ressources humaines autour de la stratégie du Groupe, et de fédérer les *Business Lines* autour d'une vision commune. Ceci se traduit par deux dynamiques :

- ◆ d'une part, des Directions des Ressources Humaines décentralisées dans les *Business Lines* qui contribuent à créer des organisations fortes en les positionnant au plus près de leurs enjeux spécifiques. L'impact des stratégies déployées au niveau de chaque *Business Line* est renforcé, ce qui solidifie à la fois l'organisation et le développement des collaborateurs.
- ◆ d'autre part, une Direction des Ressources Humaines Groupe qui se positionne en tant que support, facilitatrice, créatrice de synergies, consolidatrice et *business partner* pour les *Business Lines*.

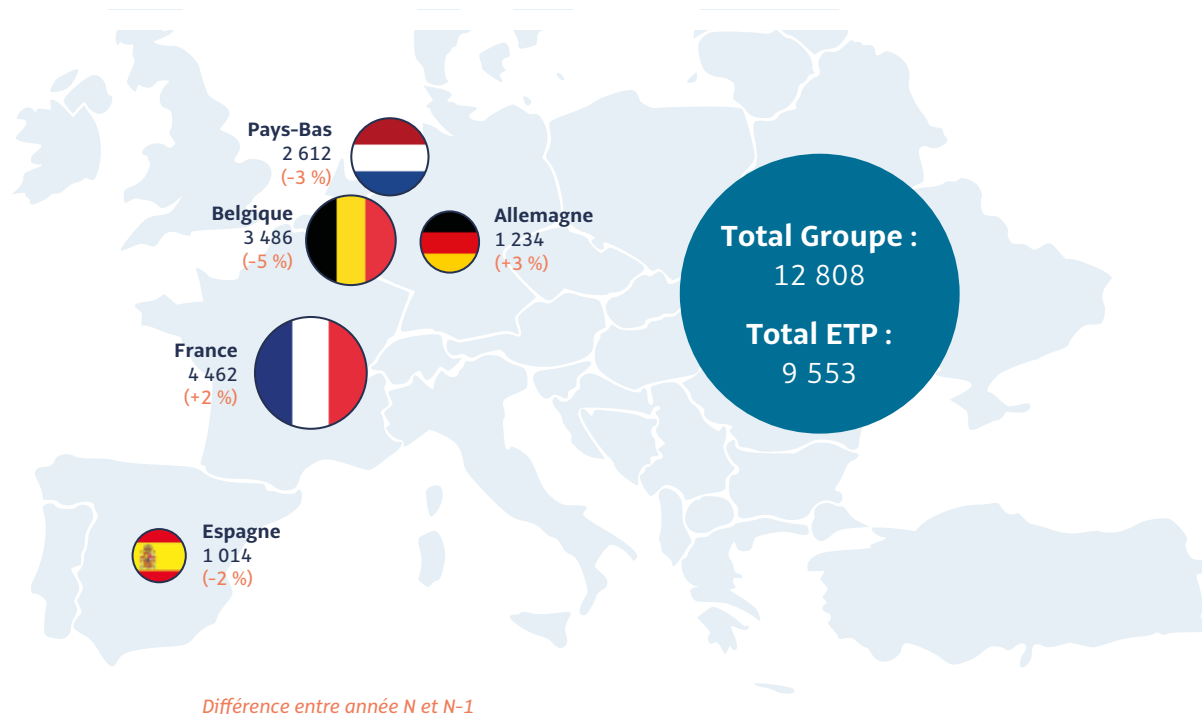
C'est dans ce contexte que cette dernière a poursuivi son action visant à renforcer son approche et poursuivre le déploiement de sa stratégie autour des trois axes suivants :

- ◆ une culture d'entreprise partagée en renforçant les pratiques et comportements qui soutiennent la mission et la vision du Groupe ;
- ◆ des collaborateurs engagés avec des règles communes et le développement du sentiment d'appartenance ;
- ◆ des organisations de travail performantes du fait d'une efficacité organisationnelle et opérationnelle.

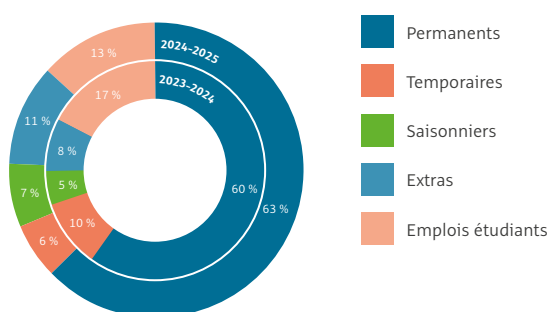
Durant l'exercice fiscal 2024/2025, la Direction des Ressources Humaines Groupe s'est focalisée sur le pilier performance. Cela s'est traduit par un renforcement de ses systèmes d'information, une amélioration des dispositifs d'attraction des talents et le déploiement d'une nouvelle approche de la donnée sociale pour le Groupe. Au-delà de ces chantiers, elle s'est affirmée comme un acteur stratégique en pilotant la mise en œuvre du plan de transformation organisationnel au cœur de la stratégie *Beyond Reinvention* avec l'affectation de certains services supports directement dans les *Business Lines* (achats, développement, relation propriétaire). Elle a accompagné ses différentes phases, mobilisé les équipes et contribué à inscrire durablement cette transformation dans la dynamique de l'entreprise. Pour ce qui est de l'engagement des collaborateurs, elle a travaillé à soutenir les *Business Lines* en apportant les conditions de performance sur la

gestion des talents via des outils et synergies communes. L'exercice 2024/2025 a marqué la continuité des initiatives lancées l'année précédente autour de quatre grands piliers sociaux : l'engagement, la rétention, la prévention des accidents du travail et la maîtrise des risques psychosociaux. En collaboration étroite avec chaque *Business Line*, la Direction des Ressources Humaines Groupe a mis en lumière leurs enjeux spécifiques et soutenu leur autonomie dans la gestion de ces défis. Cette responsabilisation s'inscrit toutefois dans un cadre de principes communs, garantissant l'alignement des stratégies, politiques et outils RH des *Business Lines* : renforcement de la marque employeur et de l'attractivité des talents, développement des parcours de carrière, optimisation de la rémunération, gestion des compétences, amélioration de l'efficacité opérationnelle et pilotage de la donnée.

## Profil humain du Groupe



## Répartition des effectifs au 30 septembre par type de contrat



## Caractéristiques des collaborateurs du Groupe au 30 septembre 2025

Par genre	Nombre de collaborateurs (effectif)	Nombre moyen de collaborateurs (effectif)
Homme	4 984	5 545
Femme	7 822	8 748
Autre	-	-
Non déclaré	2	2
<b>TOTAL EFFECTIF</b>	<b>12 808</b>	<b>14 296</b>

Par pays	Nombre de collaborateurs (effectif)	Nombre moyen de collaborateurs (effectif)
France	4 462	5 722
Belgique	3 486	3 700
Pays-Bas	2 612	2 627
Allemagne	1 234	1 223
Espagne	1 014	1 024
<b>TOTAL EFFECTIF</b>	<b>12 808</b>	<b>14 296</b>

Par type de contrats	Femme	Homme	Autre	Non déclaré	Total
Nombre de collaborateurs (effectif)	7 822	4 984	-	2	12 808
Nombre de collaborateurs permanents (effectif)	5 592	3 038	-	2	8 632
Nombre de collaborateurs temporaires (effectif)	1 058	747	-	-	1 805
Nombre de collaborateurs au nombre d'heures non-garanti (effectif)	1 172	1 199	-	-	2 371
Nombre de collaborateurs à temps-plein (effectif)	2 735	2 805	-	-	5 540
Nombre de collaborateurs à temps-partiel (effectif)	5 087	2 179	-	2	7 268

Par tranche d'âge	Nombre de collaborateurs (effectif)
Moins de 30 ans	4 012
30-50 ans	5 004
Plus de 50 ans	3 792

## Périmètre social

Cette section couvre l'ensemble des collaborateurs employés par le Groupe, ainsi que les ressources externes mobilisées ponctuellement lors des pics d'activité (saisonniers, extra). Elle inclut également les collaborateurs des partenaires intervenant directement sur les sites (ménage, entretien, restauration, animation...), indispensables aux activités de Center Parcs et Pierre & Vacances. Les autres travailleurs de la chaîne de valeur, situés en amont ou en aval, sont traités dans la section Gouvernance consacrée aux relations fournisseurs (4.4.1.2).

## Enjeux des partenaires externes travaillant sur les sites du Groupe

Les enjeux sociaux matériels du Groupe couvrent l'ensemble de ses collaborateurs et portent sur les conditions de travail (sécurité de l'emploi, organisation du temps de travail, équilibre vie professionnelle et vie personnelle) ; la santé et la sécurité ; le dialogue social ; la diversité, l'égalité et l'inclusion ; la prévention du harcèlement et de la violence ; ainsi que le développement de carrière et la formation. Certaines thématiques s'appliquent également aux partenaires externes intervenant sur sites (santé et sécurité, formation, prévention du harcèlement). Center Parcs a également identifié un enjeu spécifique relatif à la conformité et la légalité de la situation de ces partenaires (4.4.1.3). Le Groupe répond à ces enjeux en appliquant aux partenaires les mêmes procédures et politiques que celles en vigueur pour les collaborateurs : en matière de santé et sécurité, ils sont intégrés aux dispositifs opérationnels de la même manière ; pour la formation, ils sont soumis aux obligations réglementaires applicables ; et pour la prévention du harcèlement, les mécanismes de signalement et de traitement des situations sont identiques à ceux prévus pour les collaborateurs.

Les partenaires externes intervenant sur site (ménage, restauration, maintenance, etc.) jouent un rôle essentiel dans la qualité de service et la continuité opérationnelle du modèle de résidence de tourisme du Groupe. À ce titre, les enjeux identifiés sont pleinement intégrés à la stratégie des Ressources Humaines et au modèle économique, car ils conditionnent à la fois l'expérience client, la maîtrise des risques opérationnels et la performance durable du Groupe. Le reste des travailleurs de la chaîne de valeurs (par exemple en amont avec les fournisseurs de matières premières ou en aval avec les sociétés de collecte des déchets) sont abordés dans le volet Gouvernance « Gestion de la

relation fournisseurs » (4.4.1.2) pour cette première année de reporting CSRD. À ce stade, aucun objectif chiffré n'a été fixé pour les partenaires, cette démarche n'ayant pas encore été priorisée dans la structuration RSE du Groupe.

## Impacts, risques et opportunités

Les dispositifs d'identification et de gestion des impacts couvrent les opérations propres et tiennent compte des spécificités réglementaires de chaque pays. Les effets indirects liés à la chaîne de valeur (prestataires et sous-traitants) ne sont pas encore systématiquement intégrés. Les impacts négatifs identifiés proviennent directement du modèle économique du Groupe, basé sur une activité touristique saisonnière et un recours aux contrats temporaires et aux prestataires. Ces impacts relèvent de dynamiques structurelles du secteur (forte saisonnalité, contrats courts, horaires irréguliers) et traduisent des tendances systémiques plutôt que des incidents isolés. Pour les partenaires externes, aucune mesure formalisée de suivi de l'effectivité des actions correctives n'a encore été mise en place.

Côté collaborateurs, les risques et opportunités associés nourrissent les orientations stratégiques du Groupe et de ses Business Lines. Ils incluent les coûts récurrents liés au recrutement, le risque d'attrition, mais aussi les gains potentiels liés à un dialogue social renforcé et à des politiques d'inclusion actives. Ces analyses orientent les investissements en matière de formation, d'organisation du travail et de gouvernance locale. Côté partenaires, leur disponibilité, stabilité et qualité de service rendu constituent une dépendance critique pour le modèle économique du Groupe, qui externalise une part de ses activités essentielles à l'expérience client (restauration, ménage). Celle-ci influence directement la stratégie, qui intègre la sécurisation de ces ressources dans ses priorités en matière de gestion sociale, de contractualisation et de développement des compétences.

L'analyse de double matérialité (4.1.3) a révélé des impacts, risques et opportunités matériels pour les collaborateurs du Groupe et les partenaires externes travaillant sur site :

### S1 – PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

#### Le capital humain au cœur de l'offre de service du secteur du tourisme

I-	Conditions de travail impactées par un rythme décalé et des contrats courts ; atteinte à la santé/sécurité des collaborateurs ; non-respect de l'égalité de traitement et des chances	CT	Activités propres
I+	Création d'emplois répondant à une demande de flexibilité ; participation à l'épanouissement des collaborateurs (culture d'entreprise, diversité, inclusion, équité, formation, dialogue social)	CT MT	Activités propres
R	Risque financier lié au recrutement, à la formation, à la santé/sécurité des collaborateurs et à leurs attentes en termes d'égalité, d'équité, d'équilibre de vie et de dialogue social	CT MT	Activités propres
O	Rétention des collaborateurs par un climat social de qualité, une culture d'entreprise forte et des actions en faveur de la diversité et l'inclusion	MT	Activités propres

### S2 – TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

#### Prestation de certains services assurée par des partenaires externes (restauration, ménage...)

I-	Atteinte à la santé/sécurité des partenaires externes sur site	CT	Amont, Aval
I+	Professionnalisation et épanouissement des partenaires externes sur site	CT	Amont, Aval
R	Risque financier en cas de manquement aux mesures de santé/sécurité, conformité et de formation des partenaires externes sur site	CT	Amont, Aval



#### 4.2.1.1 Agir pour de meilleures conditions de travail

Le modèle d'exploitation des sites du Groupe (combinant des services à la demande, l'entretien régulier des hébergements et une ouverture partielle ou continue selon les destinations) conduit à un recours marqué aux emplois à temps partiel, aux contrats temporaires et au travail durant les week-ends ou périodes de vacances, propres au secteur du tourisme. Dans ce contexte, l'analyse de double matérialité a permis d'identifier deux enjeux majeurs : la sécurité de l'emploi, la gestion du temps de travail.

##### 4.2.1.1.1 Favoriser la sécurité de l'emploi

La sécurité de l'emploi constitue un enjeu spécifique pour Center Parcs, Pierre & Vacances et maeva. Les politiques mises en place au sein des *Business Lines* visent à limiter la précarité pouvant découler du recours à des contrats temporaires. Center Parcs et maeva s'appuient sur les dispositifs législatifs en vigueur pour réguler l'emploi non permanent, tandis que maeva favorise également l'insertion des jeunes en alternance, soutenue par une politique d'intégration dédiée. Chez Pierre & Vacances, le caractère saisonnier du modèle économique entraîne un recours accru aux contrats courts et des dispositifs spécifiques sont adressés pour les saisonniers. Le périmètre *Corporate*, davantage orienté sur des fonctions support et caractérisé par une proportion plus élevée de contrats permanents (à 95%), n'est pas inclus dans cette analyse en raison d'une exposition moindre au risque d'instabilité.

##### Politiques, actions et objectifs

**Center Parcs** assure la sécurité de l'emploi en Europe en garantissant des contrats transparents, un traitement équitable, une protection en cas de maladie et l'accès à des mécanismes de recours. Cela comprend des mesures telles que la protection contre les licenciements abusifs, la non-discrimination, les congés payés, le développement professionnel et l'accompagnement lors des changements organisationnels. Dans certains pays, Center Parcs va au-delà des exigences légales : en offrant la possibilité de bénéficier d'avenant temporaire ou en subrogeant aux salaires en cas d'arrêts maladie en France, en privilégiant les contrats à durée indéterminée en Allemagne et aux Pays-Bas, et en offrant des conditions de travail renforcées en Belgique. Les besoins de recrutement concernent principalement les postes de ménage et de maître-nageur. Les équipes des Ressources Humaines supervisent la mise en œuvre, et la gouvernance est assurée par les Directions des Ressources Humaines, les Comités d'Entreprise et le Conseil d'Administration. L'implication des parties prenantes passe par l'enquête annuelle *Happy@CenterParcs*, les outils de communication interne et les supports d'intégration. L'avis des collaborateurs est suivi via l'eNPS et les enquêtes annuelles, permettant de définir des actions ciblées dans des Domaines, en concertation avec les représentants du personnel afin de garantir des résultats inclusifs et équilibrés. Aucun objectif chiffré n'a été défini pour le moment, car les actions reposent avant tout sur les

lois en vigueur, les spécificités de chaque pays et le dialogue social permanent, afin d'apporter des réponses souples et adaptées aux besoins locaux des équipes.

**Pierre & Vacances** mène une politique de fidélisation des saisonniers en France en sécurisant leurs parcours professionnels, et en s'assurant de leur retour d'une saison sur l'autre. Chaque année, l'activité nécessite environ 900 saisonniers l'hiver et 1 200 l'été pour assurer une exploitation optimale en haute saison. Grâce à plusieurs actions de communication, la Business Line a pu recruter un nombre suffisant de saisonniers sans recourir à des prestataires externes. Afin de promouvoir un recrutement encore plus inclusif, elle a également participé à plusieurs programmes aidant des personnes éloignées du marché du travail à retrouver un emploi en relation avec France Travail. Pierre & Vacances, a également fait évoluer la prime de cooptation pour la rendre plus attractive : un parrain peut bénéficier de 300 euros par cooptation (jusqu'à 5 cooptations par année fiscale) pour les CDI, les CDD de plus de 2 mois et les extras effectuant plus de 1 000 heures. Déployée par les équipes opérationnelles et des Ressources Humaines, la politique de fidélisation des saisonniers, validée par le Comité de Direction, repose sur un cadre contractuel sécurisé (35 heures, rémunération sur 13 mois supérieure au SMIC, logement de qualité), des actions d'intégration (livret d'accueil, événements internes, community manager), un accompagnement (entretien annuel, bilan de fin de contrat), ainsi que des dispositifs de formation et une indemnité de transport. La mise en œuvre est continue, encadrée par un budget annuel, et s'appuie sur un processus structuré de recueil des retours collaborateurs. L'objectif fixé est de porter le taux de fidélisation à 60 % pour les saisonniers en CDD sur fonctions opérationnelles d'ici à la fin de l'année fiscale 2024/2025. Le taux de fidélisation des saisonniers Pierre & Vacances en France est de 46% <sup>(1)</sup> (vs. 45% en 2023/2024). Cette hausse du taux de fidélisation reflète un regain d'intérêt pour les métiers de l'hôtellerie et de la restauration après la période de difficulté de recrutement qui a suivi la crise du Covid.

**maeva** respecte le cadre légal en matière d'emploi et déploie un dispositif en quatre étapes pour améliorer les conditions de travail : analyse des besoins, mise en œuvre de mesures ciblées (contrats stables, formations), suivi de leur efficacité à travers des indicateurs RH (eNPS) et des enquêtes internes (Bleexo), puis ajustement des actions en fonction des résultats. Ce dispositif est piloté conjointement par les équipes des Ressources Humaines et les managers. Enfin, l'entreprise prévoit d'externaliser à un prestataire externe l'ensemble des CDD saisonniers en agence, prestataire spécialisé dans la gestion de contrats et d'effectifs. Ce sous-traitant apporte un soutien aux équipes sur le *sourcing*, le recrutement, le processus d'embauche et l'ensemble de la gestion des saisonniers sur des périodes de pics d'activité. De plus, maeva accueille un taux d'alternants supérieur à la moyenne nationale des PME. Une politique est actuellement en cours de formalisation d'ici à 2026. Néanmoins des plans d'actions sont déjà en place comme les rendez-vous d'intégration dédiés aux alternants, la formation des tuteurs ou encore la mise à disposition du guide employeur valorisant les alternants comme vivier de recrutement interne.

(1) Changement méthodologique du calcul de cet indicateur opéré en 2024/2025 par rapport à 2023/2024. Pour plus de détail, voir la note méthodologique détaillant la méthode de calcul.

#### 4.2.1.1.2 Optimiser la gestion du temps de travail

La gestion du temps de travail constitue un enjeu spécifique pour Center Parcs, directement lié à son modèle d'exploitation : ouverture continue tout au long de l'année, services à la carte et ménage effectués à la fin du séjour. Ces caractéristiques impliquent un recours important à des fonctions clés comme le ménage, la restauration et l'animation, concentrées sur des plages horaires restreintes. Cette organisation se traduit par une forte proportion de contrats à temps partiel qui représente 70 % des collaborateurs Center Parcs, contre 6 % chez Pierre & Vacances Europe, 3 % chez maeva et 2 % au siège pour les fonctions Corporate. Cette flexibilité, souvent associée à un volume horaire réduit, répond aux impératifs opérationnels tout en s'adaptant aux attentes d'une partie des collaborateurs. Ces derniers disposent de nombreuses possibilités d'ajustement, telles que l'augmentation de leur volume horaire contractuel ou la réalisation ponctuelle de journées supplémentaires, leur permettant ainsi de mieux concilier organisation personnelle et exigences du métier.

2024/2025 – Center Parcs	France	Belgique	Pays-Bas	Allemagne	Total
Nombre de collaborateurs à temps-plein (effectif)	1 493	502	405	575	2 975
Nombre de collaborateurs à temps-partiel (effectif)	1 204	2 984	2 207	659	7 054
Part des collaborateurs à temps-partiel (effectif)	45 %	86 %	84 %	53 %	70 %

#### 4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs

Le Groupe a à cœur de favoriser l'engagement et le bien-être de ses collaborateurs, convaincu que la performance durable repose sur une culture partagée et des équipes épanouies. Cela passe par 5 facteurs clés de succès : valoriser la culture d'entreprise, soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, encourager la mobilité interne, promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion (avec un focus particulier sur la mixité et le handicap), et développer les compétences à travers la formation.

##### 4.2.1.2.1 Valoriser la culture d'entreprise

Au sein du Groupe, une culture d'entreprise forte constitue un levier stratégique pour renforcer l'attractivité des *Business Lines*, fidéliser les collaborateurs, accroître leur engagement, favoriser leur épanouissement et développer leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel. Elle vise à offrir à chacun un environnement de travail stimulant, convivial et porteur de sens, en cohérence avec la stratégie de Réinvention et les ambitions RSE. Cet enjeu est majeur pour l'ensemble des *Business Lines* (Center Parcs, Pierre & Vacances, maeva et fonctions Corporate) qui identifient une opportunité financière et un impact positif : renforcer l'attractivité, la fidélisation et le sentiment d'appartenance, tout en stimulant l'émulation collective et en renforçant l'image de la marque employeur.

La Raison d'Être « Nous nous engageons, en tant qu'acteur européen du tourisme de proximité, pour que chacun redécouvre l'essentiel dans un environnement préservé » constitue le socle culturel commun partagé par l'ensemble des *Business Lines*. Elle fédère les collaborateurs autour d'une vision partagée et renforce le sentiment d'appartenance au Groupe. Elle s'articule autour de trois piliers :

- ♦ proximité : ancrage local, relation humaine, transparence ;
- ♦ RSE : impact durable, respect de la nature, inclusion ;
- ♦ client-centric : le client comme priorité stratégique commune.

#### Politiques, actions et objectifs

Pour suivre et améliorer en continu les conditions de travail de ses collaborateurs, Center Parcs mène chaque année l'enquête *Happy@CenterParcs*, qui couvre cinq Domaines clés (conditions de travail, relations sociales, conditions d'emploi, contenu du poste et attractivité du marché de l'emploi) et alimente des plans d'actions ciblés au niveau des pays et des parcs. En France, une réglementation stricte renforce la protection des temps partiels, en Allemagne des accords avec les comités d'entreprise prévoient des avantages supplémentaires et des comptes temps de travail, aux Pays-Bas l'autonomie est favorisée via l'auto-planification des horaires, et en Belgique un dispositif clair encadre les horaires flexibles, la compensation des heures supplémentaires, la réduction volontaire du temps de travail et le suivi transparent des temps.

Ces piliers se déclinent autour de 5 principes forts :

- ♦ *Care* | Prendre soin ;
- ♦ *Togetherness* | Esprit collectif ;
- ♦ *Authenticity* | Authenticité ;
- ♦ *Entrepreneurial Innovation* | Innovation entrepreneuriale ;
- ♦ *Openess* | Ouverture & diversité.

#### Politiques, actions et objectifs

Le Groupe, et tout particulièrement la Direction des Ressources Humaines, définit un cadre commun pour toutes les *Business Lines* et en coordonne le déploiement. Les fondamentaux partagés reposent sur un parcours d'intégration axé sur les spécificités et enjeux des *Business Lines*, au service de la stratégie du Groupe des *Business Lines* et la stratégie du Groupe, le développement des compétences, la mobilité interne (facilitée par une plateforme dédiée, les entretiens annuels et les plans de succession) ainsi que des temps réguliers de convivialité et de communication. Des plans d'actions, adaptés aux situations propres à chaque *Business Line*, sont actualisés chaque année à partir des résultats des enquêtes d'engagement et de bien-être des collaborateurs, ainsi que des échanges avec les partenaires sociaux. Ces enseignements nourrissent des actions ciblées destinées à renforcer l'engagement, améliorer les conditions de travail et accompagner le développement professionnel de chacun.

Depuis 2023, le Groupe a engagé la refonte de ses parcours d'intégration, dans une logique d'harmonisation et de renforcement du sentiment d'appartenance à la fois au niveau du Groupe et des *Business Lines*. Ces dispositifs visent à offrir un accompagnement structuré dès l'arrivée du collaborateur, à travers des réunions d'information, des rencontres individuelles et un suivi de proximité managérial et des Ressources Humaines pour mettre en condition de succès les nouveaux venus et favoriser leur intégration et la prise en main des outils de l'entreprise, particulièrement les outils RH. Les équipes Ressources Humaines de chaque *Business Line* assurent la coordination du dispositif et l'accompagnement des managers dans la construction et le suivi des parcours, afin de garantir une

expérience d'intégration homogène et de qualité. Un livret d'accueil et d'intégration siège a été enrichi et entièrement digitalisé sur le *Learning Management System* (LMS) du Groupe (plateforme numérique de formation) permettant de proposer un contenu interactif, adapté aux attentes des nouvelles générations. Chaque *Business Line* décline ce cadre commun en programmes d'intégration contextualisés à ses métiers, ses implantations et ses enjeux opérationnels.

Le **Corporate** remplit une double mission : assurer le pilotage des fonctions supports et diffuser la culture Groupe à l'ensemble des *Business Lines*. Pour cela, les équipes s'appuient sur plusieurs leviers complémentaires visant à nourrir la culture d'entreprise du Groupe et renforcer les liens entre les collaborateurs :

- ♦ des événements festifs occasionnels (fête de l'été, cérémonie des fêtes de fin d'année, etc.) ou encore des goûters conviviaux sont organisés chaque mois au siège parisien dans le cadre des événements *Happy@Work*. Plusieurs semaines thématiques rythment l'année : à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, de la Journée Internationale de la Famille ou encore la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD), des temps forts variés (conférences, tables rondes, ateliers d'intelligence collective ou activités type DIY, jeux pédagogique, etc.) permettent de faire vivre concrètement la stratégie RSE ;
- ♦ la communication directe favorise la transparence et l'engagement collectif. Des formats de proximité (newsletters électroniques) et le rendez-vous annuel *All Hands* permettent à la Direction Générale de partager les orientations tout en décryptant les résultats financiers et les actualités du Groupe. Ces réunions ouvertes à tous les collaborateurs constituent un moment d'échange privilégié sur la stratégie, les grandes tendances et les succès des *Business Lines*, chacune complétant le dispositif Groupe par ses propres temps d'information ;
- ♦ la formation met l'accent sur l'expertise métier, le management et les langues, complétée par des thématiques essentielles comme la santé sécurité et l'environnement. En effet, depuis trois ans le programme de sensibilisation RSE Groupe « Comprendre pour mieux agir » a pour objectif de former l'ensemble des collaborateurs des *Business Lines* en CDI d'ici 2025 (4.2.1.2).

Et des programmes structurants viennent compléter le renforcement de la culture d'entreprise, tels que :

- ♦ la *ReInvention Leaders Community* (RLC), animée par l'équipe Communication et la Direction Générale, qui réunit le top management du Groupe. Son ambition, « Inspirer et être inspiré », traduit la volonté d'animer la transformation collective à travers les métiers, les équipes opérationnelles et les différents pays ;
- ♦ des programmes de qualité de vie au travail développés par chaque *Business Line*, tels que le programme *Care Begood* proposé à l'ensemble des collaborateurs du **Corporate** pour promouvoir la santé au travail, la prévention des risques psychosociaux et les bonnes pratiques en termes d'hygiène de vie. Des conférences sont animées par des experts ou des médecins, des newsletters ou fiches récapitulatives sont partagées avec conseils et astuces ;
- ♦ la feuille de route Mixité du Groupe, inscrite dans le cadre de la stratégie *Beyond Together*, porte l'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, avec une première étape dédiée à la mixité femmes/hommes. D'autres volets complémentaires sont en cours de réflexion, notamment sur la diversité intergénérationnelle et la diversité sociale. Chaque *Business*

*Line* déploie ses propres plans d'actions visant à développer les talents féminins, transformer les pratiques managériales, fédérer et ancrer les politiques. Au niveau du Groupe, le sujet est porté par un comité de pilotage dont le rôle est de suivre le déploiement des politiques mixité en cohérence avec la feuille de route Groupe pour soutenir les ambitions sur ce sujet.

La culture d'entreprise de **Center Parcs** repose sur la mission suivante : « Inspirer chacun à se connecter véritablement à la nature et aux autres, tout en prenant soin, en partageant et en profitant. » Incarnée par la philosophie *Human by Nature*, cette identité culturelle allie le souci des personnes, le respect de la nature et l'attention portée aux communautés locales. Elle s'appuie sur la communauté des *Happy Family Makers*, engagée à offrir une expérience client d'exception et à incarner la durabilité et l'innovation au sein de l'entreprise. Elle se structure autour de quatre piliers : une expérience client remarquable, des interactions harmonieuses, une culture du service exemplaire et un *leadership* bienveillant. Dans ce cadre, Center Parcs déploie plusieurs programmes :

- ♦ *Happy@Work* : axé sur l'engagement, la mobilité et le *teambuilding* ;
- ♦ *Lead ReInvention* : dédié au développement des talents et du management ;
- ♦ les tours *We Are All Together* (WAAT) : initiés par le Comité de Direction, ils favorisent les visites inter-sites et les échanges directs avec les équipes ;
- ♦ les coachs *We Are All Happy Family Makers* (WAAHFM) : formés pour donner vie à la culture du service au sein des parcs et dans tous les départements, renforçant ainsi la cohésion et le développement collaboratif ;
- ♦ le concours *Center Parcs Reinvent* : encourage l'innovation ascendante. Grâce à un processus de sélection transparent, reposant à 50 % sur le vote des collaborateurs et à 50 % sur l'évaluation d'un jury indépendant, 9 idées parmi 20 sont retenues pour être développées. Ces idées couvrent trois domaines stratégiques clés : le parcours client, le parcours collaborateur et la RSE.
- ♦ *Fit@Work*, centré sur la santé, la sécurité et le bien-être (ergonomie, santé physique et mentale) ;
- ♦ *SHE Matters*, qui renforce la culture sécurité, santé et environnement ;
- ♦ la *Learning Community* propose un large éventail de formats et de thématiques d'apprentissage, permettant à chacun de développer ses compétences et de progresser collectivement.

L'ancrage local constitue également un pilier fort de la culture Center Parcs, à travers des journées biodiversité, des programmes nature, des trails nature ou le recours à des fournisseurs régionaux. Ces initiatives renforcent la fierté des collaborateurs, véritables ambassadeurs de leur territoire auprès des clients. La diversité et l'inclusion progressent également grâce à des objectifs de parité, d'inclusion du handicap et de diversité culturelle, soutenus par des initiatives locales, des journées dédiées (*Diversity Days*) et des partenariats associatifs. La culture d'entreprise est pilotée par une gouvernance spécifique (Comité Exécutif, Comité RSE et équipes Ressources Humaines/Diversité, Égalité, Inclusion) selon les sujets. L'information et la mobilisation des équipes s'appuient sur la plateforme interne *Center Parcs Inside*, des briefings réguliers de managers et la publication des rapports RSE. En complément de l'enquête annuelle *Happy@CenterParcs*, la *Business Line* a déployé la plateforme *SpeakAp* pour connecter ses 10 029 *Happy Family Makers*.

Les traditions et les rituels ponctuent l'année, avec des événements conviviaux et fédérateurs, tels que la Journée internationale du sport, les célébrations de Noël et d'autres fêtes culturelles, les visites du Conseil d'Administration dans les parcs, les CP Awards ou encore la participation à des initiatives mondiales ou nationales (Journée mondiale du nettoyage, de la biodiversité, de la terre *Earth Hour*). Les initiatives de solidarité (cours caritatives *Run & Bike* ou d'autres campagnes de collecte de fonds) contribuent également à renforcer la cohésion des collaborateurs et leur fierté d'appartenance à l'entreprise.

Enfin, le programme d'intégration a été conçu pour accueillir et soutenir tous les nouveaux *Happy Family Makers* de Center Parcs, en les aidant à adopter la culture de service et à évoluer en toute confiance dans leurs nouvelles fonctions. Cette initiative vise à faire en sorte que chacun se sente reconnu, outillé et habilité à contribuer dès le début, renforçant ainsi une culture d'attention, d'apprentissage et d'appartenance sur tous les sites.

Du côté de **Pierre & Vacances France**, la culture d'entreprise repose principalement sur le nouvel *Employee Value Proposition* (EVP), que les départements Communication et Ressources Humaines ont co-construit avec une partie des collaborateurs, à travers des entretiens et des focus Groupe. Cette démarche a également fait l'objet d'échanges entre le Comité de Direction et le CSE. Elle a permis de formaliser la promesse employeur, qui s'appuie sur une expérience positive et évolutive, alignée sur les valeurs d'un tourisme local et bas carbone. Une attention particulière est également portée à l'intégration des nouveaux collaborateurs au travers d'un parcours pouvant s'étaler sur plusieurs mois en fonction du type de fonction occupée, incluant systématiquement en France la remise d'un *Welcome Pack* (y compris pour les saisonniers). Cela vise à renforcer le sentiment d'appartenance tout en prenant en compte la dimension développement durable (remise d'un Gobi et d'un savon solide). En 2025, un parcours d'intégration d'un an dédié aux Directeurs de site/de zone, incluant du mentorat, a été lancé pour faciliter et sécuriser la prise de poste. La fidélisation des saisonniers s'appuie sur l'initiative « Après l'effort, le réconfort », qui permet aux saisonniers de bénéficier par exemple d'un séjour en fin de contrat (sous certaines conditions). Enfin, la mobilité interne est encadrée par un protocole transparent (publication systématique des postes, processus formalisé et accompagnement à la transition) complété par le programme « Manager de demain » pour préparer les saisonniers à occuper des fonctions managériales. Ce parcours de formation, d'une durée de deux semaines, favorise la promotion interne vers des postes à responsabilité. Les recrutements de managers sont validés par un Comité Mobilité et Talents afin de garantir une neutralité, une transparence et une totale objectivité, et ainsi permettre à tous de pouvoir évoluer.

Depuis 2018, **maeva** déploie la Culture du Sourire, articulée autour de sa mission : « Être générateur de sourires ». Cette culture vise à rendre possibles des vacances « tout sourire » et irrigue l'ensemble du parcours candidat-collaborateur en France (hors saisonniers). La politique RH est diffusée sur LOOP, plateforme interne regroupant les volets collaborateurs et managers, et pilotée par la Directrice des Ressources Humaines. L'*onboarding* inclut des mails préparatoires, un *flyer* répertoriant l'ensemble des outils RH et contacts privilégiés, un *welcome pack*, un module de formation *via* la plateforme 360 Learning, une présentation des nouveaux arrivants sur Slack par les managers et, mensuellement lors de l'« HappyRo », un déjeuner d'accueil avec la *Team Happiness* et un entretien après trois semaines. La vie interne est animée par la *Team Happiness*, composée de collaborateurs volontaires chargés d'organiser régulièrement des moments conviviaux (petits-déjeuners, Chandeleur, Halloween, journée parents-enfants, olympiades, soirée, convention). Les « HappyRo », rendez-vous mensuels créés par et pour les

collaborateurs, favorisent le partage d'indicateurs clés, la présentation des projets en cours, l'intervention de personnalités inspirantes et des temps d'échanges informels. Ces initiatives sont répertoriées dans la Mae'zette, journal interne diffusé sur Slack.

#### 4.2.1.2.2 Soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un enjeu central pour le secteur du tourisme, marqué par une forte saisonnalité, des besoins opérationnels variables et des horaires décalés. Cet enjeu concerne l'ensemble des *Business Lines* du Groupe : Center Parcs, Pierre & Vacances, maeva ainsi que les équipes *Corporate*, qui déploient chacune des dispositifs adaptés, en complément des cadres législatifs européens et nationaux.

À l'échelle du Groupe, plusieurs dispositifs communs soutiennent cette démarche : l'eNPS, le télétravail, un accord sur le temps de travail, une charte du droit à la déconnexion et un service d'assistance sociale. Center Parcs a par ailleurs mis en place un plan d'actions spécifique, tandis que Pierre & Vacances et maeva s'appuient sur l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT), enrichi par le projet « *déconnexion* » pour Pierre & Vacances. Les équipes *Corporate* déploient de leur côté le programme *BeGood*.

Aucun objectif n'a été défini concernant l'équilibre vie professionnelle/personnelle. La diversité des métiers, des contextes opérationnels et des cadres juridiques rend en effet l'adoption d'une cible inadaptée. L'approche retenue privilégie donc des actions qualitatives, avec un suivi régulier assuré à travers les enquêtes internes et les indicateurs RH.

#### Politiques, actions et objectifs

Le Groupe, convaincu que l'implication des collaborateurs constitue un levier essentiel de motivation et de performance, a fait de l'engagement et du bien-être au travail l'un des piliers de sa politique de Ressources Humaines. Les enquêtes d'engagement, réalisées à l'aide de l'outil *Bleexo*, sont déployées dans chaque *Business Line* ainsi qu'au *Corporate*. Elles permettent de mesurer le niveau d'engagement et la perception de la qualité de vie au travail à travers l'indicateur commun eNPS (employee Net Promoter Score). Chez Center Parcs, cette enquête est menée sous l'appellation *Happy@CenterParcs*.

Sur l'exercice 2024/2025, le score eNPS global pour l'ensemble des *Business Lines* est de + 32, en progression de 19 points par rapport au résultat de l'exercice précédent. À l'échelle du Groupe, le taux de participation et la moyenne consolidée de l'eNPS sont en nette amélioration par rapport à l'exercice précédent, confirmant la dynamique positive d'engagement des équipes. Ces résultats alimentent à la fois des plans d'actions transverses et des initiatives ciblées menées par chaque Direction. Ils orientent directement la stratégie des Ressources Humaine et les démarches visant à renforcer la qualité de vie au travail, l'écoute managériale et le sentiment d'appartenance.

Le télétravail est pratiqué à l'échelle du Groupe, lorsque les fonctions le permettent. Il ne s'applique pas aux métiers opérationnels sur site. Certaines *Business Lines* ont formalisé le dispositif au travers de chartes internes, mais d'une façon générale le télétravail est appliqué de manière cohérente. À cela, s'ajoute un accord sur le temps de travail et une charte du droit à la déconnexion, validés par la Directrice des Ressources Humaines, applicables à l'ensemble des *Business Lines* du Groupe en France. Ces dispositifs visent à préserver la santé des collaborateurs, à garantir leurs temps de repos et à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en limitant les risques liés à l'hyperconnexion. Diffusés *via* l'intranet



et affichés dans les établissements, ils reposent sur un diagnostic de six mois sur l'utilisation des outils numériques hors horaires. Les actions principales incluent la structuration des pratiques, leur intégration à la politique QVCT, la prévention du stress numérique, le respect des horaires de travail et la formation des managers pour promouvoir une communication respectueuse des périodes de repos. En parallèle, le Groupe poursuit la mise en place de la permanence hebdomadaire d'un service d'assistance sociale, initiative portée par la Direction des Ressources Humaines Groupe, qui s'applique à l'ensemble des *Business Lines*. Ce dispositif permet à tous les collaborateurs de bénéficier d'un accompagnement personnalisé sur des problématiques personnelles ou administratives, telles que le logement ou la gestion de démarches individuelles.

Tous les collaborateurs du Groupe bénéficient d'une protection sociale complète. Ils sont couverts contre la perte de revenu en cas de maladie, soit par les régimes publics obligatoires, soit, lorsque nécessaire, par des dispositifs complémentaires mis en place localement. Aucun pays sans couverture n'a été identifié. Dès leur entrée dans l'entreprise, les collaborateurs sont également protégés contre le risque de perte d'emploi via les systèmes publics d'assurance chômage. En cas d'accident du travail ou d'invalidité acquise, ils relèvent des régimes nationaux de sécurité sociale. Enfin, l'ensemble des collaborateurs sont éligibles aux congés familiaux, lesquels regroupent, selon la législation de chaque pays, le congé maternité, paternité, parental ou de proche aidant. Tous les collaborateurs cotisent également à un régime de retraite public ou complémentaire obligatoire, en fonction de leur pays d'emploi.

**Center Parcs**, pour créer un environnement de travail favorable, met en place différents dispositifs avec des aménagements flexibles (horaires variables, temps partiel, congés parentaux / pour soins spécifiques, télétravail) et un soutien au bien-être à travers des ateliers de gestion du stress, un accompagnement psychologique ou encore des améliorations ergonomiques. L'entreprise va également au-delà des obligations légales en France, où elle a instauré une politique des jours fixes offrant aux collaborateurs une plus grande souplesse dans la gestion de leur temps de travail, tandis qu'en Allemagne un accord a été conclu avec le CSE pour renforcer les dispositifs de travail flexible. Pour améliorer la qualité de vie au travail, Center Parcs a déployé une plateforme dédiée au bien-être, proposant des contenus pédagogiques pour soutenir la santé physique, mentale et émotionnelle des collaborateurs, ainsi qu'un service de conseils en ligne. L'entreprise agit également sur la prévention de l'absentéisme en renforçant la gestion de la charge de travail et du stress. Chaque site dispose désormais de « référents de confiance » désignés pour offrir un espace sûr et confidentiel où les collaborateurs peuvent partager leurs préoccupations (harcèlement, discrimination, surcharge, etc.). Indépendants et accessibles, ils apportent une écoute attentive et orientent les collaborateurs vers les démarches adaptées (service Ressources Humaines, procédures internes ou aides externes). Leur rôle inclut aussi la détection précoce des risques psychosociaux, contribuant ainsi à un environnement de travail plus sain et bienveillant pour tous.

Pour **Pierre & Vacances France** et **maeva**, l'accord QVCT est déployé pour une durée d'un an renouvelable. Il vise à promouvoir l'égalité professionnelle, préserver une ambiance de travail positive, garantir un bon équilibre vie professionnelle/vie personnelle et prévenir les risques liés à l'épuisement professionnel ou au harcèlement. Sa mise en œuvre est assurée par les Directions des *Business Lines* et les Ressources Humaines,

en lien avec les partenaires sociaux. La communication a été faite via l'intranet, email et un suivi annuel a été présenté au CSE. Les mesures incluent notamment des congés spécifiques (proches aidants, enfants malades, parentalité, déménagement), le don de congés sous conditions, ainsi que des actions de sensibilisation des managers à la gestion des horaires atypiques et au respect des temps de repos.

- ♦ Chez Pierre & Vacances France, une attention particulière est portée aux collaborateurs rencontrant des difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle, avec un suivi renforcé via des ateliers mensuels.
- ♦ Chez maeva, l'accord prévoit en complément l'interdiction de solliciter les collaborateurs pendant leurs absences, la limitation des interruptions hors horaires de travail, la coupure des notifications et des formations dédiées. Les collaborateurs au forfait jours bénéficient d'un entretien annuel spécifique sur la charge de travail et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, encadré par un formulaire co-signé avec le manager et consultable par les Ressources Humaines.

De plus, Pierre & Vacances France (hors Antilles) a mis en place le projet « déconnexion », destiné à garantir le respect du droit à la déconnexion (congés, repos, usage de WhatsApp) et à encadrer les astreintes et appels de nuit. Son suivi est assuré par les Ressources Humaines et les Directeurs des Opérations, à travers des points réguliers, des mémos internes et un tableau de suivi garantissant l'application du dispositif, afin de limiter les impacts négatifs liés au décalage des rythmes et à la difficulté à se déconnecter. De plus, Pierre & Vacances France a conservé ses initiatives « Bien-être au travail » avec plusieurs moments de bien-être (séance d'ostéopathie gratuite) ainsi que la création d'un espace « détente ».

Côté **Corporate**, le programme *BEGOOD* lancé en 2024 et reconduit en 2025/2026 vise à renforcer la qualité de vie au travail et la santé des collaborateurs. Il repose sur un autodiagnostic de la vitalité autour des trois dimensions « cerveau, corps, cœur », complété par des fiches-conseils, un accès à une médiathèque, un programme de conférences en direct (nutrition, stress, empathie, etc.) et une newsletter dédiée à la santé et au bien-être au travail.

#### 4.2.1.2.3 Encourager la mobilité interne

Un processus structuré favorise la mobilité interne au sein du Groupe, au sein de chaque Business Line ou de manière transverse. Les postes à pourvoir sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs via la plateforme H@ris, le système d'information des Ressources Humaines du Groupe. Les collaborateurs peuvent également exprimer leurs souhaits d'évolution à l'occasion de la campagne annuelle d'entretiens. Des plans de succession et des revues de talents sont déployés chaque année dans l'ensemble des Business Lines à l'initiative du Groupe. Chaque Business Line conduit ainsi, sur son périmètre, une revue approfondie des talents afin d'identifier les potentiels, anticiper les besoins futurs et accompagner les mobilités internes au sein de la Business Line ou dans d'autres Business Lines du Groupe.

**Center Parcs** développe une politique de gestion des carrières et de mobilité forte au travers de la plateforme de recrutement interne, pour offrir à l'ensemble de ses collaborateurs en Europe des opportunités d'évolution. Le programme de talents *Lead Reinvention*, lancé en 2021, a permis à plusieurs participants d'accéder à un nouveau poste dans les mois suivant leur participation.

**Pierre & Vacances France** poursuit sa formation « Manager de demain » avec la 3<sup>e</sup> promotion qui démarre fin septembre 2025. Ce programme de 2 semaines vise à recruter des *middle managers* (qui ont des fonctions d'encadrement et de *reporting*) en tant que chef de réception ou gouvernant, et qui sont clés pour assurer une exploitation optimale des sites. Ce programme s'adresse à des saisonniers ayant effectué au moins une saison, qui ont performé et ont envie de pérenniser leur poste, ou des collaborateurs non-managers. De plus, la *Business Line* a mis en place un nouveau process pour favoriser les recrutements de managers d'exploitation (réception, ménage, technique) ou les changements

de contrat en CDI, en créant un Comité de Validation afin d'attester les compétences des candidats, avec un jury composé d'un Directeur ou d'une Directrice Opérationnel, un chargé de Ressources Humaines et un expert métier.

Pour **maeva**, la mobilité interne est fortement encouragée, de même que la valorisation et le développement des compétences des collaborateurs.

Côté **Corporate**, plusieurs initiatives sont mises en place dont le renforcement du plan de formation.

## Départs des collaborateurs permanents

2024/2025

Nombre de départs	1 405
Taux de sortie des effectifs au cours de l'exercice <sup>(1)</sup>	16 %

### 4.2.1.2.4 Promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion

Le Groupe met l'accent sur des thématiques prioritaires, notamment la diversité, l'égalité femme/homme ainsi que l'inclusion. Pour lutter contre toutes les formes de discrimination, le Groupe aligne ses politiques sur les réglementations en vigueur. A date, aucun objectif n'a été défini concernant ces sujets car les *Business Lines* privilégient une approche progressive et qualitative, adaptée aux spécificités locales, avec un suivi assuré par des indicateurs internes, des audits et les retours des collaborateurs, permettant d'ajuster les actions dans le temps.

Le plan Mixité, initié en 2023/2024 et soutenu par trois membres du COMEX en tant que sponsors, vise à inscrire la diversité des genres comme un enjeu stratégique central, avec un objectif d'une part de femmes de 50% d'ici 2030, à des postes de Direction, d'une part minimum de 50% de femmes dans les plans de succession et dans les recrutements à des postes de management senior, la suppression des écarts de salaires d'ici trois ans, et un dispositif de formation au management inclusif. Piloté au niveau Groupe par un comité qui se réunit une fois par an pour partager la feuille de route *Beyond Together*, il est ensuite décliné par la Direction des Ressources Humaines de chaque *Business Line*, afin de garantir une cohérence globale tout en tenant compte de leurs spécificités. Chaque *Business Line* et le *Corporate* disposent ainsi d'une autonomie pour développer les initiatives qui leur sont propres, afin de répondre au plus près des enjeux et réalités de leur périmètre. Construit à partir d'interviews individuelles des membres du COMEX, de *focus groups* et d'enquêtes menées auprès des collaborateurs, et enrichi par l'accompagnement d'un cabinet spécialisé, le plan s'articule autour de trois piliers : 1. Favoriser et développer les talents féminins à travers des programmes de mentoring et de *leadership*, 2. Transformer les pratiques managériales en renforçant la sensibilisation aux biais inconscients et en veillant à des recrutements et promotions équitables, 3. Ancrer la démarche dans les stratégies des Ressources Humaines tout en renforçant la marque employeur grâce au partage des bonnes pratiques et à l'évaluation régulière de la perception du sexisme.

### Politiques, actions et objectifs

Au niveau Groupe, la dynamique en matière d'égalité Femme/Homme s'incarne à travers plusieurs leviers complémentaires. La *Toolbox Mixité* est un kit pratique qui rassemble chiffres clés, définitions et ressources pour mieux comprendre et agir sur les enjeux de diversité. Un Comité Mixité s'est constitué avec des collaborateurs issus de l'ensemble des Directions des *Business Lines*, et s'est déjà réuni à quatre reprises pour structurer et lancer les premiers projets. Par ailleurs, la mesure de la perception du sexisme a été intégrée pour la première fois dans l'enquête annuelle d'engagement des collaborateurs, à travers deux questions spécifiques. Enfin, la sensibilisation du COMEX et de la communauté RLC a été engagée au travers d'ateliers dédiés organisés en octobre 2024 et mars 2025, afin de renforcer la compréhension et l'engagement du *leadership* sur ces enjeux.

Pour **Center Parcs**, le manifeste Diversité, Equité, Inclusion (DEI) reflète son engagement en mettant l'accent sur la diversité de genre, générationnelle, culturelle ainsi que sur le handicap. L'égalité salariale est assurée par des dispositifs garantissant un traitement équitable entre les genres. En parallèle, plusieurs initiatives sont déployées pour renforcer l'égalité femme/homme : La communauté *SHE Leads* accompagne les femmes en favorisant le partage d'expériences, l'accompagnement des carrières et l'inspiration mutuelle. Le *Female Movement Day* s'est tenu le 19 juin 2024, réunissant 65 participantes autour de conférences, d'ateliers et de discussions collectives. D'autres actions rythment également l'année comme la célébration de la Journée mondiale de la diversité culturelle le 21 mai 2025, où les collaborateurs ont partagé des plats traditionnels et découvert les coutumes de leurs collègues. Les parcs marquent aussi des moments forts tels que le Ramadan, la Journée internationale des femmes et des hommes, renforçant la reconnaissance et le respect de chacun. De plus, plusieurs sites collaborent avec des entreprises sociales et ateliers protégés afin de favoriser l'intégration professionnelle de personnes éloignées du marché du travail, contribuant à rendre l'emploi plus accessible et inclusif pour tous. Enfin, des outils accessibles *via Center Parcs Inside* ont été mis en place, ainsi que des formations au *leadership* inclusif et des modules *e-learning* DEI. S'appliquant à tous les collaborateurs et pays, le manifeste est supervisé par le Comité de Direction, avec un déploiement local assuré par les Ressources Humaines et des ambassadeurs DEI. Il est diffusé *via* plusieurs canaux de communication

(1) Changement méthodologique du calcul de cet indicateur opéré en 2024/2025 par rapport à 2023/2024. Pour plus de détail, voir la note méthodologique détaillant la méthode de calcul.

(intranet, newsletters, Règlement intérieur, livret d'accueil). Le suivi du plan d'actions repose sur des indicateurs clés, les résultats DEI de l'enquête *Happy@CenterParcs* et des audits de rémunération. Un dispositif de traitement des comportements indésirables (mécanisme de plainte et référent dédié) complète ce suivi. Les impacts négatifs sont identifiés grâce aux retours collaborateurs, aux comités d'entreprise et aux instances santé, et peuvent donner lieu à des mesures correctives (renfort de ressources, formations, accompagnement).

Pour **Pierre & Vacances France**, l'accord QVCT reflète l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle, les chances pour tous et le recrutement inclusif (4.2.1.2.2). Le plan d'actions s'articule autour de deux axes : l'égalité de genre et de rémunération et la diversité. Il sensibilise aux stéréotypes, garantit la mixité dans les recrutements, et veille à l'égalité salariale grâce à des vérifications à l'embauche et des ajustements des écarts. Des études ergonomiques et des adaptations des conditions de travail sont également prévues. Des initiatives telles que des webinaires « Recruter sans discriminer », des formations sur les biais inconscients et une charte de recrutement favorisent l'accueil de candidats de tous horizons, tout en soutenant l'intégration des publics éloignés de l'emploi. L'ensemble des Directeurs et Managers, au siège comme sur les sites, ont par ailleurs été formés aux enjeux de la mixité à travers des scénettes théâtralisées. Ce dispositif sera progressivement étendu à l'ensemble des collaborateurs, afin de les intégrer pleinement aux initiatives en faveur de l'égalité.

Pour **maeva**, l'accord égalité femme/homme et QVCT vise à promouvoir la mixité professionnelle et à garantir un traitement équitable tout au long du parcours collaborateur. Il couvre plusieurs volets essentiels : assurer des recrutements basés sur des shortlists équilibrées et des offres exemptes de biais de genre, supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, garantir une égalité de traitement dans le développement des carrières, et renforcer la conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales grâce à un axe spécifique dédié à la parentalité. Le plan d'actions inclut également la formation des managers aux pratiques inclusives, des sessions de sensibilisation à l'égalité et au *leadership* féminin afin de favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités. Dans cette continuité, un programme de développement du *leadership* féminin sera déployé à partir de fin 2025.

Au niveau **Corporate**, les actions se sont traduites par l'organisation de 12 ateliers de sensibilisation entre avril et juin, ayant mobilisé 175 personnes (soit 52 % de participation, avec un objectif de 100 % d'ici fin 2026) et obtenu une note moyenne de 4/5 pour la qualité des échanges. Ces initiatives ont également conduit au lancement du réseau féminin *SheLeads by Corporate*, ainsi qu'à la préparation de nouvelles actions dès la rentrée : conférences et poursuite des ateliers. Enfin, une politique dédiée à la diversité est actuellement en cours d'élaboration et sera déployée d'ici trois ans, ce délai s'expliquant par le caractère récent de l'enjeu et la nécessité d'allouer des ressources spécifiques à sa construction.

Pour le Groupe, ce travail vers une représentation équilibrée des sexes est particulièrement suivi au niveau des fonctions managériales. À ce jour, 61 % des collaborateurs sont des femmes et 53 % des fonctions managériales et d'encadrement sont exercées par des femmes. Par ailleurs, la *ReInvention Leaders Community* (RLC), communauté des cadres dirigeants, regroupant les membres du Comité Exécutif, les membres des Comités de Directions des *Business Lines* et les postes de direction en premier ou deuxième niveau de reporting direct d'un membre d'un Comité Exécutif ou d'un Comité de Direction (N-1 ou N-2), et des experts clés, compte 37 % de femmes. Cette dynamique se reflète également dans les instances de direction dont 80 % incluent *a minima* 30 % de femmes. En complément, le Groupe veille à la réduction des écarts de rémunération : en 2025, l'écart salarial femme/homme s'établit à 14 % et le ratio de rémunération annuelle à 39. Ces indicateurs sont calculés conformément aux exigences CSRD selon une méthodologie standardisée définie par la réglementation européenne. Ainsi, ces indicateurs ne tiennent pas compte des différences de postes, de niveaux de responsabilité, de métiers, de temps de travail, d'ancienneté ou de localisation géographique. En conséquence, ces indicateurs reflètent une approche globale et agrégée des écarts de rémunération, visant à assurer la comparabilité entre les entreprises, mais ne constituent pas à eux seuls une mesure de l'égalité salariale à poste équivalent. En effet, les ratios de rémunération sont influencés par plusieurs facteurs structurels propres au Groupe : la forte saisonnalité de l'activité touristique, générant un recours accru à des contrats temporaires, la répartition géographique des sites entre la France et plusieurs pays européens, la diversité des métiers exercés (hébergement, maintenance, restauration, support).

#### Parité femme/homme au niveau du top management

	2023/2024	2024/2025
Part des femmes dans l'encadrement	53 %	53 %
Part des Comités de Direction des <i>Business Lines</i> et du Comité Exécutif du Groupe ayant au moins 30 % de femmes	40 %	80 %

Distribution par genre des cadres dirigeants	Nombre	Pourcentage
Homme	108	63 %
Femme	64	37 %
Autre	-	-
Non déclaré	-	-

Enfin, une démarche relative aux travailleurs en situation de handicap est spécifiquement menée sur le scope France au travers de l'accord entreprise handicap, qui a pour objectif de promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances des personnes en situation de handicap en favorisant leur emploi et leur intégration, en renforçant les partenariats avec des structures spécialisées, tout en sensibilisant les collaborateurs. Signés par les organisations syndicales et les Directions des Ressources Humaines et conformes à la loi, ces accords s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs du Groupe (comprenant les Business Lines) uniquement sur le scope France. La Mission Handicap pilote leur mise en œuvre en collaboration avec les équipes Ressources Humaines, les managers, le réseau de Référents Handicap et les Instances Représentatives du Personnel dans une démarche collaborative intégrant les retours des IRP et des collaborateurs. La communication est assurée via courriels, intranet et emailings réguliers pour garantir leur efficacité. L'Accord Handicap s'articule autour de plusieurs actions clés : des objectifs chiffrés pour le recrutement, des aménagements spécifiques pour l'accueil et l'intégration, et des campagnes de sensibilisation via *e-learning* et journées thématiques. Il prévoit un accompagnement personnalisé pour les démarches RQTH, des aménagements de poste pour le maintien dans l'emploi, et le financement de formations adaptées pour développer l'employabilité. Le suivi est assuré par la Mission Handicap via des commissions annuelles, des bilans trimestriels et le contrôle du budget. La donnée relative aux collaborateurs en situation de handicap est collectée sur les Business Lines françaises sur la base des déclarations administratives de RQTH ou autres titres de reconnaissance du handicap. En dehors du territoire français, les différences de législation sur la collecte de données sensibles, notamment aux Pays-Bas, en Espagne ou encore en Belgique, ne permettent pas à ce stade de disposer d'indicateurs consolidés. Dans le cadre de son engagement en faveur de l'inclusion, le Groupe vise 115 recrutements de personnes en situation de handicap répartis sur 3 ans (2024/2026), sur l'ensemble du périmètre indiqué précédemment. Pour l'année civile 2024, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap représentent 4,96 % (contre 4,63 % sur l'année 2023).

#### 4.2.1.2.5 Développer les compétences

Le Groupe fait du développement des compétences un levier central pour accompagner la transformation des métiers, soutenir l'évolution des collaborateurs et la montée en compétences des partenaires externes travaillant sur site. Cette démarche se décline au sein des différentes *Business Lines* à travers des plans de formation spécifiques : Center Parcs déploie une politique globale intégrant l'*onboarding*, la conformité, la culture de service, le développement des compétences et le *leadership*, qu'il applique également aux partenaires ; Pierre & Vacances concentre son plan annuel sur les priorités stratégiques de la *Business Line* et intègre pour les prestataires une exigence de formation en annexe de contrat ; maeva met l'accent sur le *coaching* et le *leadership* ; enfin le *Corporate* privilégie le management et l'expertise métier. À l'échelle du Groupe, ces dispositifs sont complétés par une politique commune de sensibilisation aux enjeux climatiques, destinée à mobiliser l'ensemble des collaborateurs.

#### Politiques, actions et objectifs

Chez **Center Parcs**, le développement des collaborateurs, talents et dirigeants reste une priorité absolue. Au cours de l'exercice 2024/2025, l'accent a été mis sur le renforcement des compétences en matière de *leadership* inclusif au sein des équipes de Direction (parcs et siège), afin de favoriser une culture du respect, de la collaboration et d'appartenance. De plus, les 7 nouveaux parcs ont été formés au programme « Culture du service », afin de garantir que les normes en matière d'expérience client et d'engagement des équipes

soient appliquées de manière cohérente partout. De plus, la politique de formation favorise une culture de l'apprentissage à travers l'*onboarding*, les formations sur la conformité, le développement de la culture de service, le renforcement des compétences et les initiatives de *leadership*. Soutenue par un plan actualisé chaque année, en cohérence avec la stratégie globale et ses indicateurs de performance, elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'aux partenaires externes. La politique est validée par le Comité de Direction et sa mise en œuvre est supervisée par les équipes Ressources Humaines dans chaque pays. Le guide de formation est accessible via H@ris et *My Development Dialogue*, et la politique est partagée avec les instances représentatives du personnel dans chaque pays. Le plan d'actions comprend l'élaboration d'un calendrier annuel de formation, l'organisation d'ateliers, d'*e-learning*, de formations hybrides et de sessions de coaching, le suivi de la participation, la mise à jour annuelle du plan, ainsi que le suivi des objectifs. La mise en œuvre s'étend sur une durée d'un an combinant les budgets des parcs et un budget central dédié aux besoins complémentaires. L'efficacité est évaluée à travers plusieurs indicateurs. Pour les collaborateurs, l'amélioration du NPS est basée sur les retours clients, l'impact sur la performance, les bilans *My Development Dialogue* et l'enquête annuelle d'engagement tandis que pour les partenaires externes, le suivi du NPS dans la restauration et le ménage ainsi que des incidents impliquant du personnel tiers (4.2.1.3) sont pris en compte.

Pour **Pierre & Vacances France**, le plan de développement des compétences vise à renforcer les savoir-faire en lien avec les enjeux stratégiques de la *Business Line*. Validé par le Directeur des Ressources Humaines, il s'applique à l'ensemble des collaborateurs de Pierre & Vacances France. Sa mise en œuvre est assurée par le responsable formation, avec une présentation au CSE et une communication aux élus par email ainsi que des échanges lors des entretiens annuels. Les actions majeures incluent la planification, le déploiement et le suivi des formations et couvrent la définition des priorités, la sélection des organismes et l'arbitrage des demandes. Le suivi repose sur le contrôle budgétaire et l'évaluation des formations. À ce jour, aucun objectif chiffré n'a été défini concernant la formation des équipes. Le plan étant annuel et ajusté aux priorités stratégiques et aux besoins exprimés lors des entretiens individuels, la fixation de cibles standardisées ne serait pas adaptée. L'efficacité du dispositif est néanmoins suivie via l'évaluation des formations, le retour des collaborateurs et un suivi budgétaire encadré par le CSE. Pour l'exercice 2024/2025, trois priorités ont été retenues : la sensibilisation aux enjeux RSE, le programme « Manageons la réussite des équipes » et la formation orientée vers la relation client. Le programme de management, d'une durée de cinq mois, alterne présentiel et distanciel. Il a pour objectif de diffuser une culture managériale commune, adaptée aux enjeux de transformation, et de renforcer les compétences des managers afin qu'ils accompagnent leurs équipes au quotidien, en conciliant amélioration de l'expérience client et bien-être des collaborateurs. Sur l'exercice, 21 managers ont suivi cette formation, portant à 120 le nombre total de managers formés depuis son lancement en 2022/2023. La cinquième promotion, ouverte en septembre 2025, réunit 24 participants. Parallèlement, des formations essentielles pour garantir une expérience client de qualité et assurer la sécurité des collaborateurs ont été déployées : habilitation électrique, gestion des litiges et des incivilités, accueil client, propreté. De nouveaux modules sont également venus enrichir l'offre en 2024/2025, notamment pour renforcer les expertises métiers des sites ou encore pour faciliter l'utilisation des outils internes. En complément, Pierre & Vacances formalise ses exigences vis-à-vis des partenaires externes par un cahier des charges contractuel intégrant le référentiel qualité, ainsi qu'un protocole de formation spécifiquement adapté à la sous-traitance ménage. La *Business Line* met à leur disposition des supports pédagogiques et prépare le déploiement d'un accès



dédié à la plateforme *e-learning*, afin de favoriser leur montée en compétences et d'assurer une homogénéité des standards de qualité sur les sites.

Chez **maeva**, le plan de développement des compétences a pour objectif de renforcer les acquis des collaborateurs tout en répondant aux besoins stratégiques de l'entreprise. Validé par la Directrice des Ressources Humaines, le Comité de Direction et les managers, il s'adresse aux collaborateurs en CDI et est piloté par la chargée de développement et la Responsable des Ressources Humaines. Construit à partir des évaluations annuelles et des retours des équipes, il s'appuie sur des programmes ciblés (*coaching, leadership, management*), validés par les managers et déployés via l'outil H@ris. Il fait l'objet d'un suivi rigoureux avec bilan et consultation du CSE pour garantir son amélioration continue. La communication se fait par email, lors des présentations au CSE, et via la plateforme en ligne *360 Learning*. Cette dernière propose, à la fois des contenus internes (nouveaux modules Excel, Outlook, IA interne pour répondre à des besoins récurrents) et des formations générées par les collaborateurs eux-mêmes, mises à disposition de tous. Un programme de *Leadership* a également été lancé à destination des managers afin de renforcer leur posture dans un environnement en constante évolution. Pendant plusieurs mois, ils bénéficient de modules de formation, de contenus inspirants (conférences, podcasts, articles sur Slack) et de temps collectifs autour d'un projet commun. Enfin, les besoins exprimés lors des évaluations annuelles alimentent en continu le plan de développement, afin de proposer des formations adaptées aux expertises métiers, au management et au développement personnel. Par ailleurs, maeva s'est engagé à promouvoir un *leadership* féminin avec le lancement fin 2025 du programme *leadership* pour tous les *leaders* et un module dédié aux femmes qui a pour objectif de former 100 % des femmes managers au *leadership* d'ici à 2026.

Pour le **Corporate**, la politique sociale, validée par le Comité Exécutif, vise à développer les compétences des collaborateurs tout en garantissant les formations obligatoires. Elle s'applique aux collaborateurs *Corporate* en France sous la responsabilité de la Direction Ressources Humaines Groupe. Chaque année, les besoins sont identifiés lors des entretiens annuels réalisés avec l'outil H@ris. Le plan de développement des compétences repose sur six priorités stratégiques qui accompagnent l'évolution des métiers : la santé et la sécurité, l'environnement, l'expertise métier, le management et le *leadership*, le développement professionnel, ainsi que la diversité et l'inclusion. L'accent a été mis sur la formation managériale au cours de l'exercice 2024/2025, et se portera sur le développement du *leadership* pour l'année 2025/2026, avec la mise en place d'un programme dédié. L'information est diffusée à travers plusieurs canaux : présentation au CSE, intégration au bilan social, échanges lors des entretiens et consultation annuelle incluant les orientations triennales et le bilan des formations.

L'efficacité du plan est évaluée chaque année à partir d'un bilan chiffré des actions de formation réalisées. Celui-ci permet de vérifier le bon engagement du budget, la répartition équilibrée des formations entre les services et entre les femmes et les hommes, le respect des priorités définies, ainsi que la réalisation des formations obligatoires. Ce bilan est présenté au CSE qui émet un avis favorable ou non à l'issue de la présentation. Les procès-verbaux correspondants sont accessibles sur l'intranet.

Depuis quatre ans, le Groupe déploie un programme de sensibilisation aux enjeux RSE pour l'ensemble de ses collaborateurs. Construit autour du principe « comprendre pour mieux agir », il vise à embarquer chacun dans la dynamique RSE

du Groupe et à les mobiliser sur les thématiques clés. Dans un premier temps, ce dispositif a mis l'accent sur les enjeux environnementaux, notamment la gestion de l'eau, la préservation de la biodiversité et, de façon prioritaire, le climat et le carbone. Dans ce cadre, le Groupe s'est fixé l'objectif de former 100 % de ses collaborateurs en CDI aux enjeux climatiques. Sur l'exercice 2024/2025, 89% des collaborateurs en CDI (vs 15% sur l'exercice précédent) ont déjà bénéficié de cette sensibilisation depuis 2022 menée via un dispositif complet, comptant notamment un atelier obligatoire « Fresque du Climat ». Proposé sous un format d'une demi-journée, il s'articule en deux temps : une première partie consacrée à la compréhension du changement climatique et une seconde orientée vers la mise en action. En complément, le Groupe offre l'atelier *MyCO<sub>2</sub>*, qui permet à chaque participant d'évaluer son empreinte carbone personnelle et d'identifier des leviers concrets pour la réduire. Enfin, la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) a mobilisé 500 participants à travers des formats variés et conviviaux : conférence sur l'éco-anxiété, jeux pédagogiques pour mieux comprendre les objectifs et leviers de décarbonation du Groupe, ainsi que des sessions en ligne dédiées à l'avancement de la stratégie RSE. Au-delà de cette semaine, d'autres temps forts ont marqué l'année (sessions live, conférences).

Côté **Center Parcs**, sept vidéos *SHE Matters* assorties de quizz ont été lancées pour sensibiliser aux bonnes pratiques en matière d'énergie, de biodiversité et de gestion des déchets. Pierre & Vacances a pour sa part développé plusieurs formats de *e-learning* en complément de formations en présentiel, afin d'accompagner les gestes de sobriété au quotidien. Enfin, chez maeva, tous les collaborateurs ont été impliqués à travers des modules de sensibilisation en distanciel et des présentations lors de réunions régionales, incluant des quizz climat, un jeu sur l'empreinte carbone et un focus sur la stratégie RSE de la *Business Line*.

Le Groupe et les *Business Lines* proposent régulièrement des formations, sous des formats variés tels que des webinaires, des modules *e-learning*, des conférences, ou encore des sessions en présentiel animées soit par un organisme externe, soit par un expert interne. Les thématiques couvrent l'ensemble des métiers des fonctions supports (marketing, vente, communication, comptabilité, etc.) ainsi que ceux de l'exploitation (réception, propreté, technique, animation). Par exemple, côté *Corporate* sur l'exercice 2024/2025, les sujets principaux des formations ont été : la diversité et l'inclusion, l'expertise métier, le développement professionnel, le *leadership* et management ou bien encore l'environnement et la santé/sécurité. Il n'existe pas de fréquence prédéfinie : les formations sont planifiées en fonction des besoins identifiés et des budgets alloués, ce qui peut conduire à une variabilité d'une année sur l'autre. La présence est attestée via une feuille d'émargement interne ou fournie par l'organisme, et, pour les formats à distance, par l'extraction des participants connectés lors des webinaires.

L'entretien de performance se déroule avec le N+1 ; il permet d'échanger sur les besoins exprimés par le collaborateur pour le développement de sa carrière, notamment l'identification d'éventuelles actions de formation pertinentes pour l'accompagner dans cette évolution. Enfin, les perspectives de développement de carrière sont évaluées de manière individualisée, sans parcours standardisé.



#### Indicateurs de formation (1)

	2023/2024	2024/2025
<b>Part des collaborateurs formés</b>	<b>46 %</b>	<b>47 %</b>
<i>dont part de femmes parmi les collaborateurs formés</i>	59 %	57 %
<b>Répartition des collaborateurs formés par types de contrats</b>		
CDI	72 %	68 %
CDD	21 %	24 %
saisonniers	7 %	8 %
<b>Part des collaborateurs en CDI sensibilisés aux enjeux liés au climat</b>	<b>15 %</b>	<b>89 %</b>
<b>BUDGET FORMATION (en euros)</b>	<b>3 144 353</b>	<b>2 407 687 (2)</b>

	2024/2025
<b>Nombre moyen d'heures de formation par collaborateurs</b>	<b>5</b>
Homme	6
Femme	4
Autre	-
Non déclaré	-

	2024/2025
<b>Part des collaborateurs ayant participé à des entretiens pour l'évaluation des performances et de développement de carrière</b>	<b>73 %</b>
Homme	76 %
Femme	24 %
Autre	-
Non déclaré	-

### 4.2.1.3 Garantir la santé et la sécurité de tous

#### 4.2.1.3.1 Renforcer la prévention santé et sécurité

Garantir la santé et de la sécurité des collaborateurs, des personnes externes travaillant sur les sites et des clients est un enjeu prioritaire pour le Groupe, et plus particulièrement pour Center Parcs et Pierre & Vacances. Une gouvernance et des politiques globales de santé et sécurité sont mises en place au sein des *Business Lines*, déclinées en dispositifs et plan d'actions spécifiques, pour s'assurer que chacun est protégé lors de ses moments de vie sur les sites. En cas d'incident, la Direction des Risques Groupe propose, à travers les assurances, des mesures de remédiations financières.

#### Politiques, actions et objectifs

Chez **Center Parcs**, la santé et la sécurité sont intégrées au système global de management *Safety, Health & Environment* (SHE). Cette politique, inscrite dans la démarche RSE, promeut un environnement de travail sûr et durable, dans le respect de la réglementation nationale et européenne, des standards internationaux et des référentiels internes (ISO 14001, label Clef Verte). Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs, des partenaires externes et des clients. Elle repose sur une identification et une prévention rigoureuse des risques, mises en œuvre à travers des inspections régulières, une maintenance préventive, des protocoles d'hygiène stricts (traitement

de l'eau, sécurité alimentaire, entretien des installations) ainsi que le recours à des matériaux de rénovation non toxiques.

La communication et la sensibilisation sont assurées grâce à des programmes de formation et à divers outils digitaux (application *SHE Matter*, *Center Parcs Inside*, *SharePoint*). La gouvernance est assurée par la Direction Générale, tandis que le pilotage et la supervision sont mis en œuvre par les Directeurs de pays et de sites et le département risques, en coordination avec les SHE managers. Des experts locaux et des comités de sécurité associent les parties prenantes et déclinent la politique tous les ans en plans d'actions par pays et par parc. Un dispositif de vérification et d'amélioration continue vient compléter ces actions, au travers d'audits internes et externes, d'indicateurs trimestriels et de l'application de la démarche PDCA (Planifier, Déployer, Contrôler, Agir). Cela inclut l'examen régulier des taux d'incidents et de conformité, des documents de suivi alignés sur les standards ISO et la production du *Semestrial Risk Report* (SRR). Le contrôle est assuré par des inspections régulières et, le cas échéant, par la mise en place de plans correctifs. Des dispositifs de remontée d'information, des retours d'expérience et des enquêtes systématiques sont menées en cas d'incidents. Enfin, des plans d'actions spécifiques sont déclinés pour chaque cible :

1. côté collaborateurs, la politique met l'accent sur la prévention des accidents du travail. Cela inclut la formation à la conformité, l'utilisation d'équipements de protection et la mise à jour régulière des protocoles de sécurité. L'efficacité est mesurée par le suivi des taux d'incidents et la mise en place de plans correctifs en cas de non-conformité ;

(1) Exclusion : Pierre & Vacances en Espagne

(2) Le budget 2023/2024 incluait les contributions légales applicables en France. Celles-ci ne sont plus prises en compte pour la publication du budget 2024/2025 afin de refléter uniquement le budget opérationnel dédié aux collaborateurs.

2. pour les partenaires externes intervenant sur site, une procédure dédiée est mise en place : *Procedure for Working with Third Parties*. Center Parcs respecte leur autonomie en leur laissant la responsabilité de la formation et de la communication interne, tout en assurant un suivi *via* audits et contrôles inopinés. Les incidents impliquant des tiers donnent lieu à des enquêtes conjointes avec transmission aux autorités, pouvant entraîner des mesures allant du rappel à l'ordre jusqu'à la résiliation du contrat ;
3. s'agissant des clients et visiteurs, une attention particulière est portée aux enfants, qui bénéficient de protocoles renforcés. Chaque site dispose de plans d'urgence adaptés aux risques critiques (notamment la disparition d'enfants). Les collaborateurs sont formés aux premiers secours, à la protection de l'enfance et à la gestion des situations d'urgence. Des mesures spécifiques (bracelets d'identification, points de rendez-vous désignés, systèmes d'alerte) assurent une réaction rapide. Enfin, les enfants profitent d'activités éducatives et récréatives encadrées dans des environnements sécurisés, tels que les programmes WWF <sup>(1)</sup> Junior ou les ateliers nature, garantissant une expérience familiale sereine (4.3.4.2).

Center Parcs vise à atteindre, d'ici la fin de l'année fiscale 2024/2025, 100 % pour le *Green Safety Score*, 80 % ou plus pour le *SHE Matter Score*, ainsi que la participation de l'ensemble des collaborateurs à la formation obligatoire sur la conformité et la réglementation, et à maintenir ces seuils dans la durée, sans limite temporelle. Ces objectifs couvrent tous les sites, collaborateurs, partenaires, sous-traitants et travailleurs temporaires en Europe, sauf le troisième objectif, qui concerne uniquement les collaborateurs. Pour l'exercice 2024/2025, le *Green Safety Score* atteint 93,1 % (vs 100 % en 2023/2024) et le *SHE Matter Score* est de 88,3 % (vs 86 % sur l'exercice précédent). Cette performance reflète l'attention constante des équipes de management ainsi que l'accompagnement structuré assuré par les équipes Risques. La conformité aux exigences d'*onboarding* ainsi qu'aux formations obligatoires est vérifiée au moyen de contrôles ponctuels internes effectués par les responsables SHE et les équipes Risques, complétés par des audits externes ISO et Clef Verte, ainsi que par des audits menés par les autorités locales. Aucun cas de non-conformité n'a été observé lors de ces évaluations.

Chez **Pierre & Vacances**, la politique Prévention et Sécurité, validée par le Comité de Direction, constitue le cadre global pour protéger toutes les parties prenantes. Elle s'appuie sur cinq axes : protection des collaborateurs, exemplarité, esprit d'équipe, formation adaptée et veille réglementaire. La mise en œuvre et le suivi sont assurés conjointement par la Direction Générale, les Directions de sites et le service Prévention & Sécurité, avec des ressources techniques, humaines et organisationnelles et l'aide de prestataires spécialisés. Les dispositifs comprennent à titre d'exemple :

- ♦ des plans de prévention et protocoles de sécurité (incluant permis de feu et plans de crise) ;
- ♦ une communication structurée (intranet, livret digitalisé, affichages, présentations aux parties prenantes CSE/DOP/Direction) ;
- ♦ des mécanismes de contrôle (audits, suivis d'indicateurs, remontées d'incidents, retours d'expérience, groupes de travail, enquêtes après incident, contrôles réguliers, avec plans d'actions correctifs si nécessaire) ;
- ♦ un processus d'amélioration continue, avec mise à jour annuelle et après chaque modification d'activité ou incident, notamment *via* le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUEP).

Ce socle commun se décline en mesures spécifiques pour chaque catégorie :

2. côté collaborateurs, la politique vise à réduire les accidents du travail. Chaque site applique des processus de prévention, des formations et des sensibilisations adaptées. Les plans d'actions sont conçus en groupes de travail associant experts, Directeurs de site et collaborateurs spécialisés. Un suivi renforcé garantit la pertinence des mesures : analyse régulière de la fréquence et de la gravité des accidents, dispositifs de remontée d'information (numéro d'urgence, adresses génériques, déclarations centralisées, réunions régulières), intégration des retours d'expérience et présentation des actions aux parties prenantes pour garantir une compréhension partagée ;
3. pour les partenaires externes intervenant sur site, le plan de prévention contractuel ou ponctuel est rédigé conjointement dans le but d'identifier les risques et fixer les mesures de prévention. Il est soit directement annexé au contrat, soit rempli ponctuellement en cas de besoin. Les prestataires doivent former leurs collaborateurs et sous-traitants, fournir les justificatifs correspondants et, le cas échéant, suivre des modules spécifiques adaptés à leurs missions. Ils bénéficient par ailleurs d'équipements collectifs mis à disposition par Pierre & Vacances. Des formations ciblées sur les risques propres à leur environnement de travail leur sont également proposées, afin de renforcer la prévention et leur intégration ;
4. s'agissant des clients, la politique vise à réduire les sinistres. Leur protection repose sur un manuel de gestion de crise, des consignes adaptées aux différents espaces (appartements, piscines, aires de jeux), ainsi qu'un Règlement intérieur (diffusé *via* le livret d'accueil digitalisé) et le rôle actif des collaborateurs, qui s'assurent de la conformité des installations avant et pendant l'ouverture, et appliquent un plan de crise en cas d'incident. Un processus particulier concerne l'accueil des mineurs non accompagnés de leurs tuteurs légaux en application du Code de l'action sociale et des familles.

Pierre & Vacances France a choisi 2024 comme année de référence et s'est fixé, pour la période 2024/2027, deux objectifs en matière de santé et de sécurité au travail : réduire de 10 % le taux de fréquence des accidents du travail (*Corporate*, exploitation et distribution) et diminuer de 5 % le nombre de sinistres en France d'ici 2027.

**maeva** s'appuie sur les dispositions légales en matière de santé et sécurité au travail, sans disposer d'une politique spécifique, ni d'un système de gestion dédié aux accidents du travail. La gestion des incidents repose sur un processus existant, conforme aux obligations réglementaires. À ce jour, aucun objectif chiffré n'a été défini en la matière, l'entreprise ne prévoyant pas d'en fixer à court terme car les accidents du travail restent marginaux dans l'activité de **maeva**. Dans ce cadre, l'efficacité des dispositifs repose sur un suivi réactif, au cas par cas, sans indicateur consolidé à l'échelle de l'entreprise.

Sur l'exercice 2024/2025, 75 % des collaborateurs sont couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité. Cela correspond à l'ensemble des collaborateurs des sites opérationnels Center Parcs, tous certifiés ISO 14001. Le Groupe poursuit la mise en place d'un dispositif de suivi sur les sites Pierre & Vacances Europe. Le taux d'accidents du travail pour les collaborateurs du Groupe était de 26, avec 304 accidents du travail. Au cours de l'année de *reporting* 2024/2025, il n'y a aucun décès dû à des accidents au sein du personnel du Groupe, ni au sein des contractants travaillant sur des sites.

(1) WWF : World Wildlife Fund = Fonds mondial pour la nature

	2023/2024 (1)	2024/2025 (2)
Part des effectifs couverts par les procédures de gestion de santé-sécurité de l'entreprise	n.c.	75 %
Nombre d'accidents du travail enregistrés	n.c.	304
Taux d'accidents du travail	29,1	26,2
Nombre de jours perdus dus à des accidents du travail et décès lié à un accident au travail	n.c.	16 661
Taux de gravité des accidents de travail	1,5	1,4
Nombre de décès (dû aux accidents du travail) au sein des collaborateurs	n.c.	-
Nombre de décès (dû aux accidents du travail) des autres personnes travaillant sur les sites	n.c.	-

#### 4.2.1.3.2 Prévenir toute forme de violence et de harcèlement au travail

Le Groupe fait de la prévention de la violence et du harcèlement un enjeu prioritaire, avec pour objectif de réduire les risques psychosociaux et de garantir un environnement de travail sûr et respectueux. Cette démarche se décline au sein des différentes *Business Lines* : Center Parcs déploie une politique de prévention du harcèlement pour ses collaborateurs et partenaires externes intervenant sur site ; Pierre & Vacances s'appuie sur une charte spécifique ; maeva applique une procédure formalisée de traitement des faits de harcèlement, et le *Corporate* élabore actuellement sa propre charte de prévention. À ce jour, aucun objectif n'a été fixé pour Center Parcs, maeva et le *Corporate*. Compte tenu de la nature des enjeux, ces *Business Lines* privilégient une approche continue, fondée sur le respect du cadre légal, la prévention et l'adaptation des actions en fonction des signalements, des retours des collaborateurs et des dispositifs internes de suivi. Une communication dédiée (intranet, applications internes, règlements et chartes) accompagne par ailleurs la diffusion de ces politiques auprès de l'ensemble des parties prenantes.

##### Politiques, actions et objectifs

La politique de prévention du harcèlement de **Center Parcs** vise à limiter les risques psychosociaux (stress, épuisement, violence, harcèlement, comportements sexuels non désirés). Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs, des partenaires externes et des sites, en conformité avec la législation. La politique s'appuie sur la participation des collaborateurs *via* les enquêtes annuelles, les comités d'entreprise et les instances santé-sécurité et sa communication est assurée notamment par l'application *Center Parcs Inside* et le Règlement intérieur. Sa mise en œuvre relève conjointement du Département Ressources Humaines et du Département Prévention des Risques / Santé, Hygiène et Environnement (SHE). Un plan d'actions dédié intègre des évaluations obligatoires des risques et des stratégies de prévention au sein du système de management Santé & Sécurité. Les incidents font l'objet d'un suivi régulier et l'efficacité des mesures est évaluée en continu. Les retours recueillis permettent d'ajuster les actions, avec des mesures correctives telles que formations, ressources supplémentaires ou accompagnement assuré par des professionnels dédiés et confidentiels. Les prestataires peuvent signaler toute situation de harcèlement *via* les procédures de leur employeur, auprès des managers Center Parcs ou encore de manière anonyme. Les contrats conclus avec les tiers doivent inclure des clauses comportementales alignées sur le Code de Conduite de Center Parcs. Les prestataires sont responsables de sensibiliser leurs équipes et de confirmer leur bonne compréhension de ces règles.

La charte de prévention des risques de harcèlement au travail de **Pierre & Vacances France** (en cours d'adaptation pour les Antilles) repose sur le respect du cadre légal et s'applique à tous les collaborateurs (à l'exception des partenaires). Intégrée au nouveau Règlement intérieur, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023, elle précise les sanctions applicables et détaille les dispositifs d'accompagnement mis à disposition. Validée par le Directeur des Ressources Humaines et mise en œuvre par le responsable des relations sociales, elle est accessible sur l'intranet et communiquée par e-mail à l'ensemble des collaborateurs. Cette charte s'appuie sur plusieurs dispositifs essentiels : référents dédiés, système de conformité et charte du lanceur d'alerte, garantissant confidentialité et anonymat. Les managers, formés *via* le programme « Un rôle à jouer », sont très actifs dans la prévention et la gestion des situations de harcèlement. Cette formation a permis aux équipes de mieux identifier et verbaliser certaines situations. Toute suspicion donne lieu à une enquête interne suivie d'un plan d'actions piloté par les services des Ressources Humaines, dont l'efficacité est régulièrement évaluée à travers les procédures d'alerte du Groupe. La charte garantit un traitement rigoureux des impacts sur les collaborateurs, avec un taux de résolution de 100 % des signalements. Afin de renforcer son engagement envers la prévention du harcèlement, Pierre & Vacances s'est fixé deux objectifs à atteindre d'ici la fin de l'année fiscale 2024/2025 : prendre en compte 100 % des signalements, taux atteint, et former 100 % des managers au sujet du harcèlement, objectif également atteint avec la totalité des managers formés. L'ambition pour le prochain exercice sera d'étendre cette formation à l'ensemble des collaborateurs non-managers.

Pour **maeva**, la procédure Enquête Harcèlement vise à décrire les étapes et parties prenantes pour traiter les faits de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes portés à la connaissance de l'employeur. Validée par la Directrice des Ressources Humaines et le CSE, fondée sur le Code du travail, elle s'applique à tous les collaborateurs maeva. Sa mise en œuvre est assurée par le service des Ressources Humaines et le référent harcèlement du CSE. La procédure est partagée avec le CSE, affichée sur des panneaux dédiés et disponible sur l'intranet. Le plan d'action prévu (recueil d'informations, analyse des données, audition des collaborateurs concernés) est déployé lorsqu'une alerte survient, puis suivi d'actions correctives si nécessaire et d'une évaluation de leur efficacité.

Le **Corporate** travaille actuellement à l'élaboration d'une charte de prévention contre le harcèlement et les comportements sexistes, qui sera finalisée à horizon 2026, ce délai s'expliquant par les négociations à mener avec les partenaires sociaux, la nécessité d'allouer des ressources spécifiques et l'existence d'un dispositif de signalement déjà opérationnel pour traiter ce genre de situations.

(1) Les informations 2023/2024 affichant « n.c. » concernent des indicateurs répondant aux nouvelles exigences CSRD qui n'étaient pas communiqués en 2023/2024.

(2) Exclusion de Pierre & Vacances en Espagne.

Sur l'exercice 2024/2025, 11 plaintes ont été déposées à travers les systèmes d'alerte internes :

- ♦ 8 alertes ont concerné des situations de discrimination, incluant des cas de harcèlement :
  - 7 enquêtes portaient sur des faits de harcèlement :
    - 3 enquêtes sont toujours en cours,
    - 3 enquêtes n'ont pas permis de conclure à un cas avéré, mais ont donné lieu à des mesures d'accompagnement (formations en management, changement d'équipe, accompagnement individuel),
    - 1 enquête a conduit à une procédure disciplinaire,
  - la 8<sup>e</sup> alerte concernait des commentaires à caractère raciste et sexiste et a donné lieu à des sanctions disciplinaires (licenciement) ;
- ♦ 3 plaintes supplémentaires ont été déposées via les systèmes d'alerte internes, hors cas de discrimination ou de harcèlement ;
- ♦ aucune amende, pénalité ni compensation financière n'a été versée à ce jour en lien avec ces incidents.

#### 4.2.1.4 Instaurer un dialogue social de qualité

Dans le secteur du tourisme, la qualité de l'expérience client repose fortement sur l'implication des collaborateurs. Un climat social favorable est donc clé, et la qualité du dialogue social un enjeu central pour le Groupe. À ce jour, aucun objectif n'a été fixé, les *Business Lines* privilégient une approche qualitative adaptée à la diversité des *Business Lines*. Cette démarche repose sur le respect des obligations légales, des dispositifs de participation multilatérale et un dialogue structuré à chaque niveau.

Comme chaque année, le dialogue social s'est tenu au cours de l'année 2024/2025 avec les différents Comités d'Entreprises afin d'assurer un dialogue social de qualité : Comité d'Entreprise Européen (CEE), les différents Comités Sociaux Économiques (CSE) français et les trois Comités d'Entreprise allemand, belge et néerlandais. A date, la mise en place du CEE s'est faite par accord en 2003 (renouvelé en 2007 et non dénoncé à ce jour) et un règlement intérieur plusieurs fois remis à jour. En 2025, la Direction et les délégués syndicaux du Groupe ont entrepris de négocier un nouvel accord de fonctionnement du CEE. Ces négociations sont en cours.

Au niveau du Groupe, trois réunions du CEE réunissant les représentants des différents pays (France, Espagne, Allemagne, Belgique, Pays-Bas) se sont tenues au cours de l'exercice 2024/2025, dont trois sessions ordinaires et une session extraordinaire. Le bureau du CEE s'est réuni dans le cadre de l'organisation des réunions ordinaires. Au cours de l'année 2024/2025, 4 accords Groupe ont été conclus avec les délégués syndicaux des *Business Lines* en France, coordonnés par la Direction des Ressources Humaines Groupe, portant sur la remise à plat du Plan d'Épargne Groupe (PEG) parmi lesquels ont été conclus des accords portant sur le Plan d'Épargne Groupe (PEG), la Participation, la Prime de Partage de la Valeur (PPV) et le Plan d'Épargne Retraite Collectif (Percol).

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) en France ont eu lieu entre novembre 2024 et février 2025 au sein de chaque *Business Line* et du *Corporate*, donnant lieu à la signature de trois accords (Center Parcs, *Corporate*, maeva) et la mise en place de mesures unilatérales au sein de Pierre & Vacances. Chez maeva et Pierre & Vacances, des négociations ont également abouti à la conclusion d'accords relatifs à l'égalité professionnelle et à la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT). L'efficacité du dialogue social est évaluée à travers plusieurs leviers complémentaires : échanges réguliers avec les représentants du personnel, transmission de données, indicateurs RH, échange autour de dossiers individuels de collaborateurs et dispositif de remontées anonymes. Ces outils permettent d'ajuster en continu les pratiques et de maintenir une politique des Ressources Humaines propice à la proximité avec une attention particulière à la résolution des différentes problématiques rencontrées par les collaborateurs. Chaque année, la Direction recueille la satisfaction et la confiance des collaborateurs grâce à l'enquête eNPS (4.2.1.2.2) et aux échanges menés dans le cadre du dialogue social avec les CSE.

Le Groupe veille à ce que le dialogue social intègre pleinement la diversité des collaborateurs, y compris les publics spécifiques tels que les seniors, les personnes en situation de handicap ou encore les alternants, notamment à travers l'accord Handicap Groupe, la politique Mixité & Inclusion, ainsi que les projets en cours visant à structurer un accord Senior et un accord égalité professionnelle femme/homme dans les années à venir. Concernant les alternants, des parcours d'intégration dédiés sont organisés (par exemple chez maeva) et les avantages proposés au *Corporate* sont équivalents à ceux des collaborateurs en CDI. Le Groupe ne distingue pas, à ce stade, de catégories spécifiques parmi les partenaires externes intervenant sur site.

**Center Parcs et Pierre & Vacances** entretiennent un dialogue social avec les partenaires externes travaillant sur site, conformément aux obligations contractuelles. Ces échanges, organisés plusieurs fois par an sous différentes formes (réunions, affichages, outils digitaux), impliquent les directeurs de site, les managers terrain et les équipes Santé Sécurité. Dans certains cas, le suivi est assuré directement par les sites, via des réunions opérationnelles régulières avec les directeurs de site ; dans d'autres, il est coordonné de manière centralisée au siège, à travers des points annuels avec les partenaires portant sur le bilan de l'année écoulée et les éventuelles mises à jour des processus. Ils permettent d'intégrer les intérêts et droits de ces travailleurs et d'adapter en conséquence les procédures de prévention, de sécurité et de formation. Cette écoute contribue à améliorer la qualité de service, à maîtriser les risques sociaux et à renforcer la performance opérationnelle. Chaque signalement fait l'objet d'un traitement rigoureux et confidentiel (4.4.1.3). Le Groupe ne dispose pas encore d'outils formalisés pour évaluer le niveau de connaissance ou de confiance des partenaires vis-à-vis de ces dispositifs. Néanmoins, des actions de communication sont menées dès leur intégration, et les dispositifs restent accessibles sur site. Le Groupe ne dispose pas non plus d'un processus structuré garantissant la disponibilité et l'efficacité des mécanismes de remédiation, mais chaque incident identifié fait l'objet d'une enquête et de mesures correctives.

## Politiques, actions et objectifs

Chez **Center Parcs**, la politique globale sur le dialogue social favorise un climat social positif en mettant l'accent sur le respect, la transparence et l'efficacité des mécanismes de traitement des réclamations. Ceux-ci incluent des canaux de signalement anonymes, des formulaires de plainte, des consultations avec les syndicats plusieurs fois par an, la communication directe avec les managers ou les service des Ressources Humaines, ainsi que l'accès à des conseillers confidentiels. Entièrement conforme aux lois sur la représentation du personnel, ce cadre garantit une participation active et des retours via un dialogue social à plusieurs niveaux (local, central et européen) dans tous les pays où Center Parcs est présent en Europe. Il est géré de manière collaborative par les équipes des Ressources Humaines et les comités d'entreprise, et soutenu par des initiatives telles que l'enquête *Happy@CenterParcs* et une politique d'alerte professionnelle qui protège les collaborateurs contre les représailles. Le dialogue social est structuré autour de réunions organisées, permettant des actions conjointes sur les politiques sociales via des commissions, de la co-gestion et des négociations. Les avancées sont suivies au moyen de réunions régulières, bilans annuels et rapports sociaux.

Le dialogue social est une priorité stratégique pour **Pierre & Vacances**, fondé sur des échanges réguliers et constructifs avec les partenaires sociaux. Cet engagement s'articule autour de plusieurs axes : collaboration avec les délégués syndicaux (signature d'accords), consultations et implication des élus du CSE (15 réunions sur l'année fiscale), ainsi que rencontres et accompagnement dans le cadre des élections professionnelles qui ont eu lieu en juin 2025. Un accord sur le dialogue social, signé pour une durée indéterminée pour la France (hors Antilles), vise à maintenir et améliorer la qualité

des échanges. Il respecte les dispositions du Code du travail et la loi française. La Direction des Ressources Humaines, en charge de cet accord, s'appuie sur des dispositifs structurés d'écoute (enquêtes eNPS, interactions avec les représentants du personnel, échanges réguliers avec les collaborateurs, session live mensuelle avec questions posées anonymement) et des canaux dédiés pour signaler les préoccupations. Les signalements, traités de manière confidentielle et suivi par l'équipe Ressources Humaines, donnent lieu à des enquêtes internes et des actions adaptées. Une politique protège les lanceurs d'alerte contre les représailles. Des initiatives concrètes sont mises en place, telles que des réunions mensuelles du CSE, des commissions thématiques et des référents régionaux. Un budget de 178 092 euros est alloué au fonctionnement du CSE pour l'année 2024. Le suivi de ce plan d'actions est assuré par des réunions régulières tout au long de l'année. Par ailleurs, cinq accords spécifiques sont en vigueur, portant notamment sur le télétravail, l'égalité professionnelle et la QVCT.

Chez **maeva**, le dialogue social s'appuie sur le respect des obligations légales, avec un CSE actif et des élections. Il suit les mêmes cadres, dispositifs et objectifs que ceux de Pierre & Vacances, assurant des échanges constructifs et conformes à la loi.

Au sein du Groupe, une enquête a été lancée auprès des responsables des Ressources Humaines de chaque pays appartenant à l'Espace Economique Européen (EEE). Chaque entité juridique incluse dans le périmètre de la directive CSRD a fourni des données sur les représentants du personnel et les conventions collectives existantes. Selon les données recueillies dans les pays de l'EEE environ 99% des collaborateurs du Groupe sont couverts par des conventions collectives, il en existe au moins une dans chacun des pays dans lequel le Groupe opère, et 100% des collaborateurs du Groupe sont représentés localement par des représentants du personnel.

Pourcentage de couverture	Négociations collectives	Dialogue social
	collaborateurs – EEE	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement)
80 - 100 %	Allemagne	Allemagne
	Belgique	Belgique
	France	France
	Pays-Bas	Pays-Bas
	Espagne	Espagne
60 - 79 %	—	—
40 - 59 %	—	—
20 - 39 %	—	—
0 - 19 %	—	—



## 4.2.2 Contribuer au dynamisme des territoires (ESRS S3)

### Contexte

Le modèle de résidences de tourisme est un acteur majeur du modèle important de la filière touristique française et représente en France 28% des lits sur le parc d'hébergements traditionnels (hors meublés et hors Hôtellerie de Plein Air) et 23% des nuitées... Le nombre d'emplois équivalent temps plein alimentés dans l'économie locale par une résidence en France est de 22 équivalent temps plein (au sein de la résidence, ses fournisseurs et les commerces/restaurants). Ce modèle permet d'offrir une activité touristique tout au long de l'année, des créations d'emplois qualifiés et une démarche qualité exigeante en terme d'accueil touristique.

Acteur majeur du tourisme de proximité et des résidences de tourisme en Europe, le Groupe cherche à contribuer au dynamisme socio-économique des territoires d'implantation et de ses habitants (rurales pour Center Parcs et dans des stations touristiques en bord de mer ou à la montagne pour les résidences Pierre & Vacances). En effet, à travers les différentes *Business Lines*, le Groupe représente plus de 220 sites exploités par Pierre & Vacances et Center Parcs, plus de 50 000 locations distribuées par maeva.com, une franchise maeva de 65 établissements de campings et un réseau de 40 agences spécialistes de l'immobilier. Afin d'appuyer sa contribution aux territoires, le Groupe valorise la richesse culturelle, patrimoniale et naturelle des régions en proposant, sur chaque site, des activités ancrées dans le tissu local. Ces initiatives renforcent l'attractivité touristique, soutiennent les acteurs économiques de proximité et favorisent une répartition équitable des retombées liées à la fréquentation. Ainsi, les visiteurs profitent pleinement des atouts

des territoires, tandis que ces derniers bénéficient d'un développement économique et social durable. Contribuer au dynamisme des territoires est un des trois volets de la stratégie RSE Groupe (4.1.2.1). Cet engagement est repris par les *Business Lines* au sein de leurs politiques RSE respectives : pour Pierre & Vacances dans le volet « être là pour les territoires » et pour Center Parcs dans la partie « Humain » (4.1.2.1). Le Groupe est par ailleurs conscient que sur certaines destinations touristiques, l'activité des résidences peut contribuer à une fréquentation très élevée sur certaines périodes de l'année (surtourisme).

Il est également important pour le Groupe de maintenir de bonnes relations avec les territoires et leurs parties prenantes comme les fournisseurs locaux, les riverains à proximité des sites en exploitation, les représentants locaux (mairies, communautés de communes, départements, etc.) afin de pouvoir garantir l'attractivité et la satisfaction des clients et des parties prenantes citées. Par ailleurs, aucune situation n'a nécessité de mettre en place des mesures de remédiations.

Le Groupe concentre ses activités en Europe, exclusivement dans des zones ne relevant pas de territoires autochtones reconnus et sans lien historique, culturel ou foncier avec de telles communautés. Il respecte les droits humains comme spécifié dans l'ESRS 2 (4.1.4.2). Pour cet exercice fiscal 2024/2025, il n'y a pas eu d'incident signalé en matière de droits humains en relation avec les communautés affectées. Elles sont donc les différents acteurs présents à proximité des sites exploités par le Groupe comme les riverains, les entreprises ou encore les élus locaux. Parmi ces communautés le Groupe n'a pas identifié de communauté particulièrement vulnérable

### Impacts, risques et opportunités

L'analyse de double matérialité (4.1.3) a révélé des impacts, risques et opportunités matériels pour les communautés locales :

#### S3 – COMMUNAUTÉS AFFECTÉES

##### Contribution de l'activité touristique des sites à la vie socio-économique des territoires

I-	Aggravation du surtourisme	CT	Activités propres Amont, Aval
I+	Contribution au dynamisme économique et à la vie sociale locale	CT	Activités propres Amont, Aval
R	Risque financier lié à une mauvaise relation avec les parties prenantes locales	MT	Activités propres Amont, Aval

### Politiques, actions et objectifs

#### Limiter le développement du surtourisme

Le Groupe est conscient que la venue de vacanciers sur ses sites, localisés dans des stations touristiques potentiellement exposées au surtourisme, peut participer à renforcer la pression que l'activité touristique engendre sur la qualité de vie des résidents et les ressources à certains pics de saisons.

Le surtourisme est un sujet très systémique, identifié dans la politique RSE et piloté par la Direction en charge de la démarche au sein de **Pierre & Vacances**, il dépend d'une dynamique locale, et nécessite une mobilisation sectorielle. Pierre & Vacances, à son échelle avec les Directions Commerciale, Exploitation, Energies & Environnement et Marketing, s'engage en proposant des actions

comme des séjours du dimanche au dimanche pour désengorger les routes accédant aux stations de ski (type d'initiatives mesurées via le questionnaire de satisfaction), et participe activement à des groupes de travail mis en place au niveau local pour adresser ce sujet. De plus, la *Business Line* invite ses vacanciers à privilégier des départs en dehors des hautes saisons et développe de plus en plus des séjours 4 saisons. Center Parcs et maeva n'ont pas défini de plan d'actions au regard des exigences de la CSRD pour cet enjeu et vont travailler sur ce point afin de formaliser une politique dans les années à venir.

Le surtourisme accentue les pressions sur le territoire et peut potentiellement induire une dégradation de l'expérience client liée à une fréquentation trop forte de la destination. L'efficacité de ces mesures est suivie par le NPS (4.2.3.1) qui démontre la satisfaction des clients.

## Développer et maintenir une bonne relation avec les territoires

De bonnes relations avec les territoires participent à la capacité du Groupe à pérenniser son activité d'exploitant et poursuivre le développement de son stock qui repose dorénavant sur des formats de *contract management* (Chapitre 1 du présent document), ou de franchise, aux côtés du modèle de prise à bail (pour Pierre & Vacances). Par ailleurs, pour les projets neufs, les *Business Lines* délèguent la construction de nouveaux hébergements à des promoteurs immobiliers. Pour ce format de développement, ou lors de *contract management* ou franchises, Pierre & Vacances et Center Parcs s'assurent du respect de leurs normes et standards (certification, relations avec les territoires, mise en avant des atouts locaux, etc.). De plus, d'autres parties prenantes comme les autorités publiques, riverains, associations locales, etc. sont également des partenaires clés pour mener à bien les projets de développement du Groupe, faire connaître le projet localement, travailler à son ancrage local, et insérer la vie du chantier et du futur site touristique dans le tissu socio-économique local. Cette démarche participe à l'acceptabilité locale du projet. Concrètement, en amont de l'ouverture d'un nouveau site, le Groupe rencontre les municipalités concernées pour comprendre leurs besoins, les intégrer au projet afin de répondre au mieux aux attentes des parties prenantes et travailler de concert sur la valorisation de la destination et du territoire, dans une perspective d'exploitation touristique sur le long terme. C'est aussi l'occasion de présenter la vision et les ambitions du Groupe et de ses marques aux différentes parties prenantes. Pour toute rénovation, les autorisations de travaux sont déposées conformément à la législation, en veillant à leur cohérence avec la politique locale du territoire, tout en visant par une certification environnementale. Lors des extensions de site ou de projets de nouveaux sites, le Groupe s'engage à ce qu'un travail de consultation des parties prenantes locales soit systématiquement réalisé, avec les autorités locales, les partenaires du projet ainsi que l'équipe Développement de la *Business Line*. Seul le projet d'extension de Center Parcs Villages Nature Paris est concerné par cet indicateur de concertation locale <sup>(1)</sup> et une enquête publique a été menée en 2019.

En dehors de ces phases spécifiques de développement, l'activité d'exploitant induit des relations quotidiennes et récurrentes des équipes des sites avec les partenaires locaux, et en tant qu'employeur, dans le cadre de contrat d'entretien (ménage, maintenance, etc.), ou pour des projets plus spécifiques liés à la vie socio-économique locale. Ces interactions sont menées par les Directeurs de site, les Directeurs Opérationnels de zone, la Direction des Opérations, le Directeur Général, les responsables du développement et les managers concernés ou encore les responsables d'agence chez maeva lors de réunions de travail dédiées.

Les Directeurs des sites sont régulièrement conviés et participent aux réunions organisées par les offices de tourisme des territoires d'implantation, aux comités de suivi locaux réunissant les élus, associations et représentants des riverains pour échanger sur la gestion et l'évolution des sites. Ces instances permettent de prendre en compte les demandes et remarques des parties prenantes afin que les sites puissent ajuster leurs pratiques en conséquence.

## Contribuer à l'activité socio-économique des territoires

Les dépenses liées aux résidences (versement de taxes et impôts, salaires, dépenses des collaborateurs auprès d'entreprises du territoire, achats réalisés auprès de fournisseurs locaux et dépenses de ces entreprises auprès de leurs propres fournisseurs, dépenses des clients de la résidence sur le territoire) participent à la création de richesse locale. Le modèle d'exploitation touristique de Pierre & Vacances et Center Parcs repose sur un service (accueil, ménage, etc.) assuré par un personnel formé (4.2.1.2). De plus, Pierre & Vacances embauche plus de 2 000 saisonniers (par an en moyenne) contribuant également à l'ancrage territorial des résidences (4.2.2).

Opérateur et employeur majeur de certaines zones rurales, ouvert 365 jours par an, les Domaines Center Parcs comptent parmi les plus gros employeurs de la zone et tout comme Pierre & Vacances et maeva, ils s'inscrivent dans une relation à long terme avec les territoires d'implantation. A ce titre, ils constituent des acteurs majeurs de la vie socio-économique locale, et la Direction des sites et leurs équipes s'impliquent de manière volontaire dans la vie locale *via* des relations avec les parties prenantes socio-économiques locales tels que les maires, associations ou partenaires locaux, restaurateurs, prestataires de services ou entreprises du bâtiment, riverains et associations locales *via* l'activité de la Fondation (4.4.1.5).

## Faire rayonner les atouts touristiques des territoires auprès des clients

La notoriété des *Business Lines* Center Parcs et Pierre & Vacances contribue à donner de la visibilité aux destinations et attire des clients sur les territoires. Par ailleurs, au sein des sites, les *Business Lines* assurent volontairement la promotion des atouts locaux auprès des clients pendant leur séjour, elles ont pour objectif de proposer sur 100 % de leurs sites des recommandations locales.

**Center Parcs** s'engage à contribuer à la promotion du tourisme régional et au renforcement des liens avec les acteurs locaux en mettant à disposition des clients des points d'informations touristiques sur tous les sites, par exemple par le biais de kiosques numériques, de panneaux d'information, de brochures et du personnel disponible à la réception ou aux guichets d'information. Chaque site agit en tant que partenaire local de l'office de tourisme.

De la même manière, **Pierre & Vacances France** s'engage pour les territoires en proposant sur tous les sites, des conseils de visites et bonnes adresses sont recommandées par les équipes des résidences *via* le livret digital et des panneaux d'information clients. Par ailleurs, l'offre de services proposée sur site s'appuie sur des partenaires implantés localement (location de vélos, *paddles*, *food trucks*, cadeaux d'arrivée pour les clients premium, etc.), complétée par une proposition de produits artisanaux en vente à l'accueil. Depuis avril 2024, les clubs enfants des résidences Pierre & Vacances France sont accessibles gratuitement permettant aux parents d'avoir du temps pour eux et de pratiquer des activités sur le site ou pour découvrir la région. Pour les deux *Business Lines*, ces actions volontaires sont établies et suivies par les équipes *Marketing* et dans le cadre du label Clef Verte (4.2.3.3), dont la promotion des territoires constitue un critère, vérifié chaque année dans le cadre du renouvellement du label, et par le système de management ISO 14001 pour Center Parcs. Elles sont mises en œuvre par les équipes en charge de l'exploitation, qui intègrent régulièrement les retours des clients et partenaires.

(1) Cet indicateur est calculé seulement sur les projets de développement nécessitant la construction de nouveaux bâtiments de plus de 100 unités ou sur un site à forts enjeux environnementaux (situé à moins de 500 mètres d'une zone Natura 2000).

De son côté, **maeva** déploie en coopération avec les acteurs institutionnels et socio-professionnels, une démarche en faveur du dynamisme local, coordonnée par la Directrice Impact, (principalement en France, ponctuellement en Europe sur l'ensemble des produits distribués, affiliés ou sous mandats de gestion) via l'application « Camp'maeva », les panneaux « maeva Escapades », les livrets d'accueil vacanciers, etc. Par ailleurs, maeva promeut le tourisme de proximité via le filtre « partir proche de chez moi » et des communications sur les réseaux sociaux. Un plan de développement du dialogue avec les parties prenantes est en travail pour 2026/2027 afin de renforcer le dialogue territorial.

Le Groupe n'a pas encore défini de cibles mesurables spécifiques relatives aux parties prenantes locales. Cependant, il suit qualitativement l'efficacité de ses actions adaptées au contexte local de chaque site (consultations locales, *sourcing* local, valorisation des territoires) via des échanges réguliers avec les parties prenantes et des retours des collaborateurs des sites, en

vue d'atteindre l'ambition de renforcer les liens avec les communautés et de limiter les impacts négatifs tels que la contribution au surtourisme. D'autre part, le développement du Groupe est fortement lié aux communautés qui peuvent empêcher un projet en cas de désaccord.

Les *Business Lines* ont chacune un pilier de leur stratégie RSE dédié à l'ancrage local dont une partie consacrée aux relations avec les parties prenantes locales directement affectées par leur activité. Ces stratégies sont développées dans l'ESRS 2 (4.1.2.1) sous la responsabilité du Directeur ou Responsable RSE. Dans le cadre de cet enjeu, aucun objectif n'a été fixé. Toutes les actions énoncées sont intégrées dans un budget opérationnel global.

Lors des extensions de site ou de projets de nouveaux sites, le Groupe s'engage à ce qu'un travail de consultation des parties prenantes locales soit systématiquement réalisé, avec les autorités locales ou les partenaires du projet via l'équipe Développement de la *Business Line* ou la direction concernée.

### 4.2.3 Associer les clients aux actions du Groupe (ESRS S4)

Les *Business Lines* du Groupe proposent une large gamme de séjours au sein des résidences Pierre & Vacances, des Domaines Center Parcs et du catalogue maeva. À l'écoute de leurs vacanciers, principalement des familles, elles privilégient une relation transparente et durable, fondée sur la satisfaction et la fidélisation, tout en affirmant leur engagement RSE pour contribuer à un tourisme à impact positif, chacune avec ses leviers propres. Ces sujets sont pilotés par les équipes Marketing, Expérience Client et Qualité, en lien avec les directeurs de site, et supervisés par les Comités de Direction et le Comité Exécutif. Le suivi repose à la fois sur l'analyse quotidienne des retours clients (enquêtes, avis en ligne, interactions directes) et sur un reporting mensuel consolidé, complété par des audits réguliers. Les

résultats permettent d'identifier rapidement les points d'amélioration et d'orienter les décisions stratégiques et opérationnelles. L'efficacité des actions engagées est mesurée par des indicateurs tels que le *Net Promoteur Score* (NPS), le taux de satisfaction et la prise en compte systématique des *feedbacks* dans les plans d'actions.

La sécurité et le respect des clients sont des éléments centraux de leur expérience, ainsi le Groupe respecte les droits humains comme spécifié dans l'ESRS 2 (4.1.4.2). La protection des données des clients (RGPD) est expliquée dans le paragraphe (4.4.1.3) « Promouvoir des pratiques éthiques et responsables ».

#### Impacts, risques et opportunités

L'analyse de double matérialité (4.1.3) a révélé des impacts, risques et opportunités matériels concernant les clients :

##### S4 – CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

##### Attention portée à la santé/sécurité, l'information et l'inclusion des clients

<b>I-</b>	Atteinte à la santé/sécurité des clients	CT	Aval
<b>I+</b>	Accès à des informations de qualité, une offre de séjours accessibles et une écoute active	CT	Aval
<b>R</b>	Risque financier lié à un défaut de santé/sécurité envers les clients	MT	Aval
<b>O</b>	Attrait de l'offre touristique du Groupe par un positionnement responsable	MT	Aval

Ces impacts négatifs matériels peuvent être systémiques et liés à des incidents individuels et concernent tous les clients. Les politiques en matière de santé/sécurité des clients sont traitées dans la partie santé/sécurité (4.2.1.3).

#### 4.2.3.1 Être à l'écoute des clients

##### Politiques, actions et objectifs

L'écoute et la transparence constituent des piliers de la relation entre les *Business Lines* et ses vacanciers et nourrissent leur démarche d'amélioration continue. Cela se traduit par des dispositifs visant à établir une relation de confiance, garantissant un accès clair à l'information et recueillant l'avis des clients à chaque étape du parcours. Le NPS, indicateur clé de la satisfaction client, est en progression sur toutes les marques par rapport au dernier exercice fiscal. Center Parcs atteint le score de 19,8 (+ 6 points), Pierre & Vacances le score de 48,4 (+ 4,5 points) et maeva le score de 22 (+ 7 points). Cet indicateur fait l'objet d'analyses mensuelles et alimente des plans d'action locaux et globaux, complété par les retours collectés via les plateformes d'avis, les réseaux sociaux, les plateformes de distribution et les enquêtes. Le questionnaire lié au NPS est proposé à chaque client à la fin de son séjour et sa complétude est anonyme. Chaque *Business Lines* développe sa propre politique, combinant outils digitaux et accompagnement humain.

Pour 2025/2026, Pierre & Vacances et Center Parcs ont pour objectif respectif d'augmenter leur score NPS d'un point et maeva de 4 points. Ces objectifs sont définis annuellement par les équipes *Marketing* et validés par les Comités de Direction des *Business Lines* afin d'augmenter la satisfaction des clients et maintenir une image de marque positive.

**Center Parcs** applique une politique structurée opérationnelle sur toute l'Europe : collecte multicanale des retours (questionnaires, avis en ligne, interactions directes), mise en œuvre immédiate de mesures correctives par les Directeurs de site et recours à des outils digitaux et d'Intelligence artificielle (application My Center Parcs, service WhatsApp disponible 24/7) pour centraliser réservations, services additionnels, informations pratiques et assistance dans un environnement multilingue personnalisé.

**Pierre & Vacances** prépare la formalisation d'une politique dédiée pour 2026, mais déploie déjà des actions concrètes sur la France : questionnaires post-séjour, enquêtes ponctuelles, suivi des avis en ligne et réponses personnalisées. La *Business Line* met en place un livret d'accueil digital révisé plusieurs fois par an et forme le personnel chaque saison. Son service client, accessible par téléphone et email, garantit un accompagnement fiable et transparent. Par ailleurs, le site e-commerce est actualisé quotidiennement.

**maeva** applique une politique formalisée d'accès à l'information et de dialogue. Pour les vacanciers, le Comité « Voix du Client » complète les analyses régulières par des sondages, ateliers et tests utilisateurs. Les hébergements particuliers bénéficient d'un suivi via une équipe dédiée et des enquêtes régulières, tandis que les partenaires professionnels disposeront dès 2025 d'un Comité « Satisfaction Partenaires ». Les dispositifs incluent des canaux multilingues variés (site e-commerce, *marketplaces*, *call center*, *chatbot*, application Camp'maeva, compte voyageur) et des audits externes pour améliorer accessibilité et transparence.

#### 4.2.3.2 Proposer des séjours accessibles

##### Politiques, actions et objectifs

Les types et formules de séjours proposés par **Center Parcs** en Europe, accompagnés d'une gamme de tarifs larges favorisent l'accès aux vacances à un grand nombre de familles. La *Business Line* propose en effet un choix d'hébergements diversifiés à différents niveaux de budget, avec des activités de loisirs incluses telles que l'Aqua Mundo et les activités nature, ainsi que des remises et programme de fidélité. La stratégie peut validée par le COMEX pour

assurer l'alignement avec les objectifs financiers. Les équipes *Marketing* et Gestion des revenus définissent des stratégies de tarification basées sur des études régulières des prix du marché ainsi qu'avec l'aide d'équipes Qualité et d'expérience client qui évaluent les perceptions des clients, et de gestionnaires de sites locaux qui assurent une bonne expérience client sur place. Le respect des lois de l'UE sur la protection des consommateurs et les prix équitables, ainsi que des réglementations nationales, étayent cette politique. Les intérêts des parties prenantes sont pris en compte par le biais des commentaires des clients recueillis dans le cadre d'enquêtes, d'avis et de panels de fidélité, ainsi que des informations fournies par les collaborateurs et les équipes sur les sites pour maintenir des offres réalistes et de qualité.

**Pierre & Vacances** déploie déjà des actions concrètes pour favoriser l'accès de ses séjours au plus grand nombre de familles dans l'attente d'une politique formalisée prévue pour 2026 menée par les équipes e-commerce et *Marketing*. Les principes structurants de cette démarche consistent à maintenir un noyau de résidences et de séjours à tarifs accessibles en basse et moyenne saison, à privilégier un positionnement résolument familial et convivial, à accueillir systématiquement les animaux de compagnie dans l'ensemble des résidences et à assurer une accessibilité géographique optimale grâce à des implantations proches des bassins de vie ou desservies par le train, afin de limiter les coûts de déplacement pour les vacanciers. Le plan d'actions déjà en œuvre s'appuie sur plusieurs leviers complémentaires. Pierre & Vacances conserve des offres « premières minutes » et propose régulièrement des formules « bons plans » et « petits prix » clairement visibles sur son site e-commerce, afin d'élargir l'accès à des séjours abordables. L'entreprise a développé des partenariats avec des comités d'entreprise, des collectivités et des associations, permettant à leurs publics de bénéficier de tarifs négociés. Elle propose également les courts séjours, afin de limiter le coût global des vacances pour les familles. Enfin, des dons de séjours sont régulièrement réalisés au bénéfice des associations soutenues par l'entreprise et par le Groupe, en lien avec la Fondation (4.4.1.5). Ces initiatives mobilisent les équipes *Sales & Marketing* ainsi que les équipes d'Exploitation, qui assurent à la fois la conception de l'offre et sa mise en œuvre opérationnelle. Leur mise en place nécessite des ressources humaines dédiées et un engagement financier, notamment à travers les dons de séjours. Les principales parties prenantes concernées sont les clients, en particulier les familles aux revenus modestes ou intermédiaires, pour lesquelles l'accessibilité constitue un enjeu majeur. La communication s'effectue principalement via le site e-commerce de Pierre & Vacances et par le relais des partenaires institutionnels, assurant une visibilité claire et régulière des dispositifs proposés.

**maeva** veille à permettre à toutes les familles, y compris les plus fragilisées, de bénéficier de séjours abordables. En diversifiant son offre de destinations à tarifs accessibles, l'entreprise favorise le bien-être des vacanciers et renforce les liens familiaux, affirmant ainsi son engagement social pour des vacances ouvertes à tous. Elle soutient de manière continue la Fondation Groupe et le fonds « Je pars, Tu pars, Il part ». Son portefeuille de séjours sur maeva.com couvre tous les budgets et s'accompagne, depuis juin 2025, d'un dispositif de paiement en trois fois sans frais. L'accessibilité numérique est suivie par un audit prévu en 2025, tandis que l'offre adaptée aux personnes à mobilité réduite est progressivement consolidée. À partir de 2026, des formules spécifiques seront proposées aux bas salaires, notamment via des partenariats avec les comités sociaux et économiques. Des projets complémentaires sont également à l'étude, comme un soutien renforcé aux collaborateurs à faibles revenus ou la possibilité de céder une cagnotte maeva.com à un proche. Cette politique, validée par le Comité de Direction, s'inscrit dans un plan d'actions à cinq ans couvrant la France et les Pays-Bas, piloté par la Direction Impact avec l'appui d'experts en accessibilité.

À date, les *Business Lines* n'ont pas d'objectif défini pour cet enjeu.

### 4.2.3.3 Affirmer l'engagement responsable du Groupe

L'engagement RSE est dorénavant intégré à la plateforme de marque de chacune des Business Lines, faisant de la préservation de la nature, de la décarbonation ou encore de la transition écologique un élément constitutif de chacune. Le Groupe a choisi de s'inscrire dans une démarche de labellisation de ses sites afin de prouver la rigueur de sa démarche et de donner des repères aux clients pour les aider dans le choix d'une destination touristique éco-responsable.

#### Politiques, actions et objectifs

Les *Business Lines* travaillent à rendre visible auprès de leurs clients cet engagement RSE, via des programmes pédagogiques et expérientiels chez Center Parcs (Activités nature guidée ou non, *Nature Days*, application *Nature Discovery* – 4.3.4.2), affichages pour engager les clients (affichage sur le bon usage de l'eau dans les logements chez Pierre & Vacances, panneau de sensibilisation à la biodiversité chez Center Parcs, etc.), marchés hebdomadaires avec des partenariats régionaux et événements thématiques. Ces démarches sont initiées par les Directions Marketing et les équipes sur les sites.

**Center Parcs** a intégré la nature dans son identité de marque : *we inspire all to truly connect with nature and each other*. L'expérience et la promesse client ont été orientées vers une reconnexion aux autres et à la nature, basées sur le concept de *Eductainment* pour apprendre à comprendre et protéger la nature tout en s'amusant. L'objectif est de faire connaître et redécouvrir la biodiversité locale et ordinaire aux clients. De plus, tous les sites en Europe proposent un calendrier d'événements RSE pour les clients et les collaborateurs tout au long de l'année afin de les sensibiliser à ces enjeux.

Chez **Pierre & Vacances** ceci se traduit par « être là pour le client » avec une palette d'actions pour défendre un tourisme à haute valeur émotionnelle et à faible empreinte carbone. Concrètement, la *Business Line* encourage en France, par exemple, les clients à réduire la distance entre le domicile et le lieu de vacances, favorise les mobilités douces ou propose des ateliers RSE gratuits pour les enfants au sein des Villages (4.3.4.2).

Chez **maeva** des outils concrets comme la calculatrice CO2cotte (4.1.2.1.2), l'application Camp'maeva, les panneaux maeva Escapades, l'affichage ADEME et l'offre « Train'quille » sont mis en place. Cette dernière offre permet aux clients réservant un séjour sur maeva.com d'avoir l'assurance d'une place dans les trains en direction de leur destination tout au long de l'année avec le tarif le plus bas.

Les démarches RSE des *Business Lines* (4.1.2.1) sont formalisées par des engagements ou des axes de travail dont une partie des process et actions s'appuient sur des labels et certifications reconnus (Clef Verte, Etiquette Environnementale, ISO 14001, ISO 50001, Unitar SDGs). Ils crédibilisent l'action des marques et des équipes et offrent une attestation de performance par un tiers externe.

Le label **Clef Verte**, référence internationale du tourisme durable, évalue les sites sur environ 120 critères liés à la gestion de l'eau, de l'énergie et des déchets, ainsi qu'à la sensibilisation des clients et des équipes. Sa crédibilité repose sur un comité indépendant et des audits réguliers menés par l'organisme. La labellisation, pilotée par la Direction Méthode Hébergement pour Pierre & Vacances et la Direction ESG Risques pour Center Parcs et des référents locaux et fait l'objet d'une reconduction annuelle permettant un suivi des réalisations.

Les certifications ISO sont des normes internationales qui définissent une série d'exigences que doit satisfaire le système de management environnemental pour ISO 14 001 et la gestion des énergies pour ISO 50 001 d'une structure pour que celle-ci puisse être certifiée à la suite d'un audit par un organisme certificateur.

**Center Parcs** s'est engagé auprès de l'Institut des Nations Unies pour la Formation et la Recherche (UNITAR) afin de devenir des « *SGDs Ambassadors* ». Cette certification atteste de l'engagement des entreprises en faveur des Objectifs du Développement Durable de l'ONU à travers leurs actions concrètes.

**maeva** a poursuivi le déploiement de l'**Affichage Environnemental** initié par l'Agence de la Transition Ecologique en France (ADEME) pour ses campings affiliés. Ce dispositif permet aux établissements de mesurer leur impact carbone, leurs consommations d'eau et d'énergie, leurs actions en faveur de la biodiversité et la part de produits bios (produits d'entretien, d'accueil et textiles). À partir de ces données, maeva accompagne ses affiliés dans la construction d'un plan d'amélioration de leurs impacts environnementaux.

Sur l'exercice 2024/2025, 100% des Domaines Center Parcs en Europe ont maintenu la labellisation Clef Verte. Pierre & Vacances, quant à lui, passe de 71% à 79% des résidences (ayant un stock à bail supérieur à 55%) labellisées Clef Verte. Enfin, 71% des camping maeva ont un affichage environnemental, soit une augmentation de 35 points par rapport à l'exercice précédent. Par ailleurs, maeva poursuit son programme d'amélioration continue maeva Respire, avec l'ambition de devenir la référence européenne des vacances locales et bas carbone. Dans la logique de leurs engagements, les *Business Lines* ont fixé de nouveaux objectifs de labellisation :

- ♦ pour Center Parcs, ils souhaitent conserver les 4 labels (Clef Verte, ISO 14 001, ISO 50 001, Unitar SDGs niveau ambassadeur) et certifier 100% des Domaines en Europe ;
- ♦ pour Pierre & Vacances, ils se fixent en France d'atteindre 100% des résidences (avec au moins 55% de stock à bail) labellisées d'ici 2030 ;
- ♦ pour maeva, l'objectif principal est le maintien de 70% de la chaîne d'affiliation avec au moins une étiquette environnementale à chaque fin d'exercice fiscal.

Ces objectifs sont fixés par les équipes RSE des *Business Lines* et validés par les Comités de Direction respectifs.

Enfin, la Direction des Systèmes Informatiques (DSI) a reçu cette année le label Numérique Responsable (NR) niveau 1 pour 2 ans grâce à un recensement de preuves de réalisation et d'état des lieux, de mise en place de bonnes pratiques et de leur communication (sensibilisation des collaborateurs, outils de monitoring, création d'indicateurs, etc.). Ce label s'appuie sur un référentiel exigeant construit par l'Institut du Numérique Responsable, en partenariat avec le Ministère de la Transition Écologique, l'ADEME et WWF, couvrant quatre axes et quatorze principes d'action. Le label NR vise à réduire l'impact environnemental du numérique à travers des politiques d'achats responsables, l'allongement du cycle de vie des équipements, et une conception éthique des services digitaux. Accessible à toutes les organisations, il favorise une amélioration continue et une intégration à la stratégie RSE. L'audit indépendant et la gouvernance par l'Agence LUCIE garantissent la crédibilité de la démarche. Le département Performance, Standards & Tools de la DSI est en charge d'engager les 180 collaborateurs de la Direction dans la démarche et est en charge de l'obtention du label. L'objectif à l'issue des deux années de labellisation n'est pas encore défini.



## 4.3 Environnement

### 4.3.1 Accélérer la transition écologique (ESRS E1)

#### Contexte

Le changement climatique constitue un enjeu important pour le secteur du tourisme du fait de l'intensification des événements météorologiques extrêmes et de la mobilisation nécessaire des entreprises pour contribuer à la limitation des émissions de gaz à effet de serre responsables de ces dérèglements.

En 2022, une étude menée par un organisme externe a évalué l'exposition des sites du Groupe aux risques climatiques, selon deux scénarios du GIEC : SSP2-4.5 (transition modérée) et SSP5-8.5 (dépendance aux énergies fossiles). Ces scénarios intègrent des hypothèses macroéconomiques, énergétiques et technologiques contrastées, pertinentes pour anticiper les impacts à court, moyen et long termes (présent, 2030, 2050). L'analyse a couvert plusieurs aléas physiques (inondations, sécheresses, tempêtes, grêles, remontée de nappes, retrait-gonflement des argiles). En 2023, une étude complémentaire a approfondi les risques liés à l'eau sur les sites Center Parcs en France, avec un niveau de détail local et des contraintes physiques spécifiques, afin de soutenir l'élaboration de plans d'adaptation. Les résultats de ces analyses montrent que d'ici 2030, selon le scénario SSP5 8.5, 22 % des sites exploités par le Groupe présentent un risque fort. Ces risques physiques concernent notamment les glissements de terrain et tempêtes d'hiver en zones montagneuses, les inondations sur certains sites littoraux ou proches de cours d'eau et le stress hydrique pour certains sites.

Sur le volet des risques de transition, une première analyse interne a permis de faire émerger plusieurs risques potentiels, tels que la dégradation de l'expérience et de la satisfaction client, l'augmentation des coûts d'exploitation notamment via la hausse des primes d'assurance et des risques juridiques et réputationnels en cas de mauvaise gestion des enjeux climatiques. Des opportunités liées au changement climatique ont par ailleurs été identifiées notamment le renforcement de l'attractivité du Groupe grâce à ses engagements RSE, l'intérêt croissant pour les *Business Lines* comme destination de proximité et bas carbone, et de potentielles opportunités d'investissement liées à l'adaptation au changement climatique. La stratégie RSE du Groupe et des *Business Lines*, tout comme les analyses et travaux réalisés sur les Risques Groupe, traitent de ces sujets de transition et de la nécessité d'adapter le *business model* à ces risques. Des politiques et actions sont en place et une analyse des risques de transition et de résilience plus complète sera menée dans les années à venir.

Le Conseil d'Administration approuve les orientations stratégiques du Groupe et la cohérence de sa stratégie et de son modèle d'affaires avec la transition vers une économie plus durable. Il supervise la bonne mise en place de la stratégie RSE qui présente notamment les actions passées, en cours et à venir visant à réduire l'empreinte environnementale et de transition du Groupe. La trajectoire carbone du Groupe est pleinement intégrée à sa stratégie globale ainsi qu'à sa planification financière. La stratégie

*Beyond Reinvention* place le Groupe dans une transition environnementale avec l'amélioration de la performance énergétique, le maintien des labellisations ou encore la gestion responsable de l'eau. La formation à la « Fresque du Climat » est obligatoire depuis janvier 2025 pour tous les collaborateurs en CDI, y compris les nouveaux arrivants. En complément, le Groupe propose l'outil MYCO<sub>2</sub> pour évaluer et trouver les leviers afin de réduire l'empreinte carbone personnelle (4.2.1.2). Enfin, la rémunération variable intègre des objectifs de durabilité, tant pour la Direction Générale à hauteur de 10 % de la part variable (voir chapitre 3 de ce document), ainsi que pour l'ensemble des collaborateurs concernés, selon les objectifs définis avec leur manager en fonction de leur poste..

#### Plan de transition

Le modèle économique du Groupe repose sur deux piliers :

- ♦ l'exploitation d'un portefeuille de résidences de vacances, détenues à 46 % par des particuliers et à 54 % par des investisseurs institutionnels, dans le cadre de baux commerciaux ou de contrats de gestion/franchise ;
- ♦ la commercialisation de séjours, incluant à la fois les produits du Groupe et des hébergements opérés par des tiers.

Le Groupe agit donc en tant qu'opérateur de résidences et de Domaines qu'il ne possède pas, mais pour lesquels il entretient des relations contractuelles étroites avec les propriétaires, *via* des baux de longue durée (de 9 à 15 ans). Dans ce contexte, les investissements structurels visant à améliorer la performance énergétique des bâtiments relèvent majoritairement des propriétaires. La gestion énergétique (pilotage des consommations) est assurée par les équipes opérationnelles de Center Parcs et Pierre & Vacances, tandis que la performance des équipements techniques (chauffage, ventilation) est suivie par les équipes Center Parcs.

Conscient de son empreinte carbone et de sa responsabilité en tant qu'acteur majeur du tourisme local, le Groupe s'est engagé dans une démarche volontaire de décarbonation, alignée sur les objectifs de l'Accord de Paris. Cet engagement se traduit par la définition d'une trajectoire carbone ambitieuse validée par SBTi en juin 2023, couvrant les Scopes 1, 2 et 3, et intégrant des leviers d'action adaptés à son modèle opérationnel.

Le Groupe s'engage à réduire, d'ici 2030, ses émissions de GES <sup>(1)</sup> par rapport à l'année de référence 2019 <sup>(2)</sup> :

- ♦ de 51 % pour les émissions absolues de Scopes 1 et 2, conformément à un scénario intersectoriel de réchauffement limité à 1,5°C selon les critères SBTi ;
- ♦ de 27,5 % pour les émissions absolues de Scope 3, alignées avec un scénario « bien en dessous de 2°C ». Les catégories concernées sont : l'énergie amont, les déchets, les déplacements professionnels, l'usage des produits vendus, les franchises et investissements, qui couvrent 61 % du Scope 3.

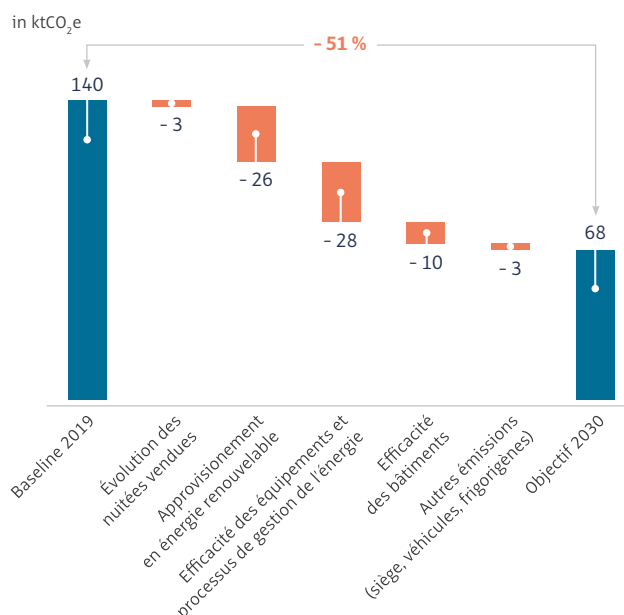
(1) Cibles brutes sans compensation, crédit ou émissions évitées. Objectif défini selon l'approche market based.

(2) L'année 2019 de référence correspond à la dernière année la plus représentative en terme d'émissions avant la crise du Covid et l'année la plus récente avant la prise des engagements.

Au total, l'objectif représente une réduction absolue de 87 947 tCO<sub>2</sub>e d'ici 2030, répartie à 81 % pour les émissions de Scope 1 et 2 et à 19 % pour les émissions de Scope 3. A noter que dans le cadre des travaux sur la trajectoire carbone menés avec un cabinet expert, un nouveau facteur d'émission basé sur le Pouvoir Calorifique Supérieur (PCS) a été appliqué à partir de l'exercice 2023/2024 pour le calcul des émissions de gaz de Center Parcs en Europe, conformément aux recommandations. Les émissions de l'année 2018/2019 ont été recalculées avec ce facteur et constitueront désormais l'année de référence 2019 pour la trajectoire carbone du Groupe, qui envisage de redéposer un dossier auprès de SBTi en conséquence.

Le calcul des émissions de GES des Scopes 1, 2 et 3 est réalisé sur un périmètre global, aligné avec celui de la consolidation financière du Groupe et couvre l'ensemble des *Business Lines*. Le Scope 3 du Groupe couvre l'ensemble de la chaîne de valeur. Les émissions indirectes significatives sont calculées pour les catégories suivantes : achats, immobilisations, énergie en amont, produits loués, déplacements professionnels, trajets domicile travail, déchets, utilisation des produits vendus, franchises, investissements, déplacements clients et restauration. Les émissions sont calculées selon le *GHG Protocol* en croisant des données d'activités avec des facteurs d'émission issus de bases reconnues comme la Base Empreinte® de l'ADEME ou communiqués par les fournisseurs d'énergie (pour l'approche *market-based*). Ces facteurs sont mis à jour régulièrement. Pour la catégorie investissements, les émissions sont estimées selon l'approche par quote-part économique, conforme aux recommandations du *GHG Protocol*. En 2024/2025, les catégories du Scope 3 basées sur des données primaires incluent *Fuel & Energy Related Activities* pour laquelle les consommations d'énergie proviennent directement des relevés de compteurs. Les catégories *Purchased Goods & Services* et *Capital Goods* utilisent des montants extraits de la plateforme correspondant aux factures réelles. La catégorie *Business Travel* repose sur les distances parcourues communiquées directement par les prestataires de transport (par exemple Europcar, Sixt, etc.).

### Leviers et hypothèses concernant la réduction des émissions de GES des Scopes 1 et 2



Du fait du modèle du Groupe et des fluctuations de stocks, le périmètre utilisé pour le calcul de l'empreinte carbone risque de continuer à différer de celui de l'année de référence 2019. En 2024/2025, l'impact de cette évolution de périmètre reste non significatif. Un travail d'alignement des périmètres sera mené dans les années à venir afin de mieux intégrer cet enjeu.

#### ♦ Les énergies renouvelables

Elles représentent un levier essentiel pour décarboner les émissions des Scopes 1 et 2. Pour cela, le Groupe s'appuie sur deux axes : l'achat et la production d'énergies renouvelables.

**Center Parcs** s'est fixé l'objectif d'avoir 100 % des Domaines ayant recours à des contrats d'électricité verte d'ici 2025 en Europe. En 2023, cet objectif est atteint : l'intégralité des Domaines est alimentée en électricité verte couverte par des contrats de garantie d'origine. Par ailleurs, certains Domaines Center Parcs sont équipés de panneaux photovoltaïques permettant de couvrir une partie de la consommation en énergie (Bostalsee en Allemagne et Port Zelande aux Pays-Bas). Un plan de déploiement de panneaux solaires est en cours de définition. Par exemple, en France, des ombrières photovoltaïques seront opérationnelles en 2026, couvrant environ 20 % de la consommation annuelle avec des installations similaires prévues en Belgique. De plus, les sites de Trois Forêts (France), Les Landes de Gascogne (France) et Allgäu (Allemagne) sont équipés d'une chaudière à bois permettant de couvrir une partie des besoins en énergie pour le chauffage des cottages et des équipements centraux. Le site de Villages Nature (France) est alimenté par un réseau de géothermie qui couvre les besoins en chauffage et en eau chaude sanitaire pour l'ensemble du site.

Au cours de l'année 2024/2025, **Pierre & Vacances** a travaillé au remplacement de la chaudière fuel du Village de Branville par une chaudière à bois. La *Business Line* continue ses recherches pour le développement des énergies renouvelables sur les deux résidences situés aux Antilles où l'énergie est particulièrement carbonée. Enfin, Pierre & Vacances poursuit son adoption progressive des énergies renouvelables (biomasse, panneaux solaires, géothermie, etc.), en commençant par identifier le potentiel d'énergies bas carbone sur l'ensemble de ses résidences, en ciblant en priorité celles ayant les plus fortes émissions.

#### ♦ L'efficacité des équipements et la gestion de l'énergie

**Center Parcs** procède régulièrement au remplacement d'équipements (pompes à chaleur, chaudières biomasse, etc.) permettant d'optimiser les consommations d'énergie. Durant l'exercice 2024/2025, quatre grandes unités de traitement d'air ont été remplacées sur le site de Bois Francs (France) et le remplacement des systèmes d'éclairage s'est poursuivi sur l'ensemble des sites en Europe.

**Pierre & Vacances** a continué le travail d'identification de travaux d'efficacité énergétique pouvant être menés à court et moyen termes sur les résidences. La *Business Line* a présenté aux propriétaires individuels, lors d'assemblées générales de copropriété, l'intérêt de voter ces travaux dont l'objectif est de réduire l'empreinte carbone liée aux énergies, mais aussi d'améliorer la valeur de leur actif.

Par ailleurs, un pilotage fin des consommations et des actions de maintenance permanente est effectué par les équipes des deux *Business Lines* afin d'optimiser les installations.

#### ◆ L'efficacité des bâtiments

De son côté, **Center Parcs** a engagé plusieurs travaux en Europe pour améliorer la performance énergétique de ses sites, notamment l'isolation des bâtiments par l'extérieur, la couverture des piscines, l'isolation des toitures comme sur le Domaine des Bois Francs (France) en 2024.

**Pierre & Vacances** a procédé durant l'exercice fiscal 2024/2025 à une rénovation lourde de la résidence Capella à Avoriaz (4.3.4).

#### ◆ Autres actions clés

Enfin, le travail de réduction des émissions liées à l'utilisation des véhicules de fonction au sein de certaines *Business Lines* (Center Parcs, maeva), ainsi que la réduction des émissions liées aux gaz frigorigènes sur les sites d'exploitation font partie des derniers leviers de réduction.

**Center Parcs** s'appuie sur un outil de modélisation conçu avec l'aide d'un cabinet d'experts pour identifier les leviers de décarbonation sur toute l'Europe. Pour **Pierre & Vacances**, la quantification des leviers de décarbonation s'appuie sur des hypothèses encore incertaines, susceptibles d'évoluer. Le Groupe poursuit ses travaux en vue d'une quantification plus précise dans les années à venir.

Lors de la construction de la trajectoire carbone Scopes 1 et 2 à l'horizon 2030, le Groupe a pris en compte les impacts liés à l'évolution du nombre de nuitées vendues, en particulier l'augmentation chez Center Parcs et la baisse chez Pierre & Vacances, même si cet effet ne constitue pas un levier de décarbonation. Enfin, le Groupe n'a pas à date planifié le recours à des nouvelles technologies mais reste en veille à ce sujet.

### Leviers et hypothèses concernant la réduction des émissions du Scope 3

Concernant le Scope 3, le Groupe est en train d'analyser les principaux leviers de réduction des émissions de ce scope, ainsi que la contribution de chacun à la baisse des émissions de CO<sub>2</sub>. Le Groupe pourra apporter une description plus détaillée concernant ces leviers à la fin du prochain exercice fiscal. Toutefois, plusieurs initiatives liées au Scope 3 sont déjà mises en place sur les postes les plus significatifs que sont le transport des clients et les achats.

#### ◆ Les mobilités durables

**Pierre & Vacances** et **Center Parcs** souhaitent proposer des solutions pour réduire l'empreinte carbone des déplacements de leurs clients vers les sites grâce à l'installation de bornes de recharge de véhicules électriques, la valorisation des accès en train ou encore des solutions de mobilités proposées sur site (location de vélos, *babys vans* et équipements enfants), afin de limiter l'usage de leur voiture pendant le séjour.

De son côté, **maeva** sensibilise ses clients à des déplacements plus durables grâce à la calculatrice carbone Co<sub>2</sub>cotte et propose des modes de transports alternatifs *via* un partenariat avec « Tictactrip » permettant aux clients de réserver simultanément leur hébergement et leur trajet (en train, bus ou covoiturage).

#### ◆ Les achats responsables

Au cours de l'exercice 2024/2025, le Groupe a lancé un état des lieux visant à identifier la liste des fournisseurs représentant 65 % des émissions du Scope 3 (achat) puis à évaluer leur maturité carbone. Cette analyse sera ajustée durant l'année à venir selon une nouvelle approche qui est en cours de développement par le service Achats, afin de poursuivre l'accompagnement des fournisseurs. Par ailleurs, le Groupe s'est engagé à réduire l'empreinte carbone associée à ses achats. À ce titre, un engagement a été pris auprès de SBTi pour que, d'ici l'exercice fiscal 2026/2027, les fournisseurs représentant 65 % des émissions liées aux achats de biens et services soient eux-mêmes engagés dans une trajectoire de réduction carbone reconnue par la science. Cet engagement de décarboner les émissions liées aux achats reste d'actualité. Toutefois, les équipes Achats et RSE du Groupe se penchent actuellement sur une cible plus réaliste, prenant en compte le niveau de maturité des fournisseurs sur ce sujet.

Le plan de transition a été lancé sur l'exercice 2024/2025. Les progrès associés seront publiés dans les prochaines années. De plus, l'évaluation des investissements nécessaires à la mise en œuvre de ces actions de réduction s'appuie sur des hypothèses encore incertaines et susceptibles d'évoluer. À ce jour, les informations disponibles ne permettent pas une consolidation suffisamment robuste. Le Groupe poursuit ses travaux afin de pouvoir publier ces données dans les années à venir.

À ce jour, ces actions du Groupe n'ont pas généré d'impacts matériels avérés sur les effectifs. Aucun projet de restructuration ou de suppression de postes lié à la transition n'a été identifié. Toutefois, le Groupe anticipe que certains projets futurs, tels que la modernisation des infrastructures, l'électrification des équipements ou la digitalisation de certains services, pourraient à moyen terme induire des besoins de montée en compétences (*reskilling* ou *upskilling*), notamment dans les fonctions techniques, logistiques ou de maintenance. Afin d'anticiper ces évolutions, un accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est en cours de préparation pour 2026, visant à mieux cartographier les métiers et à accompagner les collaborateurs dans ces transformations.

## Émissions brutes de Scope 1, 2 et 3 et émissions totales de GES

	Données rétrospectives		2024/2025 vs 2024/2025 vs			
En tonnes équivalent CO <sub>2</sub> (tCO <sub>2</sub> eq)	2018/2019*	2023/2024**	2024/2025	2023/2024	2018/2019	2030/2031
Émissions GES Scope 1						
Émissions brutes de GES de Scope 1	114 992	103 299	103 593	0 %	- 10 %	-
Émissions brutes de GES de Scope 1 provenant du périmètre financier consolidé	n.c	n.c	n.c	-	-	
Émissions brutes totales de GES de Scope 1 provenant des sociétés sur lesquelles l'entreprise a un contrôle opérationnel en dehors du périmètre de consolidation (ex : entreprises associées, les coentreprises, les filiales non consolidées (entités d'investissement) et d'accords conjoints)	n.c	n.c	n.c	-	-	
Part des émissions de GES de Scope 1 des systèmes réglementés d'échanges de quotas d'émission	n.c	n.c	n.c	-	-	
Émissions GES Scope 2						
Émissions brutes de GES de Scope 2 <i>location-based</i>	54 033	40 463	24 422	-40%	-55%	
Émissions brutes de GES de Scope 2 <i>market-based</i>	24 537	15 851	10 342	-35%	-58%	
Émissions brutes de GES de Scope 2 provenant du périmètre financier consolidé <i>market-based</i>	n.c	n.c	n.c	-	-	
Emissions brutes de GES de Scope 2 provenant des sociétés sur lesquelles l'entreprise a un contrôle opérationnel en dehors du périmètre de consolidation (ex : entreprises associées, les coentreprises, les filiales non consolidées (entités d'investissement) et d'accords conjoints) <i>market-based</i>	n.c	n.c	n.c	-	-	
ÉMISSIONS GES SCOPE 1 ET 2 LOCATION-BASED						
	169 025	143 762	128 016	-11%	-24%	
ÉMISSIONS GES SCOPE 1 ET 2 MARKET-BASED						
	139 529	119 150	113 936	-4%	-18%	68 369
Émissions GES Scope 3						
Émissions brutes de GES de Scope 3	999 504	944 922	960 584	+2%	-4%	
Émissions GES Scope 3 significatives						
1. Achats de biens et services	197 474	174 878	157 175	-10%	-20%	
2. Biens mobiliers	34 806	33 536	19 093	-43%	-45%	
3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie	30 483	19 159	28 148	+47%	-8%	
4. Transport et distribution en amont	-	-	-	-	-	
5. Déchets produits lors des opérations	7 576	19 737	17 680	-10%	+133%	
6. Voyages d'affaires	738	840	686	-18%	-7%	
7. Déplacements domicile travail des collaborateurs	23 257	22 239	24 528	+10%	+5%	
8. Actifs loués en amont	-	-	-	-	-	
9. Transport et distribution en aval*	-	-	-	-	-	
10. Transformation des produits vendus*	-	-	-	-	-	
11. Utilisation des produits vendus	13 251	19 749	21 682	+10%	+64%	
12. Traitement de fin de vie des produits vendus*	-	-	-	-	-	

En tonnes équivalent CO <sub>2</sub> (tCO <sub>2</sub> eq)	Données rétrospectives		2024/2025 vs 2024/2025 vs		2030/2031
	2018/2019*	2023/2024**	2024/2025	2023/2024 2018/2019	
13. Actifs loués en aval*	-	-	-	-	-
14. Franchises	0	3 633	14 031	+286%	-
15. Investissements	9 019	1 441	1 496	+4%	-83%
16. Déplacements des clients	438 373	444 963	580 033	+30%	+32%
17. Restauration sur site à destination des clients	244 527	204 746	96 034	-53%	-61%
Part des émissions calculées à l'aide de données primaires obtenues auprès des fournisseurs ou d'autres partenaires de la chaîne de valeur	-	-	18%	-	-
<b>ÉMISSIONS TOTALES DE GES</b>					
<b>Émissions totales de GES (avec Scope 2 location-based)</b>	<b>1 168 529</b>	<b>1 088 684</b>	<b>1 088 600</b>	<b>0%</b>	<b>-7%</b>
<b>Émissions totales de GES (avec Scope 2 market-based)</b>	<b>1 139 033</b>	<b>1 064 072</b>	<b>1 074 520</b>	<b>+1%</b>	<b>-6%</b>

\* Note 1 – Justification de la modification de l'année de référence 2018/2019 : Dans le cadre des travaux sur la trajectoire carbone menés avec un cabinet expert, un nouveau facteur d'émission basé sur le Pouvoir Calorifique Supérieur (HHV) a été appliqué à partir de l'exercice 2023/2024 pour le calcul des émissions de gaz de Center Parcs en Europe, conformément aux recommandations. Les émissions de l'année 2018/2019 ont été recalculées avec ce facteur et constitueront désormais l'année de référence 2018/2019 pour la trajectoire carbone du Groupe. Le Groupe envisage de redéposer un dossier auprès de la SBTi en conséquence.

\* Note 2 – Du fait du modèle du Groupe et des fluctuations de stocks, le périmètre de l'exercice 2024/2025 concernant le calcul de l'empreinte carbone diffère de celui de l'année de référence 2018/2019. À ce stade, l'impact de cette évolution de périmètre reste non significatif. Un travail sur l'alignement de périmètre sera réalisé dans les années à venir pour intégrer cet enjeu.

\*\* Note 3 – Les émissions liées au Scope 1 (émissions fugitives) et au Scope 3 (achats de biens et services, biens mobiliers, déchets, voyages d'affaires, déplacements des clients et restauration sur site destinée aux clients) ont été mises à jour suite à la révision des facteurs d'émission et à l'ajustement du périmètre (exclusion d'Adagio pour les achats, les biens mobiliers et les voyages d'affaires, et exclusion des sites CPE sous gestion de mandat pour les déplacements des clients et la restauration), afin de s'aligner avec la méthodologie d'empreinte carbone 2024/2025.

## Emissions biogéniques de CO<sub>2</sub> résultant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse

En tonnes équivalent CO <sub>2</sub> (tCO <sub>2</sub> eq)	Données rétrospectives		2024/2025 vs 2024/2025 vs		2030/2031
	2018/2019	2023/2024	2024/2025	2023/2024 2018/2019	
Émissions biogéniques de CO <sub>2</sub> résultant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse (non incluses dans les émissions de Scope 1)	n.c	n.c	8 046	-	-
Émissions biogènes de CO <sub>2</sub> résultant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse (non incluses dans les émissions de Scope 2)	n.c	n.c	n.c	-	-
Émissions biogènes de CO <sub>2</sub> résultant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse (non incluses dans les émissions de Scope 3)	n.c	n.c	n.c	-	-

## Intensité des GES sur la base du chiffre d'affaires net

Intensité des GES sur la base du CA net	Résultat 2023/2024	Résultat 2024/2025
Chiffre d'affaires net (en M€)	1 818	1 866,6
Émissions totales de GES (« location-based ») par chiffre d'affaires net (en tCO <sub>2</sub> eq/M€)	599	583
Émissions totales de GES (« market-based ») par chiffre d'affaires net (en tCO <sub>2</sub> eq/M€)	585	576

Concernant l'objectif de réduction de 51 % des émissions de GES sur les Scopes 1 et 2, le Groupe se situe sur une trajectoire favorable : en 2024/2025, les émissions des Scopes 1 et 2 ont diminué de 18 % par rapport à l'année de référence 2019. Cette amélioration résulte notamment du renforcement de l'efficacité

énergétique, du recours accru aux énergies renouvelables et d'autres initiatives de transition énergétique. Par ailleurs, par rapport à l'exercice précédent, une baisse de 4 % a été enregistrée principalement liée à la diminution du facteur d'émission de l'électricité achetée pour Pierre & Vacances France.



Sur le périmètre du Scope 3, le Groupe enregistre une réduction de 4 % par rapport à l'année de référence 2019, principalement liée à la baisse des émissions associées aux investissements, à la restauration et aux immobilisations corporelles. Par rapport à l'exercice précédent, une hausse de 2 % est observée, principalement due à l'augmentation des émissions associées aux franchises, incluant les trois sites exploités sous mandat de gestion chez Center Parcs.

Concernant les instruments contractuels, Center Parcs s'approvisionne en électricité renouvelable en Europe par le biais de contrats de fourniture intégrant des certificats de garanties d'origine (approche dite *bundled*). Cette modalité d'achat permet d'assurer la traçabilité de l'origine renouvelable de l'électricité consommée, conformément à la méthode *market-based* du GHG Protocol. Sur l'exercice 2024/2025, 100 % des sites Center Parcs

sont couverts par des contrats incluant une garantie d'origine pour l'ensemble de leur consommation d'électricité. De plus, le Groupe est concerné par les émissions verrouillées, notamment à travers les chaudières à gaz et au fioul présentes sur les sites ainsi que la flotte de véhicules. Ces deux sources sont déjà prises en compte et couvertes par le modèle de trajectoire ainsi que par les leviers de réduction carbone définis par le Groupe.

À la date de publication du présent rapport, le Groupe ne finance aucun projet d'élimination ou d'atténuation des émissions de GES par le biais de crédits carbone, qu'ils soient volontaires ou réglementaires. De plus, il n'a pas mis en place de mécanisme de prix interne du carbone dans ses processus décisionnels ou d'investissement. Le Groupe n'est pas exclu des référentiels de l'UE alignés sur ceux de Paris.

## Impacts, risques et opportunités

L'analyse de double matérialité (4.1.3) a révélé des impacts, risques et opportunités matériels concernant le changement climatique :

### E1 – CHANGEMENT CLIMATIQUE

#### Adaptation – Exposition des destinations touristiques à des aléas climatiques majeurs engendrés par le dérèglement climatique

<b>I-</b>	Atteinte à la santé/sécurité en cas d'aléas climatiques majeurs	MT	Activités propres Amont, Aval
<b>R</b>	Risque financier lié aux coûts engendrés par les risques climatiques et la potentielle dégradation de l'expérience client en cas d'aléas climatique	MT LT	Activités propres Amont, Aval
<b>O</b>	Résilience du modèle d'exploitant touristique du Groupe face au changement climatique	LT	Activités propres

#### Atténuation – Enjeux liés à la décarbonation du secteur du tourisme

<b>I-</b>	Contribution au dérèglement climatique liée aux émissions de gaz à effet de serre du Groupe	MT	Activités propres Amont, Aval
<b>R</b>	Risque financier lié au renforcement de la réglementation et aux attentes des parties prenantes en termes de contribution à la décarbonation du secteur du tourisme	MT	Activités propres Amont, Aval
<b>O</b>	Attrait croissant des vacanciers pour un tourisme local, réduisant l'empreinte carbone de leurs vacances	MT	Activités propres

#### Énergie – Besoins énergétiques des installations touristiques

<b>I-</b>	Impact environnemental engendré par la production d'énergie pour fournir les besoins énergétiques des sites	MT	Activités propres Amont, Aval
<b>I+</b>	Amélioration de la qualité du bâti liée aux rénovations énergétiques	MT	Activités propres Amont, Aval
<b>R</b>	Risque financier lié aux coûts de la ressource énergétique, au renforcement des exigences réglementaires en termes de performance énergétique et à l'exigence croissante d'efficacité énergétique des bâtiments	CT MT	Activités propres Amont, Aval

### 4.3.1.1 S'adapter aux conséquences du changement climatique

#### Politiques, actions et objectifs

Le Groupe travaille actuellement à la rédaction d'une politique incluant des objectifs d'adaptation au changement climatique concernant les sites en exploitation. Cette politique repose sur trois axes : l'évaluation de l'exposition aux risques climatiques, la sensibilisation et la formation, ainsi que la définition des plans d'adaptation relatifs à la gestion des événements météorologiques majeurs impactant l'exploitation des sites. Elle est animée par le département RSE Groupe en coordination avec

le directeur des Risques, et suivie par le Comité RSE. Plusieurs parties prenantes ont été consultées dans la construction de cette politique telles que les Directions RSE des *Business Lines* ou encore les équipes opérationnelles en charge de ces sujets. Cette politique sera partagée lors des Comités RSE. La phase d'études a déjà été menée et un travail sur les plans d'actions été lancé au sein de Center Parcs avec pour objectif, d'ici 2027, la formalisation d'un catalogue d'actions concernant l'adaptation aux risques climatiques les plus probables (vague de chaleur, inondation, sécheresse), et qui permettra aux sites de pouvoir réagir en conséquence, sur les sujets structurels, humains, organisationnels ou techniques. Un travail similaire sera lancé sur Pierre & Vacances en 2026 sur le périmètre Europe.

L'évaluation des risques climatiques pour **Center Parcs** en Europe repose sur l'analyse de l'exposition des sites existants et des nouveaux projets immobiliers, en intégrant l'augmentation de la fréquence et de l'intensité des événements climatiques. Les risques environnementaux, comme la proximité d'une gare, ainsi que les risques sociaux, sont pris en compte via un outil d'aide à la décision, dont les résultats sont ensuite partagés avec le comité immobilier. Une étude interne a été réalisée sur les principaux aléas climatiques susceptibles d'affecter les sites (inondations, feux de forêt, vagues de chaleur, sécheresses, tempêtes, grêle ou retrait-gonflement des argiles). Elle s'est appuyée sur les résultats d'études externes existantes et sur l'étude réalisée sur un site pilote en Allemagne en utilisant un outil d'intelligence artificielle générative (GenAI). Cette démarche a permis d'identifier les risques climatiques majeurs à l'horizon 2030 et 2050, d'en mesurer l'intensité, de déterminer les sites les plus exposés et d'esquisser des premières pistes d'adaptation.

Pour **Pierre & Vacances**, des actions ciblées ont été menées ces dernières années afin d'identifier des solutions pour limiter les impacts liés aux vagues de chaleur estivales. L'objectif est désormais d'aborder plus largement la thématique de l'adaptation de la gestion des sites face aux enjeux climatiques. Cette démarche (en cours de construction) s'appuiera sur les enseignements tirés du retour d'expérience de Center Parcs et sera structurée autour d'un groupe de travail dédié.

Chez **maeva**, les risques climatiques sont intégrés dans le processus de gestion de crise mis en place pour les campings affiliés via un outil *Operask* qui permet de gérer les crises et de coordonner toutes les parties prenantes : personnel, pompiers, services d'urgence, autorités locales, clients, etc.

Parallèlement, les départements RSE et Risques du Groupe, en collaboration avec les équipes Formation de chaque *Business Line*, mènent des actions de sensibilisation comprenant notamment l'atelier obligatoire de la « Fresque du Climat », MYCO<sub>2</sub> et des vidéos dédiées au processus ISO.

### 4.3.1.2 Atténuer le changement climatique en réduisant l'empreinte carbone

#### Politiques, actions et objectifs

Le Groupe a établi une politique d'atténuation au changement climatique (déjà mise en place) qui repose sur plusieurs axes :

- ♦ la définition d'une trajectoire carbone volontaire et l'identification de leviers pour réduire l'empreinte carbone des séjours clients sur les Scopes 1, 2 et 3 ;
- ♦ la définition d'un modèle de financement des actions de réduction des émissions qui implique les propriétaires et partenaires financiers concernant les activités directes (Scopes 1 et 2) ;
- ♦ l'optimisation de la consommation d'énergie grâce à un suivi rigoureux et un plan d'entretien visant à améliorer l'efficacité des équipements ;
- ♦ le soutien des propriétaires institutionnels, partenaires et fournisseurs pour s'engager dans une démarche de décarbonation ;
- ♦ la sensibilisation des clients et propriétaires privés à la question de la décarbonation.

Cette politique est portée par l'équipe RSE Groupe et Center Parcs, ainsi que par la Direction Stratégie de Pierre & Vacances. Elle est validée par le COMEX et les Comités de Direction des *Business Lines*. Les équipes Achats et Asset Management ainsi que les équipes opérationnelles (Maintenance Center Parcs, Direction Exploitation Pierre & Vacances, Directeurs de sites) sont également impliquées dans sa mise en œuvre et dans la définition des objectifs. La politique s'applique à l'ensemble des sites exploités par Center Parcs (à l'exception des 3 sites en mandat de gestion) ainsi qu'aux sites Pierre & Vacances (hors franchises). Elle est partagée lors des Comités RSE. Les objectifs et les actions d'atténuation climatique du Groupe sont détaillés dans la section Plan de Transition (4.3.1).

### 4.3.1.3 Maîtriser et réduire les consommations d'énergie

#### Politiques, actions et objectifs

La politique de gestion de l'énergie du Groupe, incluse dans la stratégie RSE Groupe, s'applique à l'ensemble des sites exploités par Pierre & Vacances et Center Parcs. Elle vise à réduire l'impact environnemental des opérations à travers trois leviers principaux :

- ♦ la réduction de la demande énergétique via l'optimisation de la performance des bâtiments et des équipements ;
- ♦ le recours à des énergies bas carbone via l'achat d'électricité verte, la production d'énergie renouvelable sur site et le remplacement d'équipements énergivores ;
- ♦ la sensibilisation des parties prenantes, y compris les clients et les propriétaires, aux éco-gestes et à la performance énergétique.

Cette politique est pilotée par les équipes opérationnelles et de maintenance des *Business Lines*, avec un suivi mensuel des consommations et des dispositifs de monitoring partagés sur l'ensemble des sites exploités. Plusieurs parties prenantes ont été consultées durant son élaboration, telles que les Directions Générales et RSE des *Business Lines* ou encore l'équipe RSE Groupe. Cette politique est partagée lors des Comités RSE.

Plusieurs actions sont engagées en matière de performance énergétique du Groupe :

Pour **Center Parcs**, en 2024/2025, la consommation totale d'énergie a augmenté de 2 % et les consommations à la nuitée de 1 % en comparaison avec l'exercice 2023/2024, en raison, principalement, d'une hausse de la consommation de gaz liée aux conditions météorologiques (hausse des degrés-jours de 9,4 %, ayant accru les besoins de chauffage). Par ailleurs, pour ce qui est de l'objectif *ReInvention* de réduire de 15 % les consommations d'énergie par rapport à l'année 2019, des baisses de 11 % des consommations à la nuitée, et de 6 % en consommation totale (avec l'entrée du site des Landes de Gascogne et l'extension de Village Nature dans le périmètre) sont notées. De nouvelles cibles de réductions ont été fixées pour 2028, avec un objectif de - 18 % de la consommation d'énergie par nuitée d'hébergement, et de - 9 % de la consommation totale d'énergie par rapport à l'année de référence 2018/2019. Pour Center Parcs, la notion de quote-part ne s'applique pas. Les consommations d'énergie sont suivies hebdomadairement et mensuellement par un Coordinateur Energie, puis consolidées et analysées par l'équipe RSE Groupe. Les données sont rapportées au nombre de nuitées par cottage loué, définies comme une nuit passée dans un cottage loué, quel que soit le nombre d'occupants.

Pour **Pierre & Vacances**, plusieurs mesures ont été prises comme l'installation d'unités de traitement d'air aux Antilles françaises ou encore le remplacement d'une chaudière fioul par une chaudière à bois à Branville. Les propriétaires sont également sensibilisés et impliqués *via* des Assemblées Générales pour améliorer la performance énergétique et valoriser leur patrimoine. Pour ce qui est des sites franchisés, le label Clef Verte (4.2.3.3) est exigé dans un délai de 2 ans après la signature du contrat. L'objectif initial de réduction de 10 % de la consommation énergétique par nuitée sur le scope Europe entre 2022 et 2024 a été dépassé. Pour l'exercice 2024/2025, la consommation énergétique totale a baissé de 2 % par rapport à 2023/2024 et la consommation énergétique par nuitée est passée de 35,42 à 34,57 kWh par nuitée. Aussi, au cours de l'année, de nouveaux objectifs ont été définis et visent une réduction de la consommation énergétique par nuitée de - 6 % entre 2025 et 2028 dont une réduction de la consommation

énergétique totale de - 1,47 % pour la France sur le même horizon. Cette baisse s'explique principalement par un meilleur suivi des consommations ainsi qu'une baisse des nuitées par rapport à 2023/2024. Pour Pierre & Vacances, le Groupe consolide les consommations d'énergie selon sa quote-part sur chaque site. Le suivi est assuré *via* l'outil Deepki par l'équipe Energies & Environnement, qui analyse les écarts et accompagne les Responsables Maintenance Régionaux.

Ces objectifs pour les deux *Business Lines* s'appuient sur l'évolution des consommations réelles de l'année précédente ainsi que sur les projections du *business plan* et ne sont pas fondés sur des preuves scientifiques. Les parties prenantes internes (équipes techniques, équipe RSE) ont été impliquées dans la définition de ces objectifs.

## Résultats 2024/2025

Consommation d'énergie et mix énergétique	Center Parcs	Pierre & Vacances Europe	Siège	Groupe (hors siège)	Groupe (siège inclus)
<b>1. CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE PRODUITE À PARTIR DE SOURCES FOSSILES (MWh)</b>	<b>520 322</b>	<b>31 947</b>	<b>328</b>	<b>552 269</b>	<b>552 596</b>
<i>Part des énergies fossiles dans la consommation totale d'énergie (%)</i>	72 %	32 %	21 %	67 %	67 %
<b>2. CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE PRODUITE À PARTIR DE SOURCES NUCLÉAIRES (MWh)</b>	-	<b>57 606</b>	<b>721</b>	<b>57 606</b>	<b>58 327</b>
<i>Part de la consommation d'énergie nucléaire dans la consommation totale d'énergie (%)</i>	-	59 %	47 %	7 %	7 %
3. Consommation totale d'énergie produite à partir de sources renouvelables, dont la biomasse (y compris les déchets industriels et municipaux d'origine biologique, biogaz, hydrogène renouvelable, etc.) (MWh)	17 462	-	-	17 462	17 462
4. Consommation d'électricité, chaleur, vapeur et froid achetés ou acquis de sources renouvelables (MWh)	182 267	7 650	491	189 917	190 408
5. Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (MWh)	316	1 249	-	1 565	1 565
<b>6. CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE RENOUVELABLE (MWh) (CALCULÉE COMME LA SOMME DES LIGNES 3 À 5)</b>	<b>200 045</b>	<b>8 899</b>	<b>491</b>	<b>208 944</b>	<b>209 435</b>
<i>Part de l'énergie renouvelable dans la consommation totale d'énergie (%)</i>	28 %	9 %	32 %	26 %	26 %
<b>CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (MWh) (CALCULÉE COMME LA SOMME DES LIGNES 1, 2 ET 6)</b>	<b>720 367</b>	<b>98 452</b>	<b>1 540</b>	<b>818 818</b>	<b>820 359</b>
Production d'énergie non renouvelable	-	-	-	-	-
Production d'énergie renouvelable	-	-	-	-	-
Nombre de sites inclus dans le périmètre	27	134		161	161
<b>Consommation d'énergie par nuitée d'hébergement (kWh/nuitée)</b>	<b>152</b>	<b>35</b>	-	<b>108</b>	<b>108</b>

## 4.3.2 Prévenir la pollution de l'eau et maîtriser les rejets de substances préoccupantes (ESRS E2)

### Contexte

Dans le cadre de l'analyse des impacts environnementaux, volet pollution, deux enjeux majeurs ont été identifiés : la pollution de l'eau, particulièrement liée aux activités de Center Parcs, et l'utilisation de substances préoccupantes, concernant à la fois Pierre & Vacances et Center Parcs. L'analyse couvre l'ensemble des sites d'exploitation dotés de piscines ou d'activités impliquant l'usage régulier de produits d'entretien ou de maintenance ; et inclus tous les collaborateurs des sites ainsi que les fournisseurs et prestataires impliqués dans l'usage et la gestion de ces substances. À l'inverse, les autres *Business Lines* ne sont pas concernées, dans la mesure où elles n'exercent pas d'activité d'exploitation touristique.

Les principales sources de pollution sont les eaux usées issues des piscines, cuisines, blanchisseries et sanitaires, ainsi que les produits de traitement et de nettoyage. Les principaux risques

identifiés concernent les fuites accidentelles de substances dangereuses, les dysfonctionnements du traitement de l'eau, la contamination des sols ou des eaux, ainsi que les émissions nocives associées à leur utilisation.

Pour y répondre, **Center Parcs** s'appuie sur un système de management environnemental certifié ISO 14001, des audits internes et externes, la traçabilité numérique des produits dangereux, et les deux *Business Lines* mettent également en place des analyses de la qualité de l'eau et des protocoles de suivi réglementaire. Les autorités municipales, services d'urgence, auditeurs environnementaux, Comités de Sécurité et Partenaires en éco-labellisation ont également contribué à cette identification. Toutefois, aucune consultation systématique et directe avec les riverains n'a encore été mise en place. Enfin, les activités du Groupe ne relèvent pas du champ d'application des MTD (ou BAT) industrielles, et ne sont donc pas soumises aux niveaux d'émission BAT-AEL.

### Impacts, risques et opportunités

L'analyse de double matérialité (4.1.3) a révélé des impacts, risques et opportunités matériels sur la pollution de l'eau :

#### E2/E3 – EAU ET POLLUTION DE L'EAU

##### Place centrale de la ressource en eau dans l'offre touristique du Groupe

I-	Impact environnemental lié à la consommation, à la pollution ou au prélèvement excessif d'eau	CT	Activités propres Amont, Aval
		MT	
R	Risque financier lié à la gestion et à la dépendance à la ressource en eau, au renforcement des exigences réglementaires en termes de qualité de l'eau et en cas de pollution	CT	Activités propres Amont, Aval
		MT	
		LT	

### 4.3.2.1 Prévenir la pollution de l'eau

Cette section traite de la pollution de l'eau, un enjeu matériel identifié uniquement chez **Center Parcs** en raison de son modèle fondé sur les loisirs aquatiques, avec l'Aqua Mundo comme élément central de l'expérience client. Pour y répondre, la *Business Line* s'appuie sur un système de gestion environnementale, qui encadre et pilote les actions de prévention et de réduction des impacts sur les ressources en eau.

### Politiques, actions et objectifs

**Center Parcs** met en œuvre un Système de Management Environnemental (SME) certifié ISO 14001 applicable à toute l'Europe, garantissant des mesures strictes pour prévenir la pollution de l'eau, notamment celle provenant des eaux usées qui sont dirigées vers des réseaux publics d'assainissement ou traitées via des systèmes internes, assurant un traitement respectueux de l'environnement, conformément aux réglementations nationales et locales. Chaque parc détient les permis environnementaux requis et respecte les limites de rejet, les protocoles de suivi et les normes de gestion des eaux usées. Aucune eau n'est directement rejetée dans les milieux naturels. Afin de réduire au minimum les risques de pollution, l'eau des piscines fait l'objet d'un traitement et d'une surveillance continue, les eaux usées des cuisines sont prétraitées grâce à des

séparateurs de graisses et les infrastructures font l'objet d'audits réguliers pour garantir leur conformité. Des actions correctives sont mises en œuvre sans délai en cas de besoin. La prévention de la pollution fait partie intégrante des permis environnementaux, et les autorités locales réalisent des audits sur les eaux usées et les eaux de surface. Les prélèvements ont lieu de manière trimestrielle. En période estivale, lorsque des activités de loisirs ont lieu sur les plans d'eau et les lacs, des prélèvements et analyses complémentaires sont effectués pour surveiller la qualité de l'eau. Concernant les piscines, des analyses mensuelles sont réalisées par des laboratoires certifiés. La prévention de la pollution de l'eau est supervisée par l'équipe Risques et Santé, Hygiène, Environnement (SHE), qui veille au respect des réglementations et encadre les contrôles environnementaux menés par les responsables locaux. Les ressources allouées sont principalement techniques, reposant sur les processus structurés du système de management ISO 14001, et humaines avec l'implication active des équipes locales. Dans le cadre d'un processus d'amélioration continue, des auto-évaluations des risques sont réalisées chaque trimestre par les Responsables SHE locaux et deux fois par an par les Responsables Risques pays, ainsi qu'à chaque occurrence d'un incident. L'ensemble des collaborateurs et des partenaires externes intervenant sur site sont concernés par ces dispositions, qui sont communiquées lors de réunions et mises à disposition sur l'intranet.

### 4.3.2.2 Maitriser les rejets de substances préoccupantes

Cette section traite de l'usage des substances préoccupantes, un enjeu majeur pour Center Parcs et Pierre & Vacances, lié principalement aux traitements des piscines, à l'utilisation de produits ménagers et d'entretien pour les espaces verts. Des mesures strictes de prévention sont en place, avec une politique de prévention de la pollution de l'eau liée aux substances dangereuses chez Center Parcs et plusieurs procédures pour limiter les risques chez Pierre & Vacances.

#### Politiques, actions et objectifs

Center Parcs et Pierre & Vacances adoptent une approche similaire pour répondre aux enjeux liés à la gestion des substances dangereuses sur tout le scope Europe, en s'appuyant sur trois piliers essentiels : des protocoles et politiques stricts adaptés à leurs spécificités opérationnelles, l'obtention et le respect du label Clef Verte garantissant des pratiques durables, ainsi que des formations ciblées pour assurer la sécurité et la sensibilisation continue des équipes. La communication repose sur des sessions de formation obligatoires, l'affichage des consignes dans les zones de travail, un accès permanent aux politiques et fiches de données de sécurité *via SharePoint*, ainsi que des rapports annuels intégrant les mises à jour et résultats obtenus. Ces consignes sont également partagées lors de réunions et intégrées aux parcours d'intégration.

**Center Parcs** applique une politique de prévention stricte pour les substances dangereuses, couvrant l'ensemble des collaborateurs, des prestataires externes et des services d'urgence amenés à manipuler des produits liés à l'entretien, la maintenance, le traitement des piscines et des espaces verts, conformément aux normes ISO 14001 et 45001 et aux exigences réglementaires européennes. Validée par le CODIR et révisée chaque année par le Comité des Risques et le département SHE, la politique vise à prévenir et à limiter les impacts liés à l'utilisation, au stockage et à la manipulation de produits chimiques employés pour le nettoyage, l'entretien ou encore le traitement de l'eau. Les principales catégories de polluants identifiées comprennent : des substances toxiques (dégraissants, désinfectants, acides...), des substances réactives ou corrosives (acide sulfurique, hypochlorite de sodium, peroxyde d'hydrogène, chlore...), des polluants atmosphériques indirects (aérosols, solvants comme l'acétone, les sprays siliconés ou les hydrocarbures légers) et des résidus dangereux susceptibles de contaminer les sols et les eaux de surface en cas de déversement non confiné.

Au cours des dernières années, la gestion des substances dangereuses est passée d'un contrôle centré sur la conformité à une approche proactive fondée sur les risques. Elle s'appuie sur un système de gestion *Inter-Process Communication (IPC)*, garantissant le bon fonctionnement des dispositifs et équipements liés aux produits chimiques, ainsi que sur un dispositif de contrôle rigoureux comprenant des audits internes réalisés deux fois par an par le département Risques, des auto-évaluations semestrielles conduites par les équipes opérationnelles, des audits environnementaux externes menés chaque année dans le cadre des certifications ISO et labellisation Clef Verte, et des inspections annuelles des zones de stockage de produits chimiques. Elle comprend également des contrôles mensuels effectués par les équipes *Guest Service*, des exercices d'urgence organisés quatre fois par an, dont un en coordination avec les services d'urgence externes, et des exercices d'évacuation mensuels dans l'ensemble des départements. En complément, les livraisons et enregistrements de produits chimiques sont réalisés chaque semaine, assurant une traçabilité numérique complète

des stocks, incidents et non-conformités, suivie grâce à des fiches de progrès permettant de piloter et clôturer les actions correctives. Enfin, les fiches de données de sécurité (FDS) des substances préoccupantes sont systématiquement disponibles sur chaque site afin de garantir une réaction rapide et appropriée en cas d'incident.

Center Parcs collecte et analyse des données détaillées sur l'ensemble du cycle de vie des substances : achats (types de produits, volumes, numéros ONU, fiches de sécurité), exploitation (dosages et paramètres de traitement), environnement (résultats d'eau et d'eaux usées) et conformité (rapports d'audit et incidents). La politique met l'accent sur la substitution progressive des substances préoccupantes par des alternatives éco-labellisées et non CMR (cancérogènes, mutagènes, toxiques), la réduction des volumes stockés, et la prévention des rejets accidentels grâce à des systèmes de confinement étanches. Cette démarche continue s'est traduite par l'installation de centrales de dilution, l'adoption de la pré-imprégnation pour le nettoyage des sols et l'usage de lessiviels à basse température, réduisant d'un tiers la consommation de produits chimiques, d'eau et d'énergie, tout en renforçant la sécurité des équipes et la performance opérationnelle. La digitalisation des processus de suivi et d'étalonnage, l'intensification des formations et des exercices d'urgence, ainsi que l'amélioration du contrôle des eaux usées et de surface ont encore renforcé l'efficacité du dispositif. Aucun incident majeur n'a été signalé sur la période actuelle, et les audits ont permis d'améliorer les pratiques de stockage, de manipulation et de confinement. En cas d'incident, des procédures garantissent une alerte immédiate via le numéro d'urgence interne, l'arrêt des dosages de produits chimiques, l'isolation des pompes et l'aération maximale. Les zones concernées sont évacuées et les clients relogés si nécessaire. La coordination de crise est assurée par l'équipe « *Calamity* » en lien avec les autorités, avec mise en œuvre de mesures environnementales telles que la fermeture des drains, le déploiement d'absorbants et la dépollution des sols. Aucun événement n'a à ce jour nécessité de remédiation d'écosystèmes ou de populations. En cas d'impact significatif, les procédures prévoient une intervention immédiate, la notification aux autorités et un accompagnement des parties prenantes, incluant communication de crise et soutien post-incident. L'élaboration et la mise en œuvre de cette politique associent les Comités de Sécurité, les Responsables de site, les auditeurs environnementaux et les partenaires d'éco-labellisation (Clef Verte, ISO, Natagora), en intégrant la sécurité des clients et des communautés locales situées à proximité des zones à risque, tout ceci dans une logique d'amélioration continue intégrée aux opérations et soutenue par les budgets de gestion des risques. Les plans d'actions mobilisent des ressources dédiées à la fois humaines avec l'implication continue des équipes SHE et opérationnelles, et également techniques, intégrées au système de management ISO 14001/45001, appuyées sur des outils digitaux de suivi et des équipements de prévention.

**Pierre & Vacances** applique des protocoles stricts de gestion des substances préoccupantes en France, pilotés par l'équipe Exploitation qui assure leur mise en œuvre et leur contrôle à la fois au niveau central et sur les sites. Ces protocoles couvrent la propreté, le stockage sécurisé dans des locaux équipés de bacs de rétention, les procédures de chargement/déchargement, ainsi que la mise à jour régulière des Fiches de Données de Sécurité (FDS). Leur objectif est de prévenir tout incident (fuite, blessure) et de garantir une utilisation sécurisée des produits par les collaborateurs et partenaires concernés. Les substances préoccupantes concernent principalement les produits liés à l'entretien, la maintenance et le traitement de l'intégralité des sites et hébergements, ainsi que les piscines et espaces verts. Pierre & Vacances travaille d'ici 2026 à faire une analyse approfondie sur les produits utilisés et leurs composants afin de faire évoluer le plan d'actions déjà en place.



Pour réduire ces risques, Pierre & Vacances s'engage à n'utiliser que des produits d'entretien écolabellisés dans les logements (100 % des produits référencés) et interdit l'achat de produits non certifiés. Les sites sont également encouragés à privilégier des alternatives naturelles, comme le vinaigre blanc, et à limiter les quantités utilisées. Un référencement spécifique est établi pour recenser les produits autorisés. La sécurité repose sur un dispositif de prévention complet combinant :

- ◆ la formation obligatoire de 100 % des collaborateurs concernés (sur les sujets de risque chimique, chimie de l'eau et bonnes pratiques d'utilisation) ;
- ◆ des actions de sensibilisation régulières ;
- ◆ l'usage systématique d'équipements de protection individuelle lors de toute manipulation ;
- ◆ le respect strict des précautions d'usage ;
- ◆ l'installation de dispositifs de sécurité dans les locaux à risque ;
- ◆ des visites de sécurité et auto-évaluations saisonnières réalisées par les Directeurs et Directrices de site à l'aide d'une grille intégrant des critères spécifiques à la gestion des substances préoccupantes.

Des ressources humaines dédiées sont mobilisées pour assurer les formations, suivre régulièrement l'application de ces politiques sur le terrain et identifier les axes d'amélioration des dispositifs existants.

Les installations sont équipées de dispositifs adaptés pour prévenir tout incident et font l'objet de contrôles réguliers par les autorités compétentes (notamment l'ARS). Les procédures internes sont régulièrement mises à jour afin de rester conformes à la réglementation en vigueur et dans une logique d'amélioration

continue. Elles ont ainsi évolué au fil des années, avec notamment la suppression progressive de certaines substances préoccupantes, la mise en place de formations obligatoires pour les équipes concernées, et des initiatives de substitution lorsque cela est techniquement réalisable. En cas d'urgence (déversement, inhalation, contact accidentel), un processus structuré est activé : mesures immédiates, analyse des causes, mise en place d'actions correctives et, si nécessaire, révision des procédures existantes. Lorsqu'un incident entraîne des impacts sur des tiers ou les écosystèmes, une cellule de crise est déclenchée afin de coordonner les actions techniques et réparatrices en lien avec les autorités locales. Dans le cadre de la collaboration avec les prestataires, Pierre & Vacances veille au strict respect de la réglementation relative aux produits dangereux et à la mise en œuvre du plan de prévention associé.

En raison d'un usage limité et strictement encadré (contraint par la réglementation) des substances préoccupantes, Center Parcs et Pierre & Vacances n'envisagent pas de définir d'objectifs quantitatifs à court terme. L'approche privilégie la maîtrise des risques à la source, la substitution progressive au profit de produits éco-labellisés, le respect des exigences réglementaires et la formation des équipes. Du côté de Pierre & Vacances, l'objectif, au sens de la réglementation SVHC (Substance of Very High Concern), est de porter une attention particulière aux substances CMR, PBT et vPvB afin qu'elles ne soient pas utilisées. Pour cela, l'entreprise s'appuie sur les évolutions réglementaires et technologiques disponibles et collabore avec des prestataires spécialisés pour favoriser la substitution de ces substances. Les indicateurs relatifs aux rejets dans l'eau et aux substances préoccupantes ne sont pas publiés pour l'exercice 2024/2025. Le Groupe poursuit ses travaux de structuration et d'harmonisation de la collecte de ces données afin d'en permettre la publication dans les prochaines années.

### 4.3.3 Protéger les ressources en eau (ESRS E3)

#### Contexte

L'eau est une ressource indispensable pour la santé, l'économie et les écosystèmes. Les épisodes récents de sécheresse, notamment celui exceptionnel de l'été 2022, ont montré la forte vulnérabilité des destinations touristiques européennes face à ce phénomène, appelé à se répéter avec le changement climatique. Conscient de cet enjeu, le Groupe agit avec les acteurs locaux pour préserver cette ressource essentielle à l'attractivité de ses sites, où les piscines et espaces aquatiques occupent une place centrale dans l'expérience client de Center Parcs, Pierre & Vacances et maeva. Dans l'ensemble des hébergements, les usages sanitaires représentent également une part importante de la consommation d'eau.

Dans ce contexte, l'analyse de double matérialité a permis d'identifier la gestion de l'eau comme enjeu majeur, compte tenu de la dépendance du modèle d'activité du Groupe à cette ressource. L'analyse met en évidence à la fois les risques financiers (augmentation du prix de l'eau, restrictions réglementaires, fuites) et les risques environnementaux liés aux prélèvements excessifs. Le Groupe évalue les risques liés à l'eau à l'aide de l'outil Aqueduct 4.0 (WRI), sur les sites Center Parcs en Europe, Pierre & Vacances en France et maeva en gestion. Treize indicateurs couvrant la quantité, la qualité et les risques réglementaires et de réputation sont suivis. Il en ressort que 11 % des sites présentent un risque global élevé, principalement situés en Espagne, en Pays de la Loire et en Nouvelle-Aquitaine. Selon l'indice de stress hydrique (projection 2030, scénario *business as usual*), 48 % des sites,

situés majoritairement en Espagne et dans le sud de la France, sont exposés à un risque élevé. Deux études complémentaires ont été menées : l'une en 2022 sur les risques climatiques actuels et futurs (incluant le stress hydrique) et l'autre en 2024 sur les Domaines Center Parcs en France concernant l'exposition au risque d'inondation, de disponibilité et de qualité de l'eau.

Lors du développement de nouveaux sites, le Groupe prend en compte le risque de stress hydrique dès le choix des implantations, à travers l'analyse des risques climatiques majeurs et des études visant à optimiser la consommation d'eau. En phase d'exploitation, les équipes locales coopèrent avec les collectivités, agences régionales de l'eau, autorités sanitaires et experts techniques. Les franchisés maeva et prestataires de maintenance sont également sensibilisés à la réduction des consommations.

L'eau utilisée provient principalement des réseaux publics, avec un suivi systématique des volumes prélevés via compteurs et factures. Seuls deux sites Center Parcs français (Les Hauts de Bruyères et Les Bois-Francis) recourent à des forages, encadrés par la réglementation. Tous les sites possèdent des dispositifs de traitement et de contrôle de la qualité de l'eau, notamment pour les piscines et installations sanitaires, afin de prévenir tout rejet polluant (4.3.2.2).

La gestion durable de l'eau s'inscrit dans la stratégie du Groupe et la feuille de route *Beyond ReInvention*, qui visent à limiter la pression sur les ressources naturelles et à anticiper les risques liés au changement climatique.

Center Parcs et Pierre & Vacances ont intégré cet enjeu dans leur politique RSE. Celle-ci est validée par leur Direction Générale et présentée au COMEX Groupe, puis déployée par les équipes RSE, Énergies & Environnement, *Country Managers* et Directions Régionales. Ces politiques impliquent la préservation de la ressource (notamment sur les zones à fort stress hydrique) et la conformité réglementaire, et reposent sur deux leviers majeurs : l'optimisation des consommations et la sensibilisation des clients. Elles couvrent l'ensemble des sites exploités, y compris ceux situés dans des zones à risque. Aucune ressource spécifique n'est allouée à ces zones, les mesures mises en œuvre (prévention des fuites, dispositifs de suivi, plans de maintenance, actions de sensibilisation) sont appliquées de manière homogène sur l'ensemble du périmètre.

### Impacts, risques et opportunités

L'analyse de double matérialité (4.1.3) a révélé des impacts, risques et opportunités matériels sur l'eau :

#### E2/E3 – EAU ET POLLUTION DE L'EAU

##### Place centrale de la ressource en eau dans l'offre touristique du Groupe

I-	Impact environnemental lié à la consommation, à la pollution ou au prélèvement excessif d'eau	CT	Activités propres
		MT	Amont, Aval
R	Risque financier lié à la gestion et à la dépendance à la ressource en eau, au renforcement des exigences réglementaires en termes de qualité de l'eau et en cas de pollution	CT	Activités propres
		MT	Amont, Aval
		LT	

### Politiques, actions et objectifs

Chez Center Parcs, la gestion de l'eau fait partie de la stratégie RSE, pilotée par le département Stratégie, Risques & RSE en collaboration avec le *Chief Technology Officer* (CTO), les Responsables pays et les Directeurs Généraux. Chez Pierre & Vacances, le sujet est aussi intégré à la politique RSE, piloté par l'équipe Énergies & Environnement, puis appliqué avec l'aide des équipes Exploitation. Pour les deux *Business Lines*, les actions reposent principalement sur deux leviers :

- ♦ l'optimisation des consommations, par le suivi précis d'éventuelles dérives, une gestion au plus juste des besoins menés par les équipes techniques sur site, des plans d'actions dédiés et l'installation d'équipements hydro-économes (mousseurs, douchettes) ;
- ♦ la sensibilisation des clients, à travers des dispositifs d'information présents sur l'ensemble des sites (signalétique dans les hébergements).

**Center Parcs** s'est fixé un objectif de réduction de la consommation d'eau de -16 % par nuitée en Europe d'ici 2025 (par rapport à l'année de référence 2018/2019). Lors de l'exercice 2024/2025, la consommation s'est élevée à 0,90 m<sup>3</sup> par nuitée d'hébergement, soit une baisse de 2 % par rapport à la consommation de 0,92 m<sup>3</sup> enregistrée en 2018/2019. Par conséquent, l'objectif 2025 n'a pas été atteint. Cela s'explique principalement par une consommation plus élevée au sein de Villages Nature, des fuites sur certaines installations et une moindre disponibilité des systèmes d'osmose inverse.

Dans le cadre de la stratégie *Beyond Reinvention*, de nouveaux objectifs de réduction sur les consommations d'eau ont été fixés pour 2025-2028 pour Center Parcs en Europe : - 20 % par nuitée d'hébergement et - 17 % de la consommation totale par rapport à l'année de référence, avec un objectif moyen de consommation de 170 litres par nuitée par personne. Pour l'atteindre, Center Parcs prévoit de restaurer et étendre la capacité d'osmose inverse en réactivant les unités sous-performantes et en installant des systèmes dans les parcs encore non équipés ; mais aussi de réduire les fuites grâce à une détection systématique, des

réparations rapides ainsi qu'un renouvellement ciblé des infrastructures vieillissantes ; et enfin de renforcer la surveillance par un suivi régulier et intensifié. Ces actions combinées permettront d'améliorer durablement la performance hydrique sur la période 2025-2028.

réparations rapides ainsi qu'un renouvellement ciblé des infrastructures vieillissantes ; et enfin de renforcer la surveillance par un suivi régulier et intensifié. Ces actions combinées permettront d'améliorer durablement la performance hydrique sur la période 2025-2028.

**Pierre & Vacances** s'est fixé un objectif de - 8 % en Europe d'ici 2025 par rapport à l'année de référence 2018/2019, calculée par nuitée d'hébergement (cible relative). Sur l'exercice 2024/2025, la consommation d'eau par nuitée a diminué et est passée de 0,464 à 0,459 m<sup>3</sup> par nuitée par rapport à 2023/2024. Elle a baissé de 12 points par rapport à 2018/2019. Cette évolution s'explique par un meilleur suivi des consommations d'eau permettant d'identifier et de résoudre les fuites plus rapidement. La nouvelle cible est fixée à - 8 % en m<sup>3</sup> par nuitée et - 1,5 % en volume total entre 2025 et 2028.

Ces objectifs pour les deux *Business Lines* sont volontaires, non imposés par la réglementation et ne sont pas fondés sur des preuves scientifiques. Ils traduisent l'engagement du Groupe à réduire son empreinte environnementale dans le cadre de sa stratégie RSE. Leur périmètre couvre tous les sites exploités (hors franchise). Les objectifs de réduction des consommations d'eau ont été définis à partir d'un diagnostic initial des consommations, réalisé pour chaque site et typologie d'hébergements, à partir de mesures directes issues des compteurs et de la facturation. La méthodologie repose sur une analyse des leviers de réduction des consommations (identification et traitement des fuites, remplacement des équipements, actions de sensibilisation et recherche de solutions hydro-économes) croisée avec les projections d'activité ainsi que les capacités techniques et financières propres à chaque site. Les Directions Opérationnelles, Techniques et RSE ont été associées à la définition des objectifs, ainsi que les équipes locales d'exploitation. Les parties prenantes externes (autorités locales, opérateurs de réseaux) ont été consultées de manière indirecte dans le cadre des échanges réglementaires. Les consommations d'eau sont suivies à partir de mesures directes (relevé manuel sur compteurs ou au besoin facturation) et via un outil digital utilisé par les équipes. Des estimations peuvent être réalisées en cas d'absence de données.

Pierre & Vacances prévoit de mettre en place un système permettant de tracer la part des données estimées dans le futur. Les objectifs ont été établis en tenant compte des efforts déjà réalisés, des projections d'activité et de la capacité à optimiser la gestion de la ressource (suivi des fuites, efficacité des installations). Le suivi est assuré mensuellement, avec des revues de performance et plans correctifs pour les deux *Business Lines* (et de façon mensuelle avec les *Regional Maintenance Managers* chez Pierre & Vacances). Les données sont contrôlées selon la législation nationale, les prélèvements étant réalisés par les autorités locales. Un *reporting* consolidé sur la qualité des bassins versants n'a pas encore été instauré. À ce jour, le Groupe n'a pas établi d'objectifs spécifiques pour les sites exposés à des risques hydriques. Pour Center Parcs, les enjeux liés à la pollution de l'eau sont intégrés dans les plans de maintenance (4.3.2.1).

Enfin, du côté de **maeva**, la gestion de l'eau s'inscrit dans une démarche portée par l'étiquette environnementale (4.2.3.3). Destinée aux exploitants et aux vacanciers, cette étiquette évalue la consommation d'eau en litres par nuitée et par personne, compare les résultats à la moyenne sectorielle et propose un suivi annuel. Elle permet aux gestionnaires de mesurer leurs consommations sur site et de mettre en œuvre des actions de réduction, *via* des optimisations techniques (réduction des volumes, détection de fuites, *book partenaires* de solutions innovantes pour répondre aux besoins « clé en main ») et des dispositifs de sensibilisation. Pour ce qui est des campings affiliés, la responsabilité opérationnelle relève des exploitants. *maeva* agit donc par accompagnement et sensibilisation, sans fixer d'objectifs chiffrés. A date, il n'existe pas d'actions dédiées exclusivement aux sites en situation de stress hydrique, mais tous les établissements bénéficient de l'accompagnement *maeva* 360° Tourisme Durable.

	Center Parcs				Pierre & Vacances Europe				Siège	
	2024/2025 vs		2024/2025 vs		2024/2025 vs		2024/2025 vs		2024/2025 vs	
	2023/2024	2024/2025	2023/2024	2023/2024	2024/2025	2023/2024	2023/2024	2024/2025	2023/2024	2023/2024
Volume d'eau consommée (m <sup>3</sup> )	4 152 213	4 276 836	3 %	1 330 693	1 308 286	- 2 %	12 581	1 508	- 88 %	
Volume d'eau consommée (m <sup>3</sup> ) dans les zones à risque concernant la disponibilité de l'eau, y compris les zones en stress hydrique	79 707	82 778	4 %	650 938	677 644	4 %	—	—	—	—
Volume d'eau recyclée et réutilisée (m <sup>3</sup> )	86 358	21 447	- 75 %	—	—	—	—	—	—	—
Volume d'eau stockée et évolution des stocks (m <sup>3</sup> )	n.c.	non disponible	—	n.c.	non disponible	—	n.c.	non disponible	—	—
Ratio de consommations totales d'eau (m <sup>3</sup> /million € CA net)	3 711	3 692	- 1 %	1 189	1 129	- 5 %	—	—	—	—
Volume d'eau consommée par nuitée d'hébergement (m <sup>3</sup> /nuitée)	0,87	0,90	4 %	0,47	0,46	- 2 %	—	—	—	—
Nombre de sites inclus dans le périmètre	27	27	—	128	134	5 %	—	—	—	—

	Groupe (hors siège)			Groupe (siège inclus)		
	30/09/2025 vs		30/09/2025 vs		30/09/2025 vs	
	30/09/2024	30/09/2025	30/09/2024	30/09/2025	30/09/2024	30/09/2025
Volume d'eau consommée (m <sup>3</sup> )	5 482 906	5 585 122	2 %	5 495 487	5 586 630	2 %
Volume d'eau consommée (m <sup>3</sup> ) dans les zones à risque concernant la disponibilité de l'eau, y compris les zones en stress hydrique	730 645	760 422	4 %	730 645	760 422	4 %
Volume d'eau recyclée et réutilisée (m <sup>3</sup> )	86 358	21 447	- 75 %	86 358	21 447	- 75 %
Volume d'eau stockée et évolution des stocks (m <sup>3</sup> )	n.c.	non disponible	—	n.c.	non disponible	—
Ratio de consommations totales d'eau (m <sup>3</sup> /million € CA net)	3 016	2 992	- 1 %	3 023	2 993	- 1 %
Volume d'eau consommée par nuitée d'hébergement (m <sup>3</sup> /nuitée)	0,72	0,74	2 %	0,72	0,74	2 %
Nombre de sites inclus dans le périmètre	155	161	4 %	155	161	4 %

## 4.3.4 Préserver la biodiversité et sensibiliser les clients à la nature (ESRS E4)

### Contexte

En tant qu'opérateur de tourisme, le Groupe fonde l'attractivité de ses sites sur la qualité des paysages et la richesse des milieux naturels qui les entourent, à l'image des Domaines Center Parcs offrant aux clients des séjours en immersion au cœur d'espaces préservés. L'analyse des enjeux liés à la biodiversité a fait émerger deux axes prioritaires : d'une part, la gestion des dépendances et pressions exercées sur les services écosystémiques ; d'autre part, la sensibilisation des clients à la nature au cours de leurs séjours. Ces enjeux concernent principalement les *Business Lines* Center

Parcs et Pierre & Vacances, dont les activités sont plus exposées aux risques liés à l'érosion de la biodiversité. Center Parcs, implanté sur de vastes espaces naturels (forêts, zones humides, littoraux), est directement concerné par la préservation des écosystèmes. Pierre & Vacances, pour sa part, veille à la gestion responsable des espaces verts sur les sites dont elle assure directement l'entretien, en sélectionnant rigoureusement ses prestataires et en travaillant en partenariat avec eux. Les autres *Business Lines*, dont les activités impliquent peu d'interactions directes et continues avec les milieux naturels, sont quant à elles moins exposées à ces risques.

### Impacts, risques et opportunités

L'analyse de double matérialité (4.1.3) a révélé des impacts, risques et opportunités matériels sur la biodiversité :

#### E4 – BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES

##### Importance de la qualité des espaces naturels dans lesquels les sites sont implantés (mer, montagne, campagne)

I-	Détérioration des espaces naturels lors de l'exploitation, la construction ou l'extension de site	CT	Activités propres
		MT	Amont, Aval
I+	Effort de préservation de la biodiversité (entretien, sensibilisation des clients)	CT	Activités propres
		MT	Amont, Aval
R	Risque financier lié à la gestion des espaces verts, au renforcement des exigences réglementaires, et à la dépendance de l'offre touristique à la qualité des espaces naturels	CT	Activités propres
		MT	Amont, Aval

### Analyse des pressions et dépendances

Afin de structurer son approche sur la protection de la biodiversité, le Groupe a eu recours au programme national « Entreprises engagées pour la nature – act4nature France », démarche volontaire de l'Office Français de la Biodiversité (OFB) à destination des entreprises. Construit avec les *Business Lines* et coordonnée par la Direction RSE, l'analyse s'est fondée sur un diagnostic des pressions et dépendances, et l'identification des axes et mesures ciblées à adopter. Le programme est basé sur les opérations propres du Groupe (exploitation touristique, aménagement des sites), les projets immobiliers amont (choix des fonciers, constructions, gestion des chantiers), ainsi que, dans une moindre mesure, la chaîne de valeur aval (actions de sensibilisation des clients, copropriétaires et prestataires). Le travail réalisé s'appuie sur une analyse de résilience conduite à l'échelle du Groupe, couvrant à la fois ses opérations directes et leurs interactions avec les territoires d'implantation, à travers les fournisseurs, partenaires locaux et parties prenantes. Cette analyse de résilience ne s'inscrit pas à ce stade dans un horizon temporel précis. L'évaluation repose sur une analyse croisée des risques physiques (dégradation des milieux naturels, artificialisation ou perturbation des écosystèmes pouvant affecter l'attractivité touristique), des risques de transition (évolution du cadre réglementaire, raréfaction du foncier, attentes accrues des parties prenantes) et des risques systémiques (perte de services écosystémiques tels que la régulation hydrique ou la pollinisation). Elle intègre également l'identification des dépendances matérielles du modèle économique vis-à-vis de la biodiversité (qualité paysagère, régulation hydrique, stabilité des sols, pollinisation), ainsi que l'évaluation des opportunités associées à la restauration et la renaturation des milieux (valorisation des sites, attractivité renforcée, réduction des coûts de gestion). Ces dépendances et opportunités sont analysées à la lumière des principaux scénarios climatiques et

écologiques afin d'anticiper les impacts potentiels sur la performance opérationnelle, la valeur des actifs et la satisfaction client. Ces risques sont identifiés à partir de diagnostics écologiques, d'études d'impact et de suivis scientifiques menés avec des associations naturalistes et des écologues indépendants, puis consolidés à l'échelle du Groupe. Les parties prenantes externes ont été associées à cette analyse de résilience, notamment le label Clef Verte, les partenaires locaux et un consultant externe spécialisé en biodiversité. La mise en place d'un comité biodiversité dédié a permis de coordonner et de consolider ces contributions. Ce travail a permis d'établir ou de confirmer les axes de travail pour le Groupe en matière de protection de la biodiversité, comme privilégier des sites déjà artificialisés pour les nouveaux projets immobiliers, appliquer des labels environnementaux de construction, travailler sur l'approvisionnement pour la construction et l'offre de restauration, ou encore poursuivre les efforts de gestion écologique des espaces verts et la sensibilisation des clients.

Dans ce cadre, des outils opérationnels ont été mobilisés, tels que :

- ♦ la méthodologie ERC (Éviter, Réduire, Compenser), reconnue en droit français et conformément aux cadres européens en matière de biodiversité, pour limiter les impacts en amont des projets ;
- ♦ une grille RSE biodiversité intégrée aux décisions d'investissement ;
- ♦ des Plans de Gestion Ecologique (PGE) couvrant progressivement tous les Center Parcs européens ;
- ♦ des diagnostics et suivis faune-flore sur les sites à enjeux écologiques ou en développement/rénovation, établis en fonction de la sensibilité environnementale du terrain, les résultats des études réglementaires et la proximité d'espaces naturels protégés.

## Mesures compensatoires

Sur certains sites récents, des mesures compensatoires réglementaires sont mises en œuvre par les équipes ou par des experts en ingénierie écologique lors de nouveaux projets, conformément au cadre défini par le Code de l'Environnement et les arrêtés préfectoraux d'autorisation environnementale. Elles portent notamment sur la restauration de milieux humides, la renaturation de ruisseaux et cours d'eau, la création de zones sanctuarisées ou de corridors écologiques, le transfert de sols d'habitats sensibles et la plantation d'espèces locales, ainsi que la mise en place de clôtures de chantier pour limiter les perturbations sur la faune et la flore.

Les critères de qualité appliqués reposent sur la conservation ou le rétablissement de la fonctionnalité écologique du milieu (continuité hydrologique, diversité floristique et faunistique, maintien d'espèces indicatrices), la stabilité dans le temps et la proximité écologique entre la zone impactée et la zone restaurée (principes pleinement intégrés dans les PGE). La gestion hydrologique et la restauration des milieux sont prises en compte afin de maintenir l'équilibre des nappes phréatiques et la connectivité entre étangs, zones humides et habitats environnants. Des mesures spécifiques préviennent la dessiccation des sols et favorisent la continuité écologique. Chaque type d'habitat (forêt, prairie, zone aquatique, zone tampon) est associé à des espèces indicatrices telles que le martin-pêcheur d'Europe, l'hirondelle de rivage, le gobe-mouche noir ou la fourmi rousse des bois, dont la présence reflète la qualité écologique du milieu. Des actions ciblées (nichoirs, fauchage alterné, création d'habitats) permettent leur maintien. Les opérations sont menées *in situ*, dans ou à proximité des zones concernées, afin d'assurer la continuité fonctionnelle et la stabilité des habitats sur le long terme, avec un suivi pluriannuel jusqu'à dix ans. Chaque projet débute par un état écologique de référence, fondé sur des inventaires historiques et de nouvelles observations, puis fait l'objet d'un suivi biennuel (printemps et automne) portant sur la végétation, la qualité de l'eau et les espèces indicatrices. Les protocoles sont validés par le Thomas More Institute – Department of Nature, Forest and Landscape (ANB), garantissant une expertise indépendante et conforme aux standards de l'Agentschap Natuur en Bos.

En complément, le Groupe met en œuvre, de manière volontaire et selon les opportunités, des mécanismes de compensation écologique indépendants des obligations réglementaires, tels que les cessions de terrains à haute valeur écologique pour la création d'aires protégées. Celles-ci s'inscrivent dans une démarche proactive de préservation de la biodiversité, mais ne font pas l'objet d'une évaluation chiffrée de leurs résultats écologiques.

## Zones protégées

Les zones sensibles identifiées sont les zones humides, forêts mixtes à enjeu écologique, layons forestiers et ruisseaux, et font l'objet de mesures de compensation pour limiter les perturbations. Des espèces protégées sont également recensées sur certains Domaines, telles que le triton crêté, le damier de la succise, l'écrevisse à pattes blanches ou l'engoulevent d'Europe. Ces observations alimentent les suivis scientifiques dans le cadre d'observatoires de la biodiversité pilotés en partenariat avec les associations locales, avec des protocoles standardisés permettant un suivi dans le temps.

## Artificialisation des sols

Lors des développements de nouveaux sites selon le modèle *asset light* dorénavant privilégié (Chapitre 1), les équipes favorisent la réhabilitation de sites déjà artificialisés (anciens parkings ou terrains militaires) et des implantations sobres (plans de masse optimisés, construction en hauteur). Une attention particulière est portée à la relation avec les territoires d'implantation, à travers une concertation précoce avec les riverains (via des consultations publiques, des ateliers participatifs et visite presse), une coopération étroite avec les associations naturalistes locales (LPO, SEPANLOG, Faune Alfort, Vienne Nature) et la réalisation de diagnostics écologiques partagés avec des experts indépendants. Cette démarche participative s'inscrit dans une gouvernance territoriale structurée autour de comités consultatifs environnementaux, réunissant ONG naturalistes, élus et experts scientifiques. Elle contribue à renforcer l'acceptabilité sociale des projets et à assurer leur intégration écologique dans l'environnement local.

Par ailleurs, le Groupe s'engage à améliorer la durabilité du bâtiment. Afin de limiter l'impact de la construction sur tout le cycle de vie (extraction des matériaux, transport, transformation, utilisation et fin de vie), le Groupe s'attache à certifier 100% des nouveaux projets développés par la Direction Grands Projets, par un label environnemental de construction (par exemple BREEAM niveau *very good*, BBKA, BEE, etc.) et à maximiser le recours aux énergies renouvelables.

Pour **Center Parcs**, l'extension livrée du site de Villages Nature Paris (composée de 242 unités) vise la certification BREEAM *New Construction* niveau *Very Good*, quant à l'extension livrée sur Les Landes de Gascogne (avec 17 hébergements atypiques en bois sur pilotis) a pour objectif d'obtenir le label BEE. Pour ces deux projets, les labels seront délivrés sur l'exercice 2025/2026. Center Parcs applique les mêmes exigences aux sites développés en mandat de gestion en Europe. Le Domaine Nordborg Resort (Danemark) reflète l'engagement de Center Parcs en faveur du tourisme durable. Construit selon les standards *Gold* de la Société Allemande pour une Construction Durable (DGNB), le Domaine privilégie une architecture éco-conçue (utilisation de matériaux réutilisables comme le bois), une gestion énergétique responsable (production de chaleur neutre en carbone avec une chaufferie biomasse, un système de pompe à chaleur et une électricité 100 % verte) et la préservation de la biodiversité avec un corridor écologique dédié à la faune locale et un lac artificiel alimenté par la collecte des eaux de pluie.

De son côté, **Pierre & Vacances** a procédé cette année à une rénovation lourde de la résidence Capella à Avoriaz. Lancés en septembre 2024 avec des entreprises locales, les travaux visent à réduire de plus de 50 % la consommation énergétique du bâtiment, en passant d'un Diagnostic de Performance (DPE) F à un DPE D, et à obtenir le label BBKA avec le niveau Excellent pour l'exercice 2026/2027 en raison de la livraison finale du projet prévue en décembre 2026. Cette performance repose sur une isolation renforcée (murs, toits, sols) ainsi que l'utilisation de matériaux biosourcés. La *Business Line* essaie de dupliquer à d'autres sites le projet de rénovation de la résidence Capella avec la mise en place d'une méthode d'isolation du bâti vertueuse (matériaux biosourcés, domotique basse tension...).

Sur l'exercice 2024/2025, 100 % des projets en cours de construction ou déjà livrés visent une certification environnementale de construction et deux tiers de ces projets disposent d'une installation de production d'énergie renouvelable (dont un disposant d'un raccord au système de géothermie et un autre proposant des cottages disposant de ballons d'eau chaude thermodynamiques).



Le tableau ci-dessous récapitule les projets menés par le Groupe :

Étape du projet (entre 01/10/2024 et 30/09/2025)	Nom du projet	Terrain partiellement artificialisé	Taux d'artificialisation <sup>(1)</sup>	Projet disposant d'une énergie renouvelable	Certification
<b>Phase 1 livraison novembre 2025</b> <b>Phase 2 en construction</b> <b>Livraison décembre 2026</b>	Rénovation Capella Avoriaz 143 unités 80 unités ouvertes en décembre 2025 63 unités à venir en décembre 2026	Oui (bâtiment rénové)	0 % de surface artificialisée (bâtiment rénové)	Non	BBCA – Rénovation
<b>Livré en mai 2025</b>	Extension Villages Nature Paris 242 unités	Non	25 % de surface artificialisée	Oui, raccordement au système de géothermie	BREEAM New Construction – Niveau Very Good
<b>Livré en septembre 2025</b>	Extension Center Parcs Landes de Gascogne – 17 Cottages Explorer	Non	8 % de surface artificialisée	Oui, déploiement de ballons thermodynamiques	BEE

**maeva** propose également un accompagnement pour les propriétaires particuliers pour la rénovation de leurs biens. Près de 40 résidences secondaires ont ainsi été rénovées en partenariat avec Face/B, entreprise spécialisée dans la rénovation. Fort du déploiement de la démarche Affichage Environnemental (initiée par l'ADEME) sur les établissements affiliés, **maeva** a mené une étude approfondie des impacts moyens observés dans 41 établissements de plein air. Cette étude apporte de nombreux enseignements sur les impacts : CO<sub>2</sub>, énergie, etc.

Le Groupe ne publie pas à ce stade de métriques relatives aux changements d'usage des terres, de l'eau douce ou des milieux marins, ces dimensions étant évaluées qualitativement dans le cadre des études d'impact et des plans de gestion écologique propres à chaque site.

L'activité du Groupe repose sur la qualité des paysages et le bon fonctionnement des écosystèmes, piliers du tourisme de nature. Cette dépendance rend le modèle économique sensible à la dégradation de l'environnement (artificialisation des sols, perturbation des espèces locales ou apparition d'espèces envahissantes). Chez **Center Parcs**, dont le concept repose sur l'immersion en pleine nature, la préservation des écosystèmes est une condition essentielle à la pérennité de l'activité. La *Business Line* déploie un Plan de Gestion Écologique pour protéger les milieux naturels et limiter les pressions exercées sur la biodiversité. **Pierre & Vacances**, de son côté, s'appuie sur un Référentiel Qualité et sur la labellisation Clef Verte pour garantir une gestion durable de ses sites. Sur les sites dont la gestion relève de sa responsabilité, la *Business Line* sélectionne de façon rigoureuse ses prestataires et entretient un travail constant avec eux afin de garantir le respect de la biodiversité.

#### 4.3.4.1 S'engager en faveur de la préservation de la biodiversité

L'activité du Groupe repose sur la qualité des paysages et le bon fonctionnement des écosystèmes, piliers du tourisme de nature. Cette dépendance rend le modèle économique sensible à la dégradation de l'environnement (artificialisation des sols, perturbation des espèces locales ou apparition d'espèces envahissantes). Chez **Center Parcs**, dont le concept repose sur

l'immersion en pleine nature, la préservation des écosystèmes est une condition essentielle à la pérennité de l'activité. La *Business Line* déploie un Plan de Gestion Écologique pour protéger les milieux naturels et limiter les pressions exercées sur la biodiversité. **Pierre & Vacances**, de son côté, s'appuie sur un Référentiel Qualité et sur la labellisation Clef Verte pour garantir une gestion durable de ses sites. Sur les sites dont la gestion relève de sa responsabilité, la *Business Line* sélectionne de façon rigoureuse ses prestataires et entretient un travail constant avec eux afin de garantir le respect de la biodiversité.

#### Politiques, actions et objectifs

**Center Parcs** déploie des Plans de Gestion Écologique (PGE) pour protéger et valoriser la biodiversité sur tous ses sites en Europe, notamment ceux situés à proximité de zones sensibles. Ce dispositif, aligné sur les réglementations européennes et les standards volontaires, est piloté par la Direction ESG et les équipes techniques, en lien avec les écologues et les managers de parcs. Bien qu'il ne fasse pas l'objet d'une certification nationale spécifique, il est intégré au système de management environnemental ISO 14001 et au label Clef verte. Le suivi passe par la réalisation d'audits internes réguliers, l'utilisation d'indicateurs de biodiversité adaptés à chaque site (présence d'espèces, état des habitats, continuité hydrologique) et le respect des obligations locales. Le label renforce également ces exigences en favorisant l'usage d'espèces indigènes, la gestion écologique des espaces et la prévention des espèces envahissantes. Ensemble, ces dispositifs assurent un suivi structuré et une amélioration continue des performances en matière de biodiversité, sans recourir à une certification spécifique des plans de gestion. Le dispositif fait l'objet de communication régulière via des communiqués de presse, signalétique sur site et forums locaux.

Les PGE sont élaborés en collaboration avec des experts en écologie, des ONG et les parties prenantes locales (pour le site de De Vossemeren, avec l'Institut Thomas More pour la nature, la forêt et les paysages). Ces acteurs contribuent à la définition des objectifs écologiques, des types d'habitats et des mesures de gestion (comme la sélection des espèces cibles, la fréquence de fauchage ou la gestion de l'eau). Leur implication garantit la robustesse scientifique et écologique des plans. Les acteurs régionaux sont par ailleurs associés à travers des initiatives d'approvisionnement local, de chantiers responsables et de sensibilisation territoriale.

(1) Taux d'artificialisation = (Surfaces in fine étanchées (m<sup>2</sup>) - surfaces existantes étanchées sur lesquelles le bâti s'implante (m<sup>2</sup>)) / surface totale du terrain (m<sup>2</sup>)

Chaque plan de gestion comprend des inventaires faune/flore, cartes de zonage (cœurs d'habitats, zones tampons, espaces récréatifs à faible impact) et des plans d'entretien adaptés par site. Les actions de restauration favorisent les plantations d'espèces locales, la préservation des zones humides et la renaturation des lisières forestières, tandis que les constructions limitent l'emprise au sol grâce à des structures compactes et surélevées et l'intégration d'infrastructures vertes (systèmes de drainage naturels et corridors écologiques). Le PGE inclut un état écologique de référence et un suivi pluriannuel validé par des écologues indépendants. Bien que ces actions garantissent la préservation et la restauration de la fonctionnalité écologique, le plan ne définit pas de seuils, ni de ratios. La compensation demeure qualitative et est réalisée sur site, et axée sur le maintien de l'intégrité écologique et de la continuité hydrologique plutôt que sur des mécanismes de compensation chiffrés. La documentation disponible, centrée sur les aspects qualitatifs du plan de gestion écologique, ne comporte pas d'éléments méthodologiques permettant une évaluation quantitative. Bien que conforme aux orientations européennes, la méthodologie appliquée ne s'appuie à ce stade sur aucune modélisation, base de référence, ni donnée comptable permettant de mesurer l'évolution de la biodiversité ou l'impact des actions menées.

Enfin, la gestion des espèces exotiques envahissantes fait partie intégrante de la stratégie biodiversité, grâce à des actions préventives comme des relevés réguliers, des protocoles de détection précoce, l'usage d'espèces locales et des techniques d'ingénierie écologique (bandes végétalisées et plantations diversifiées) pour maintenir l'équilibre des écosystèmes et prévenir la prolifération d'espèces envahissantes.

Sur l'exercice 2024/2025, **Center Parcs** a mis à jour son manuel interne des PGE afin de renforcer la cohérence scientifique, l'intégration d'un système d'information géographique (SIG) et la qualité des données sur l'ensemble des sites. Une revue interne complète a été menée pour évaluer la conformité des PGE avec les nouveaux standards : audit méthodologique des données SIG, des typologies de végétation et des cahiers de maintenance, et reclassification des PGE non conformes comme « en révision » ou « partiellement complétés ». L'action engagée consiste en une standardisation interne de l'ensemble des PGE. Selon ces nouveaux standards, la part des PGE établis et déjà en place est de 41% sur l'exercice 2024/2025 <sup>(1)</sup>. Ceci s'explique par un renforcement des méthodes, destiné à garantir la fiabilité scientifique, la traçabilité et la comparabilité des données. L'objectif demeure inchangé : l'ensemble des sites devra avoir déployé un PGE conforme aux nouveaux standards d'ici 2027 <sup>(2)</sup>. Il a été défini à travers un processus collaboratif impliquant des parties prenantes internes (équipes Développement Durable, Opérations, Aménagement paysager et Finances) et externes, avec des partenaires écologiques et des ONG régionales, qui ont apporté leur expertise scientifique et veillé au respect de la réglementation locale en matière de biodiversité.

Le développement de **Pierre & Vacances** s'oriente désormais vers des franchises et des partenariats avec des promoteurs immobiliers. Les implantations privilégient des terrains déjà artificialisés ou des sites existants. Chaque projet reposant sur une prise à bail fait l'objet d'une analyse des risques climatiques (érosion, inondation, etc.), préalable à toute validation. L'entreprise agit aussi en faveur de la biodiversité, comme par le don de 12 hectares du site du Rouret à l'association *Fiber Nature*, pour la protection du castor et de la loutre.

L'ensemble des sites Pierre & Vacances France, quel que soit leur contrat d'exploitation, appliquent deux cadres de référence : le Référentiel Qualité et la labellisation Clef Verte. Pour les franchises, elles s'engagent à être labellisées sous les 2 ans et à respecter le référentiel. La Direction Méthodes Hébergement et l'équipe Exploitation sont responsables de leur mise en œuvre opérationnelle, du suivi des labellisations et de leur déploiement. Ces outils, disponibles sur l'intranet, sont complétés par des formations, audits et réunions régulières. De son côté, l'équipe RSE assure un accompagnement centralisé, le pilotage des projets et finalise une feuille de route Biodiversité pour 2027 afin de structurer et consolider l'ensemble de ces actions.

Le Référentiel Qualité encadre la gestion durable des espaces verts, la sobriété énergétique et l'usage exclusif de produits de nettoyage écologiques. Il interdit les produits phytosanitaires, impose au moins une mesure de préservation de la biodiversité et des ressources en eau, et fait l'objet de révisions et contrôles annuels. Ces pratiques sont appliquées dès la prise en gestion des sites et déployées sur les franchises sous 1 à 2 ans.

Le label Clef Verte (4.2.3.3) évalue les sites sur différents critères, notamment la préservation de la biodiversité. Dans ce cadre, des actions concrètes sont régulièrement menées en partenariat avec des associations locales de protection de l'environnement. Les équipes des sites labellisés doivent en effet mettre en œuvre au moins deux actions par an, telles que le nettoyage des plages ou des pistes de ski, le ramassage de plastiques, l'installation de nichoirs à oiseaux (notamment en partenariat avec la LPO), la plantation d'espèces locales, ou encore des ateliers de découverte de la faune et de la flore destinés aux clients. D'autres initiatives sont en développement, comme la création de sentiers découverte de la nature ou des partenariats avec des apiculteurs.

Aucun objectif n'a été défini concernant la biodiversité. Pierre & Vacances dispose d'un nombre limité de sites dont la gestion des espaces verts est assurée en direct, la majorité étant gérée par des partenaires externes ou des copropriétés, ce qui réduit son pouvoir décisionnel. La *Business Line* reconnaît l'importance du sujet et va travailler à identifier les leviers sur lesquels elle peut agir, en tant qu'exploitant, avec les parties prenantes impliquées dans la gestion des espaces verts.

#### 4.3.4.2 Offrir une expérience de vacances tournée vers la nature

Étroitement lié à la qualité des écosystèmes, Le Groupe considère que les opérateurs du secteur du tourisme ont un rôle clé dans la sensibilisation à la biodiversité. En impliquant les visiteurs dans une démarche de compréhension et de respect du vivant, le Groupe souhaite favoriser l'évolution des comportements et encourage un tourisme plus responsable. Chaque *Business Line* décline cette ambition selon ses spécificités : **Center Parcs** intègre la sensibilisation à la biodiversité dans ses engagements RSE à travers des activités nature, des ateliers pédagogiques et l'accompagnement des équipes sur le terrain. Pierre & Vacances, de son côté, s'appuie sur son guide des bonnes pratiques RSE pour promouvoir l'éducation et l'engagement des clients, notamment via des « coups de cœur locaux » valorisant la richesse naturelle et culturelle des territoires et des activités nature pour les enfants dans tous les villages et certaines résidences.

(1) 2024/2025 constitue la nouvelle année de référence du fait du changement de la méthodologie de calcul.

(2) Cet objectif n'est pas fondé sur des preuves scientifiques.

## Politiques, actions et objectifs

**Center Parcs** a fait évoluer son identité de marque pour placer la nature au cœur de l'expérience client. L'objectif est d'inviter les visiteurs à se reconnecter à leur environnement et aux autres, en passant d'une logique de loisirs à une approche fondée sur la conscience écologique et le lien humain. Cette transformation s'appuie sur le principe d'« apprendre en s'amusant » à travers des expériences immersives et interactives. Depuis 2025, un programme nature est déployé dans l'ensemble des Domaines en Europe. Il propose des ateliers pratiques, des balades guidées, l'observation de la faune et des actions participatives telles que des plantations ou la création d'hôtels à insectes, permettant à chacun de découvrir la biodiversité locale. Des initiatives comme le Sentier Nature ou la Ferme Expérience illustrent cette orientation. Certaines s'étendent au-delà des parcs grâce à des partenariats avec des acteurs locaux, notamment les Parcs Nationaux. Au Park Hochsauerland, par exemple, les visiteurs explorent la biodiversité aux côtés des *Rangers* du parc. La Ferme Expérience du Park Allgäu, dont l'ouverture est prévue en octobre 2025, offrira une nouvelle immersion au cœur de la nature, tandis que le Domaine Les Trois Forêts propose des promenades guidées pour mieux comprendre la richesse de la faune et de la flore environnantes.

Les aménagements paysagers valorisent les espèces locales et reflètent le caractère écologique de chaque Domaine. Des outils numériques, comme une application en réalité augmentée, enrichissent l'expérience grâce à des contenus pédagogiques adaptés à chaque site. Les collaborateurs participent pleinement à cette démarche : tous les ans en mai, les Domaines célèbrent la Journée mondiale de la biodiversité avec des activités de sensibilisation destinées aux visiteurs et aux équipes, renforçant un engagement collectif envers la nature. La participation et les retours des visiteurs sont régulièrement suivis afin de mesurer l'impact du programme et d'en assurer l'amélioration continue. Par ailleurs, les propriétaires sont également sensibilisés au sujet de la biodiversité à travers les communications qu'ils reçoivent tout au long de l'année.

Aujourd'hui, 100 % des Domaines **Center Parcs** en Europe proposent des activités gratuites en lien avec la nature, telles que

des parcours nature en réalité augmentée ou des ateliers créatifs autour du thème de la nature, permettant aux visiteurs de découvrir et d'explorer leur environnement de manière ludique et accessible. D'ici 2030, l'ambition de Center Parcs est d'offrir, sur l'ensemble des Domaines en Europe, des expériences immersives uniques et spécifiques à chaque site, comme la Ferme Expérience, le Sentier Nature ou les activités encadrées par les *Rangers*. À ce jour, 48 % des sites proposent déjà ces expériences immersives favorisant la découverte de la biodiversité. Cet objectif s'inscrit dans la politique de développement durable de Center Parcs en Europe, qui place la nature et la sensibilisation écologique au cœur de l'expérience client. Bien qu'aucune année de référence n'ait été formellement définie, un suivi annuel est réalisé avec une comparaison par rapport aux performances de l'exercice précédent.

**Pierre & Vacances France** a élaboré un Guide des Bonnes Pratiques Environnementales à destination des équipes opérationnelles, accessible sur l'intranet de l'entreprise. Son périmètre et sa gouvernance sont identiques à ceux du référentiel qualité. Une attention particulière est portée à la sensibilisation des clients (y compris des enfants) aux enjeux écologiques. Des animations gratuites permettent de découvrir la faune et la flore locales, complétées par des recommandations de sites naturels à explorer à proximité des sites. En 2024/2025, l'ensemble des villages proposent des activités nature au sein des clubs enfants, afin de sensibiliser les plus jeunes à la biodiversité et de leur faire découvrir de manière ludique la faune et la flore locales. Ces animations incluent notamment des activités autour des abeilles pour faire découvrir, par le jeu, leur rôle de pollinisateur, ainsi que des ateliers sur le tri des déchets, des créations artistiques à partir de matériaux recyclés et des séances de *land art* en pleine nature. Le suivi de ces activités nature est effectué dans le cadre des retours clients.

Concernant **maeva**, la biodiversité n'est pas un enjeu majeur, néanmoins un plan d'actions a été engagé pour sensibiliser à ce sujet. Des écogestes dédiés sont communiqués aux clients *via* le site [maeva.com](https://maeva.com), les livrets d'accueil digitaux *maeva Home* et l'application *Camp/maeva*. Ces messages sont également visibles dans les établissements Campings *maeva*. Un volet biodiversité est par ailleurs intégré à l'accompagnement à la transition écologique des campings affiliés, incluant des recommandations pour préserver les espèces et milieux naturels présents.

### 4.3.5 Améliorer la gestion des déchets (ESRS E5)

#### Contexte

Les déchets constituent un enjeu majeur pour le Groupe, leur production étant directement liée aux activités touristiques proposées. Ils sont générés par les clients dans leurs hébergements pendant leur séjour, et par les équipes opérationnelles dans le cadre de la restauration, des supérettes, de l'entretien ou encore de la maintenance des espaces verts. Pour Center Parcs et Pierre & Vacances, le volume de déchets est directement corrélé au taux d'occupation des résidences et parcs. Dans ce contexte, l'analyse de double matérialité a permis d'identifier plusieurs risques : d'une part, les coûts croissants de traitement, de tri et de mise en conformité avec la réglementation et, d'autre part, l'impact environnemental lié à la production de déchets.

Conscient de ces responsabilités, le Groupe s'engage à optimiser le tri et la valorisation des déchets, en coopération avec ses prestataires. Des moyens sont déployés pour garantir l'atteinte des objectifs comme la labellisation Clef Verte pour les deux *Business Lines*, ou encore la certification ISO 14001 pour Center Parcs, ainsi que des formations métiers dédiées aux équipes opérationnelles. La

sensibilisation des collaborateurs et des clients aux bons gestes de tri, ainsi que la mise en œuvre d'une communication ciblée, constituent également des leviers de réduction. En parallèle, les équipes Grands Projets, Design, Achats et Exploitation travaillent à des alternatives permettant de réduire la production de déchets à la source : réparabilité des équipements électroménagers, reconditionnement de mobilier ou recours à des matériaux certifiés dans le cadre des rénovations et constructions. Le Groupe favorise également l'utilisation de produits labellisés ou certifiés (par exemple NF) afin de renforcer la durabilité et la traçabilité de ses approvisionnements.

La gestion des déchets s'inscrit dans le respect de la hiérarchie européenne des déchets, qui établit un ordre de priorité dans les modes de traitement :

- 1) prévention : éviter la production de déchets à la source (ex. suppression des plastiques à usage unique, réduction des emballages) ;
- 2) préparation en vue de la réutilisation : prolonger la durée de vie des produits, réparer ou reconditionner plutôt que jeter ;

3) recyclage : trier et transformer les matériaux (verre, carton, plastiques, métaux, bois, biodéchets) pour de nouveaux usages. Ce n'est qu'en dernier recours que les options de valorisation énergétique ou d'élimination finale sont envisagées.

Les flux de déchets les plus significatifs pour **Center Parcs** en Europe proviennent principalement des activités opérationnelles, telles que les séjours clients, la restauration et l'entretien des parcs. Les catégories et matériaux plus importants sont les suivants : les autres déchets triés (matériaux recyclables et déchets mixtes issus des opérations et de la maintenance), les déchets ménagers non dangereux (fraction résiduelle non triée générée principalement dans les cottages et installations centrales), les déchets verts (entretien paysager – herbe, feuilles, branches), le verre (collecté dans les restaurants, bars et cottages), le carton, le papier et les emballages légers (plastiques, bouteilles, canettes métalliques issus des séjours clients, de la restauration et des points de vente) et les biodéchets. Des flux plus limités concernent les déchets dangereux provenant des zones techniques et de maintenance (peintures, produits chimiques, tubes fluorescents), ainsi que les huiles et graisses issues de la restauration. Les chantiers de rénovation constituent également une

source importante de déchets avec comme matériaux le bois, les métaux, le plâtre, le béton et les emballages.

Les équipes maintenance sur site sont en charge de la gestion des déchets, incluant la mise en place des dispositifs de tri et la relation avec les prestataires (publics comme privés) en charge de la collecte. Des échanges sont menés avec les collectivités locales et les parties prenantes concernées. Chez Center Parcs, un dialogue régulier est maintenu avec les autorités locales et les prestataires de gestion des déchets pour assurer la conformité réglementaire et suivre la performance du tri et du recyclage, notamment lors de revues de performances opérationnelles avec les prestataires, ainsi que des échanges périodiques avec les autorités municipales et régionales pour garantir l'alignement avec les systèmes de collecte en local. Des discussions sont également menées avec les partenaires des territoires dans le cadre de comités environnementaux ou de concertations projets, notamment lors de nouvelles constructions ou rénovations. Chez Pierre & Vacances, le sujet est abordé régulièrement avec les collectivités locales concernant les services mis à disposition ainsi qu'avec les copropriétés pour favoriser la validation de nouvelles actions.

## Impacts, risques et opportunités

L'analyse de double matérialité (4.1.3) a révélé des impacts, risques et opportunités matériels concernant les déchets :

### E5 – UTILISATION DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

#### Production de déchets liés au séjour des vacanciers et aux travaux de maintenance et de rénovation

I-	Impact environnemental lié à la production de déchets	CT	Activités propres Aval
R	Risque financier lié à la gestion des déchets et au renforcement des exigences réglementaires	CT	Activités propres Aval

## Politiques, actions et objectifs

La gestion des déchets constitue un enjeu majeur pour **Center Parcs**, à la fois environnemental et économique. Générés lors des phases de construction, de rénovation et d'exploitation, les déchets font l'objet d'une gestion rigoureuse visant à limiter les coûts, éviter les non-conformités et réduire les impacts environnementaux. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du Système de Management Environnemental (SME) ISO 14001 et du label international Clef Verte, détenus par 100 % des Domaines Center Parcs, qui fixent des exigences précises en matière de tri, de sensibilisation et de formation. Ces référentiels imposent la mise en place de procédures, de sessions de formation pour les équipes (intégrations, remises à niveau) et de signalétique. Cette dernière est déployée de manière visible et claire dans les cottages, ainsi qu'au niveau des installations centrales et des points de collecte, afin de guider les clients dans le tri de leurs déchets et les inviter à les déposer dans les espaces centralisés dédiés. Ce sujet des déchets est piloté par le département RSE, en coordination avec les Directions Techniques et les équipes *Marketing* (pour la signalétique client) et suivi par le Comité de Direction qui le présente au COMEX Groupe. La mise en œuvre opérationnelle relève des Directeurs de site et des *Country Managers*, tandis que les chantiers de construction et de rénovation sont supervisés par le Département Technique (CTO). Les prestataires de gestion des déchets, les collaborateurs et les clients participent également à cette démarche. La politique de gestion des déchets et d'économie circulaire de Center Parcs constitue un cadre interne appliqué à l'ensemble des sites opérationnels. Elle est communiquée en interne ainsi qu'aux principaux partenaires et prestataires, notamment en ce qui concerne les exigences de tri, de recyclage et de réduction des déchets.

L'objectif principal est d'améliorer le tri et la valorisation des déchets conformément aux réglementations locales, en facilitant leur recyclage par les prestataires partenaires, ainsi que réduire le volume des déchets. Pour y parvenir, Center Parcs s'inscrit dans une véritable démarche d'économie circulaire et d'achats responsables en Europe, en renforçant les relations avec les fournisseurs locaux afin d'augmenter les achats durables, en réduisant les emballages, en promouvant les alternatives réutilisables et en soutenant les produits équitables et de saison, tout en limitant les distances de transport. Sur les chantiers, Center Parcs applique les principes de la certification BREEAM ou équivalent local et déploie une « Charte Chantier Propre », instaurée notamment lors de l'extension de Villages Nature Paris. Cette charte, commune à l'ensemble des intervenants (maître d'ouvrage, maître d'œuvre, entreprises et sous-traitants), vise à minimiser les nuisances sur l'environnement immédiat (personnel, voisinage) et naturel (déchets, eau, sols, air). Les actions clés portent notamment sur le réemploi des matériaux, la rationalisation des livraisons, le choix de fournisseurs limitant les emballages, la préfabrication, ainsi que la sensibilisation des équipes à la réduction des déchets. Ces pratiques sont appliquées systématiquement dans les nouveaux développements, les projets de rénovation et les opérations de maintenance, avec pour objectif de renforcer chaque année les principes d'économie circulaire. La *Business Line* poursuit également une politique ambitieuse de réduction du plastique avec l'interdiction, déjà effective sur l'ensemble des sites, de tous les plastiques à usage unique (gobelets, couverts, contenants alimentaires, emballages ou documents de *check-in*), mise en œuvre progressivement conformément aux réglementations et label Clef verte. La promotion de produits fabriqués à partir de plastique recyclé constitue un objectif à moyen terme, visant à réduire encore la consommation de plastique et à renforcer la circularité dans les pratiques d'achat. Les fournisseurs et partenaires sont par ailleurs



incités à adopter des matériaux recyclables ou reconditionnés. Enfin, la politique de gestion vise à réduire les déchets à la source, tant en quantité qu'en toxicité, en maximisant la réutilisation, le réemploi et la valorisation des matériaux. Un *monitoring* est mis en place sur l'ensemble des chantiers de construction et de rénovation, *via* des plans de gestion propres à chaque site définissant les flux de déchets, les exigences de tri et les objectifs de valorisation. Les partenaires tiennent des registres précisant les quantités, destinations et modes de traitement (réutilisation, recyclage, valorisation ou élimination), tandis que les collecteurs agréés fournissent les certificats et bordereaux garantissant la traçabilité complète des flux.

Center Parcs s'est fixé un objectif de 70 % de tri des déchets d'ici 2025 (exprimé en tonnes), complété par une feuille de route 2025/2028 prévoyant une réduction de 10 % des déchets non triés et une augmentation de 10 % des déchets recyclés, grâce à la réutilisation des flux triés, en leur donnant une seconde vie par le réemploi, le recyclage ou la valorisation (par exemple, réutilisation des palettes, compostage des biodéchets ou recyclage des plastiques). Cet objectif couvre l'ensemble des types de déchets, incluant à la fois les déchets issus des activités d'exploitation et ceux générés lors des phases de construction et de rénovation. Cet objectif n'est pas fondé sur des preuves scientifiques. L'année de référence retenue est 2024/2025, servant de base pour mesurer les progrès réalisés sur l'ensemble des sites. Le suivi sera effectué chaque année, avec pour étape clé l'adaptation de l'outil de suivi des déchets afin d'assurer une collecte et un *reporting* harmonisés entre les pays, ainsi que la formation des équipes pour renforcer la mise en œuvre opérationnelle et garantir une progression cohérente dans le temps. À ce stade, aucun objectif de réduction du volume de déchets n'a été établi, le choix ayant été fait de prioriser l'amélioration du taux de tri. De nouveaux indicateurs de performance seront introduits à partir de 2025/2026 pour suivre les progrès, avec une année de référence fixée à cette période, les suivis antérieurs portant uniquement sur les taux de tri. Chaque site assure un suivi régulier de ses objectifs à travers un plan d'actions révisé chaque année, complété par un *reporting* annuel permettant d'évaluer les progrès réalisés et d'ajuster les actions si nécessaire. Ces objectifs, volontaires et non réglementaires, s'inscrivent dans la logique d'amélioration continue du système ISO 14001 et du label Clef Verte, tout en restant alignés sur les exigences nationales en matière de recyclage. Ils ont été définis à partir d'un diagnostic initial des tris des déchets, réalisé pour chaque site. La méthodologie prend en compte les projections d'activité, les efforts déjà réalisés ainsi que les capacités techniques et financières propres à chaque site. Les Directions Opérationnelles, Techniques et RSE ont été associées à la définition des objectifs, ainsi que les équipes locales d'exploitation pour Center Parcs et les prestataires externes de gestion des déchets.

Sur l'exercice 2024/2025, plusieurs initiatives opérationnelles ont été déployées sur l'ensemble des Domaines Center Parcs en Europe :

- ♦ déploiement du plan de signalétique pour accompagner les collaborateurs et clients dans les cottages, installations centrales, points de collecte, *back-offices* et parcs à conteneurs ;
- ♦ installation de nouveaux bacs de tri, et mise en place de solutions extérieures pour séparer le flux PMD (plastiques, métaux, cartons à boisson) des déchets résiduels ;
- ♦ formation des équipes opérationnelles à l'utilisation de l'outil de suivi des déchets et l'identification détaillée des flux à tracer ;
- ♦ déploiement en Belgique de la filière biodéchets permettant d'améliorer la collecte sélective et de réduire la part résiduelle.

Parallèlement, le nombre de projets de construction et de rénovation a été inférieur à celui de l'exercice précédent. Ces facteurs ont entraîné une légère baisse du taux de tri, passé de 61 % à 58 %. Cette diminution reflète une année de transition, durant laquelle les efforts se sont concentrés sur l'amélioration de la fiabilité des données et le renforcement des capacités internes de *reporting*. La variation dans les volumes de déchets par rapport à l'exercice précédent s'explique principalement par une baisse des volumes de verre et de déchets verts, liée à un moindre nombre de remplacements de fenêtres et d'opérations de paysagisme. La réduction des déchets dangereux provient du remplacement ponctuel du filtre de piscine à Kempense Meren l'année précédente. Enfin, la diminution des autres déchets triés résulte d'un volume moindre de travaux de rénovation.

Dans les années à venir, **Center Parcs** adaptera son outil de suivi des déchets avec ses prestataires afin de mieux mesurer les volumes résiduels et recyclés, et déploiera la filière biodéchets en France. Les progrès récents reposent sur une meilleure communication, un suivi renforcé et l'introduction de nouvelles filières (PMD et biodéchets). Les coûts concernent surtout la signalétique, les bacs de tri, la formation des équipes et la mise à jour de l'outil de suivi.

Chez **Pierre & Vacances France**, les activités d'exploitation et de rénovation génèrent également des déchets, notamment issus des travaux intérieurs et du renouvellement du mobilier. L'équipe Grands Projets et la Direction de la Stratégie pilote ce sujet, en mobilisant les Directions Techniques, Opérationnelles et *Marketing* afin d'assurer une mise en œuvre cohérente sur chaque typologie de site. La *Business Line* n'a pas encore formalisé dans sa politique RSE une partie sur les déchets néanmoins elle s'appuie sur un plan d'actions à deux niveaux déjà mis en place sur la France en continu : la rénovation avec le recours systématique à des éco-organismes agréés pour la collecte, le tri et la valorisation des matériaux, et l'exploitation avec une collecte assurée par les collectivités locales et le déploiement sur 100 % des sites de dispositifs de tri sélectif adaptés à chaque résidence. Sur certains sites où les copropriétaires ont donné leur accord, des initiatives complémentaires ont déjà été mises en place, telles que l'installation d'un bac de compost utilisé à la fois par les équipes internes et les clients avec une signalétique claire dédiée dans les logements, des partenariats avec Emmaüs pour la reprise de mobilier, le recyclage de l'électroménager, l'installation de fontaines à eau et la mise à disposition d'éco-cups. Pour les lits d'appoint lorsque cela est possible, le linge est conservé dans un sac en poly coton afin d'éviter toute manipulation inutile par les clients et limiter ainsi les lavages superflus, contribuant à la réduction de la consommation d'eau et des déchets. Pierre & Vacances a également supprimé sur l'intégralité de ses sites France les emballages plastiques entourant le linge ainsi que pour les produits d'accueil, tout en remplaçant les gels douches et shampoings par des savons solides. L'équipe Exploitation mène un travail de fond pour réduire les déchets à la source, en développant des relations durables avec les prestataires existants et en recherchant de nouveaux partenariats plus responsables. Enfin, la certification Clef Verte (4.2.3.3) et le Guide des Bonnes Pratiques Environnementales (4.3.4.1) renforcent la démarche à travers des actions concrètes de sensibilisation (clients 4.3.4.2 et collaborateurs 4.2.1.2), notamment *via* des journées de ramassage de déchets organisées avec des associations locales et la mise en avant du tri sélectif dans les établissements. Les équipes sur site assurent la gestion opérationnelle, tandis que l'équipe Méthode Hébergement pilote les sujets liés au label Clef Verte. L'efficacité du plan d'actions fait l'objet d'un contrôle régulier par le label Clef Verte, complété par des procédures internes de suivi qualité.



Même si la gestion des déchets n'est pas un enjeu majeur pour **maeva**, qui n'exploite pas directement les sites, plusieurs actions sont menées pour accompagner le réseau. Un indicateur de suivi des déchets a été créé pour les campings franchisés dans le cadre de l'Affichage Environnemental, suivi par l'équipe RSE. Celle-ci propose aussi une formation « **maeva Respire** » dédiée à la réduction des déchets dans les campings. Enfin, le plan « éco-agences » vise à aider les agences immobilières **maeva** à mettre en place les actions nécessaires pour une meilleure gestion des déchets. Même chose au niveau du *Corporate*, plusieurs initiatives concrètes ont été mises en place concernant la réduction des déchets sur le siège. Depuis 2022, les Services Généraux et la DIOSI ont déployé un plan visant à allonger la durée de vie du matériel électronique et à limiter les déchets associés.

La durée d'usage des ordinateurs a été portée de trois à cinq ans grâce à l'extension des garanties, tandis que le matériel devenu obsolète est désormais confié à une entreprise spécialisée dans le reconditionnement et le recyclage. Par ailleurs, les smartphones attribués aux collaborateurs ne sont plus neufs, mais issus de filières de reconditionnement à neuf, réalisées en France ou en Europe, favorisant ainsi l'économie circulaire et la réduction de l'empreinte environnementale du siège.

Enfin, le **Corporate** a mis en place le flux 5 tris au siège et supprimé les poubelles individuelles depuis 2022 avec un point d'apport volontaire à chaque étage. Les collaborateurs peuvent également recycler leurs piles ou petits Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) avec des collecteurs à plusieurs étages.

En tonnes (t)	Center Parcs				Siège		Groupe			
			2024/2025 vs				2024/2025 vs		2024/2025 vs	
	2023/2024	2024/2025	2023/2024	2023/2024	2024/2025	2023/2024	2023/2024	2024/2025	2023/2024	2023/2024
QUANTITÉ TOTALE DE DÉCHETS PRODUITE										
	26 739	23 254	- 13 %	47	39	- 16 %	26 786	23 293	- 13 %	
Dont quantité totale de déchets dangereux produite	57	22	- 62 %	—	—	—	57	22	- 62 %	
Dont quantité totale de déchets radioactifs	—	—	—	—	-	—	—	-	—	
Quantité totale de déchets non-dangereux recyclés/valorisés	—	9 812	—	—	22	—	—	9 834	—	
Quantité totale de déchets dangereux recyclés/valorisés	—	2	—	—	0	—	—	2	—	
Quantité de déchets non-dangereux préparés en vue d'une réutilisation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Quantité de déchets dangereux préparés en vue d'une réutilisation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Quantité totale de déchets non-dangereux recyclés	—	9 812	—	—	22	—	—	9 834	—	
Quantité totale de déchets dangereux recyclés	—	2	—	—	—	—	—	2	—	
Quantité totale de déchets non-dangereux non détruits et valorisés autrement	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Quantité totale de déchets dangereux non détruits et valorisés autrement	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Quantité totale de déchets non-dangereux éliminés	—	13 420	—	—	17	—	—	13 438	—	
Quantité totale de déchets dangereux éliminés	—	20	—	—	0	—	—	20	—	
Quantité totale de déchets non-dangereux incinérés	—	12 851	—	—	16	—	—	12 867	—	
Quantité totale de déchets dangereux incinérés	—	20	—	—	0	—	—	20	—	
Quantité de déchets non-dangereux mis en décharge	—	570	—	—	1	—	—	571	—	
Quantité de déchets dangereux mis en décharge	—	0,2	—	—	—	—	—	0,2	—	
Quantité de déchets non-dangereux éliminés autrement	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Quantité de déchets dangereux éliminés autrement	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Quantité totale de déchets non-recyclés	—	13 441	—	—	17	—	—	13 458	—	
Part de déchets non-recyclés	—	58 %	—	—	44 %	—	—	58 %	—	
Volume de déchets produits par type										
Déchets industriels banaux (DIB) non triés	39,2 %	41,5 %	2,3	67,0 %	40,9 %	- 26,1	39,3 %	41,5 %	2,3	
Verre	7,5 %	7,4 %	- 0,2	—	—	—	7,5 %	7,3 %	- 0,2	
Carton/papier	6,7 %	7,6 %	0,9	33,0 %	59,1 %	26,1	6,8 %	7,7 %	0,9	
Déchets biodégradables	14,8 %	10,3 %	- 4,5	—	—	—	14,8 %	10,3 %	- 4,5	
Autres déchets non dangereux triés	26,1 %	27,4 %	1,3	—	—	—	26,1 %	27,4 %	1,3	
Déchets dangereux	0,2 %	0,1 %	- 0,1	—	—	—	0,2 %	0,1 %	- 0,1	
Graisse et huiles	0,9 %	1,0 %	0,1	—	—	—	0,9 %	1,0 %	0,1	
PMD	4,5 %	4,7 %	0,2	—	—	—	4,5 %	4,7 %	0,2	
Volume de déchets par nuitée (kg/nuitée)	5,58	4,91	- 0,67	—	—	—	5,58	4,91	- 0,67	
Volume de déchets par nuitée par personne (kg/nuitée/personne)	1,31	1,16	- 0,15	—	—	—	1,31	1,16	- 0,15	
Le taux de tri de déchets	61 %	58 %	- 3	33 %	59 %	26	33 %	59 %	26	
Nombre de sites inclus dans le périmètre	27	27	—	—	—	—	27	27	—	

Les indicateurs de suivi des déchets sont communiqués uniquement pour **Center Parcs**, car ils ont recouru à des prestataires privés qui assurent un *reporting* détaillé des volumes collectés. À l'inverse, les sites Pierre & Vacances dépendent des services municipaux de collecte, pour lesquels la traçabilité et la disponibilité des données sont limitées. En conséquence, il n'est pas envisagé à ce stade de publier des indicateurs quantitatifs ni des objectifs de réduction pour le périmètre Pierre & Vacances, la dépendance structurelle aux collectivités locales ne permettant pas un suivi homogène ni consolidé des volumes.

## 4.3.6 Approche du Groupe concernant la Taxonomie Européenne

La Taxonomie européenne constitue un cadre structurant pour orienter les investissements vers les activités contribuant à la transition environnementale. Pour le Groupe, elle s'inscrit dans une trajectoire de transformation progressive du parc immobilier exploité et d'amélioration de la performance environnementale des sites, notamment à travers des projets de rénovation, d'efficacité énergétique et d'adaptation au changement climatique.

Toutefois, les indicateurs de la Taxonomie ne reflètent que partiellement les efforts déployés par le Groupe en matière de durabilité, en raison de son modèle économique. Le Groupe intervient en tant qu'exploitant de résidences et de Domaines qu'il ne possède pas. Il entretient néanmoins une relation étroite avec les propriétaires institutionnels ou individuels de ces actifs, *via* des baux commerciaux généralement conclus pour 9 à 12 ans. Dans ce cadre, les dépenses d'investissement structurantes permettant d'améliorer la durabilité du bâti, au sens de la Taxonomie, relèvent principalement des propriétaires.

Si le niveau d'alignement reste limité à ce stade, certains des investissements engagés peuvent soutenir, à terme, une meilleure conformité avec les critères techniques et les exigences *Do No Significant Harm* (DNSH). Dans ce contexte, la Taxonomie constitue un référentiel utile pour structurer l'analyse et accompagner la priorisation des investissements.

### 4.3.6.1 Rappel des enjeux et objectifs de la Taxonomie

Le règlement (UE) 2020/852, dit règlement « Taxonomie », s'inscrit dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe et constitue l'un des axes clés du plan d'actions de la Commission Européenne. Il a pour ambition d'instaurer un système de classification harmonisé permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables d'un point de vue environnemental. Une activité est qualifiée de durable lorsqu'elle apporte une contribution substantielle à l'un des six objectifs environnementaux ci-dessous, sans compromettre les autres :

- ♦ atténuation du changement climatique (CCM) ;
- ♦ adaptation au changement climatique (CCA) ;
- ♦ utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines (WTR) ;
- ♦ transition vers une économie circulaire (CE) ;
- ♦ prévention et réduction de la pollution (PPC) ;
- ♦ protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes (BIO).

### Cadre réglementaire

Le règlement Taxonomie s'applique depuis le 1er janvier 2022 pour les deux premiers objectifs environnementaux (atténuation et adaptation au changement climatique), avec une première obligation de publication centrée sur l'éligibilité. Depuis 2023, les entreprises doivent également évaluer l'alignement de leurs activités : il s'agit de démontrer leur contribution substantielle à un ou plusieurs objectifs, l'absence de préjudice significatif à l'égard des autres objectifs (principe DNSH), ainsi que le respect de garanties minimales en matière sociale et de gouvernance. À

compter de l'exercice 2024/2025, l'obligation de *reporting* s'élargit à l'ensemble des six objectifs environnementaux, conformément à l'extension prévue par l'acte délégué environnemental adopté en juin 2023. Trois actes délégués encadrent l'application technique du règlement :

- ♦ le règlement délégué (UE) 2021/2139, qui précise les critères de contribution substantielle et de DNSH pour les deux objectifs climat ;
- ♦ le règlement délégué (UE) 2023/2486, qui établit les critères applicables aux quatre autres objectifs : ressources en eau, économie circulaire, pollution, biodiversité ;
- ♦ le règlement délégué (UE) 2021/2178, qui définit le contenu, la méthode et la forme des informations à publier.

Ces textes sont complétés par des FAQ et des lignes directrices techniques actualisées régulièrement par la Commission européenne. Les entreprises doivent publier les indicateurs clés de performance (ICP) suivants pour la période de *reporting* :

- ♦ la part du chiffre d'affaires issue de produits ou services associés à des activités économiques durables ;
- ♦ la part des dépenses d'investissement (CapEx) ;
- ♦ la part des dépenses d'exploitation (OpEx), incluant les frais de R&D, les coûts de rénovation, de maintenance, d'entretien, de réparation, les loyers de courte durée et toute autre charge directe liée à l'entretien des actifs corporels.

### Rappel des définitions

Une activité économique est dite « éligible » à la Taxonomie lorsqu'elle correspond à la définition d'une des activités listées dans les annexes I et II du règlement délégué 2021/2139 du 4 juin 2021, ou dans les annexes I à IV du règlement délégué 2023/2486 du 27 juin 2023. Une activité éligible n'est pas automatiquement considérée comme durable, mais comme potentiellement durable. Pour qu'elle soit reconnue comme durable et donc « alignée », elle doit satisfaire à un ensemble de critères techniques.

Une activité économique éligible est dite « alignée » avec la Taxonomie si elle respecte les critères techniques définis dans les actes délégués climat ou environnement, c'est-à-dire si elle contribue substantiellement à un ou plusieurs objectifs environnementaux sans porter atteinte aux autres (DNSH), et si elle est exercée dans le respect des garanties minimales en matière de droits humains, d'anti-corruption, de concurrence équitable et de fiscalité (principe du « *Minimum Safeguards* » ou MS).

### Périmètre et Gouvernance

Les analyses menées dans le cadre de la Taxonomie couvrent l'ensemble des activités du Groupe incluses dans le périmètre de consolidation financière (Chapitre 5 Note 4 Structure du Groupe), conformément aux exigences du Règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission européenne. Sont donc présentés dans cette section les éléments du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement (CapEx) et des charges opérationnelles (OpEx) du Groupe pour l'exercice 2024/2025, en lien avec des activités économiques éligibles à la Taxonomie. L'analyse couvre l'ensemble des six objectifs environnementaux.

Parmi ces 6 objectifs, 3 objectifs et les activités liées suivantes ont été identifiés comme éligibles à la Taxonomie Verte en considérant l'activité du Groupe et la matérialité des montants concernés :

- ◆ la biodiversité, *via* l'activité **2.1. Hôtels, villages de vacances, campings et hébergements similaires**,
- ◆ l'atténuation et l'adaptation au changement climatique *via* :
  - les activités liées au transport et aux flottes louées par le Groupe (**6.4. Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclo-logistique ; 6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers**) ;
  - le bâti construit et vendu dans le cadre de son activité immobilière, ou loué par le Groupe dans le cadre de son activité touristique (**7.1. Construction de bâtiments neufs ; 7.2. Rénovation des bâtiments existants ; 7.3. Équipements d'efficacité énergétique**).

Le processus de *reporting* Taxonomie est piloté conjointement par les directions RSE, Finance et Opérations, en lien avec les équipes techniques de chaque *Business Line*. Il repose sur un dispositif de collecte, de documentation et de revue interne permettant d'assurer la fiabilité des données retenues. Les données financières sont rapprochées des comptes consolidés, tandis que les éléments non financiers font l'objet de contrôles de cohérence et de revue méthodologique. Le dispositif est soumis à la revue de l'auditeur externe dans le cadre de l'exercice d'assurance associé au Document d'Enregistrement Universel.

#### 4.3.6.2 Analyse de l'éligibilité

##### Méthodologie d'analyse

Le Groupe a analysé l'ensemble des typologies de chiffre d'affaires, de dépenses d'investissement (CapEx) et de dépenses d'exploitation (OpEx) à partir d'un examen détaillé des comptes sociaux de chaque entité. Les données sociales ont ensuite été réconciliées avec les données financières consolidées afin d'assurer la cohérence du périmètre et des montants retenus. Chaque poste a été évalué au regard des activités économiques listées pour les six objectifs environnementaux définis par les règlements délégués précités, afin d'identifier les flux entrant dans le champ de la Taxonomie. Afin d'éviter tout double comptage dans le numérateur des indicateurs réglementaires, chaque flux a été affecté à une seule activité taxonomique. Lorsqu'un revenu ou une dépense pouvait relever de plusieurs activités potentielles, une analyse méthodologique a été menée pour déterminer l'affectation la plus représentative au regard de la nature économique des opérations et des instructions de l'acte délégué 2021/2178. Les flux ainsi identifiés ne sont comptabilisés qu'une seule fois dans le calcul des ICP.

##### Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires consolidé du Groupe s'élève à un total de 1 867 millions d'euros (Chapitre 5 Note 6 Chiffre d'affaires) et est éligible au titre de trois activités taxonomiques :

##### ◆ 7.1. Construction de bâtiments neufs

Cette activité, listée dans les objectifs atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique concerne les ventes de produits finis immobiliers du Groupe à travers les *Business Lines* Grands Projets et Senioriales. Au 30 septembre 2025, ce chiffre d'affaires s'élève à un total de 18 millions d'euros et correspond à la construction de l'extension Villages Nature et du site Senioriales du Tampon située sur l'île de la Réunion.

##### ◆ 7.2 Rénovation des bâtiments existants

Cette activité, listée dans les objectifs atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique concerne la refacturation de travaux de rénovation. Au 30 septembre 2025, ce chiffre d'affaires s'élève à un total de 8 millions et correspond à des travaux de rénovation effectués sur différents sites du Groupe pour des tiers.

##### ◆ 2.1. Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires

Cette activité, listée dans l'objectif de protection de la biodiversité et des écosystèmes a été introduite en 2023 et concerne le chiffre d'affaires lié à l'hébergement et aux services qui y sont associés, comme la restauration et les loisirs. Elle représente un chiffre d'affaires de 1 695 millions d'euros en 2024/2025, (soit 91 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe). La majeure partie du chiffre d'affaires est directement relative à l'hébergement (1 386 millions d'euros) et aux séjours payés par les clients.

Les autres activités du Groupe générant du chiffre d'affaires, comme les services commerciaux, les *royalties* et les commissions ne sont pas éligibles au titre de la Taxonomie.

##### CapEX

Les dépenses d'investissement (CapEx) considérées dans le périmètre taxonomique sont celles répondant à la définition de l'Acte Délégué 2021/2178, qui complète le règlement (UE) 2020/852. Elles correspondent aux entrées d'actifs corporels et incorporels constatées au cours de l'exercice, avant amortissement et avant toute remesure, y compris celles résultant de réévaluations ou de dépréciations, hors variations de juste valeur. Les CapEx incluent également les droits d'utilisation comptabilisés en application de la norme IFRS 16.

Au 30 septembre 2025, les CapEx du Groupe s'élèvent à 291 millions d'euros, dont :

- ◆ 195 millions d'euros correspondent aux droits d'utilisation reconnus conformément à IFRS 16 comme indiqué en Note 18.1 – Droits d'utilisation des états financiers du Groupe ;
- ◆ 16 millions d'euros correspondent à des additions en immobilisations incorporelles comme indiqué en Note 15.3 Autres immobilisations incorporelles pour les immobilisations incorporelles ;
- ◆ 80 millions d'euros correspondent à des additions en immobilisations corporelles comme indiqué en Note 16 Immobilisations corporelles pour les immobilisations.

L'approche retenue par le Groupe consiste à rattacher l'ensemble des investissements réalisés dans les parcs à l'activité 2.1 Hébergement touristique. Certains CapEx initialement associés à cette activité pourraient également relever de l'activité 7.2 Rénovation de bâtiments existants ; toutefois, le Groupe a fait le choix de les présenter, dans les tableaux réglementaires, uniquement au titre de l'activité 2.1.

Dans le cadre d'une approche multi-objectifs, une revue des principaux projets de rénovation a par ailleurs permis d'identifier des montants éligibles à l'activité 7.3 Installations, équipements et solutions pour l'amélioration de la performance énergétique, tels que détaillés dans la section « Résultats d'éligibilité ».

## OpEX

La définition des dépenses d'exploitation (OpEx) selon l'Acte Délégué 2021/2178 couvre les coûts directs non capitalisés tels que les frais de R&D, de rénovation, de maintenance, d'entretien, de réparation, les loyers de courte durée et autres dépenses directement liées à l'entretien des actifs corporels.

Au 30 septembre 2025, ces OpEx s'élèvent à un total de 181 millions d'euros.

Au sein du Groupe, les OpEx correspondant à cette définition visent les activités taxonomiques suivantes :

- ◆ **2.1. Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires** : frais de maintenance, entretien et réparation des sites (nettoyage, linge, gestion des déchets, maintenance générale).
- ◆ **6.4. Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclo-logistique** : dépenses liées aux services de location de vélos présents sur certains sites Center Parcs.
- ◆ **6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers** : dépenses relatives à la location et à l'entretien de véhicules motorisés sur certains sites.
- ◆ **7.1. Construction de bâtiments neufs** : dépenses relatives à la construction de l'extension du site Villages Nature.
- ◆ **7.2. Rénovation de bâtiments existants** : dépenses relatives à la rénovation du site Avoriaz l'Hermine.



## Résultats d'éligibilité

Objectifs taxonomiques	Activité taxonomique	Activité économique	Montant (en m€)	En %
Protection et restauration de la diversité et des écosystèmes	2.1. Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires	Vente d'hébergements	1 695	91%
Atténuation du changement climatique / Adaptation au changement climatique / Economie circulaire	7.1. Construction de bâtiments neufs	Avancements des projets immobiliers	18	1%
Atténuation du changement climatique / Adaptation au changement climatique / Economie circulaire	7.2. Rénovation de bâtiments existants	Rénovation de bâtiments	8	0,4%
<b>Chiffre d'affaires éligible</b>			1 720	92%
<b>Chiffre d'affaires non éligible</b>			146	8%
<b>Chiffre d'affaires consolidé Groupe</b>			1 867	100%
Protection et restauration de la diversité et des écosystèmes	2.1. Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires	Exploitation des parcs et droits d'utilisation IFRS16	268	92%
<b>Dépenses d'investissement (CapEx) éligibles</b>			268	92%
<b>Dépenses d'investissement (CapEx) non éligibles</b>			23	8%
<b>Dépenses d'investissement (CapEx) Groupe</b>			291	100%
Protection et restauration de la diversité et des écosystèmes	2.1. Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires	Dépenses d'entretien des parcs	131	73%
Atténuation du changement climatique / Adaptation au changement climatique	6.4. Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclo-logistique	Location de véhicules électrique sur les parcs	3	2%
Atténuation du changement climatique / Adaptation au changement climatique	6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires	Location de véhicules thermiques sur les parcs	7	4%
Atténuation du changement climatique / Adaptation au changement climatique / Economie circulaire	7.1. Construction de bâtiments neufs	Extension du site Villages Nature	4	2%
Atténuation du changement climatique / Adaptation au changement climatique / Economie circulaire	7.2. Rénovation de bâtiments existants	Rénovation du site Avoriaz l'Hermine	1	1%
<b>Dépenses d'exploitation (OpEx) éligibles</b>			146	81%
<b>Dépenses d'exploitation (OpEx) non éligibles</b>			35	19%
<b>Dépenses d'exploitation (OpEx) Groupe</b>			181	100%

## Chiffre d'affaires

L'indicateur de chiffre d'affaires éligible est défini par l'Acte Délégué 2021/2178, complétant le règlement (UE) 2020/852, comme le montant du chiffre d'affaires généré par des activités éligibles, rapporté au chiffre d'affaires annuel consolidé établi selon les normes IFRS.

Pour l'exercice 2024/2025, le chiffre d'affaires éligible cumulé s'élève à 1 720 millions d'euros, contre 1 459 millions d'euros en 2023/2024, soit 92 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe. Cette part éligible se répartit comme suit :

- ◆ Le chiffre d'affaires généré par l'activité d'hébergement au titre de l'activité taxonomique **2.1. Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires**, contribuant à l'objectif environnemental de **protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes**. Ce chiffre comprend également les revenus liés aux services annexes à l'hébergement tels que la restauration et les loisirs. Au 30 septembre 2025, ce chiffre d'affaires atteint un total de 1 695 millions d'euros. L'an dernier, il s'élevait à 1 378 millions d'euros.
- ◆ Le chiffre d'affaires issu de la construction d'actifs immobiliers relevant de l'activité taxonomique **7.1. Construction de bâtiments neufs**, contribuant aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. Ce chiffre s'élève à 18 millions d'euros au 30 septembre 2025 et concerne la construction de l'extension du site Villages Nature et du site Senioriales du Tampon située sur l'île de la Réunion.
- ◆ Le chiffre d'affaires issu de travaux de rénovation relevant de l'activité taxonomique **7.2. Rénovation de bâtiments existants**, contribuant aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. Ce chiffre d'affaires s'élève à 8 millions d'euros au 30 septembre 2025.

## CapEX

Au 30 septembre 2025, le montant total des investissements correspondant à la définition des CapEx taxonomiques (Méthodologie d'analyse) s'élève à 291 millions d'euros. Parmi eux, 268 millions d'euros sont éligibles portant le ratio d'éligibilité des CapEx à 92%. 71 % des CapEx éligibles sont liés aux droits d'utilisation IFRS 16. Le reste correspond à des investissements de rénovation des parcs, destinés à permettre l'alignement futur d'activités actuellement éligibles. Ces investissements concernent des parcs ne remplissant pas encore les conditions d'alignement à l'activité 2.1 (Analyse d'alignement).

Au 30 septembre 2024, le taux d'éligibilité des CapEx du Groupe était de 73%. La hausse de 19 points observée cette année est due à la variation de certains comptes d'immobilisations et, en majorité à l'application de la norme IFRS 16. Le Groupe souligne que, ces droits d'utilisation relevant de l'activité **2.1**, l'application de la norme IFRS 16 peut engendrer une forte volatilité du taux d'éligibilité des CapEx.

Dans le cadre de l'analyse multi-objectifs, les principales rénovations ont également été examinées à travers l'activité **7.3. Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique**, contribuant aux objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, sur la base des CapEx hors droits d'utilisation IFRS 16, soit 77 millions d'euros. Cette activité taxonomique concerne les mesures de rénovations individuelles telles que le changement de fenêtre, de portes, de matériel de chauffage et de climatisation ou encore de travaux de plomberie. Cette analyse a permis d'identifier

12,4 millions d'euros de dépenses éligibles, réparties de la manière suivante :

- ◆ 10,2 millions d'euros au sein de Center Parcs en Europe (dont 6,6 millions d'euros dans le cadre de travaux de rénovation énergétique sur le Domaine Les Hauts de Bruyères) ;
- ◆ 1,8 million d'euros au sein de Pierre & Vacances en France (principalement pour l'acquisition de la chaufferie biomasse de Brannville) ;
- ◆ 0,3 million d'euros au sein de Pierre & Vacances en Espagne ;
- ◆ 0,1 million d'euros au sein de Adagio.

## OpEX

Au 30 septembre 2025, les dépenses d'exploitation répondant à la définition de la Taxonomie (Méthodologie d'analyse) s'élèvent à un total de 181 millions d'euros. Parmi celles-ci, 146 millions d'euros sont éligibles au titre des activités suivantes :

- ◆ 131,3 millions d'euros éligibles à l'activité **2.1. Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires**. Il s'agit des dépenses liées à l'entretien et à la maintenance des actifs d'hébergement touristique du Groupe.
- ◆ 7,3 millions d'euros éligibles à l'activité **6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers**, correspondant aux coûts liés à la location et à l'entretien des véhicules thermiques loués sur les parcs.
- ◆ 3,5 millions d'euros éligibles à l'activité **7.1. Construction de bâtiments neufs**, relatifs aux charges d'exploitation dans le cadre des travaux des nouveaux cottages du site Villages Nature.
- ◆ 2,9 millions d'euros éligibles à l'activité **6.4. Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclo-logistique**. Ce montant couvre les coûts liés à la vente, l'achat, le financement, la location ou l'exploitation de dispositifs de mobilité bas carbone, comme les vélos ou véhicules électriques. Au sein du Groupe, cette activité concerne la location de vélos et de véhicules électriques sur certains sites Center Parcs.
- ◆ 1,3 million d'euros éligibles à l'activité **7.2. Rénovation de bâtiments existants**, relatifs aux charges d'exploitation dans le cadre des travaux de rénovation du site Avoriaz Hermine.

À noter que les OpEx taxonomiques ne sont pas réconciliables avec les états financiers, ces derniers ne présentant pas le niveau de granularité requis pour isoler les catégories de dépenses définies par la Taxonomie.

### 4.3.6.3 Analyse d'alignement

#### Analyse et résultats

L'analyse d'alignement a été conduite pour chacune des activités éligibles identifiées selon la méthodologie suivante :

- ◆ Pour l'activité **2.1. Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires**, l'évaluation de la contribution substantielle et des critères DNSH a été réalisée à partir d'une revue détaillée des caractéristiques des parcs et des projets au regard des critères techniques définis dans les actes délégués applicables. Cette analyse s'appuie sur les données disponibles au niveau des sites, les audits techniques, la documentation opérationnelle et les éléments fournis par les équipes immobilières et opérationnelles.

- ◆ Pour les activités **7.1, 7.2, 7.3, 6.4 et 6.5**, l'analyse d'alignement a été réalisée à partir de la documentation technique disponible pour chacun des projets, équipements ou prestations concernés. Les critères de contribution substantielle et les exigences DNSH ont été évalués en comparant les caractéristiques des travaux, installations ou services aux prescriptions définies dans les actes délégués applicables à chaque activité. Cette analyse s'appuie notamment sur les descriptifs techniques, les éléments contractuels, les factures ou devis, ainsi que les informations opérationnelles collectées auprès des équipes projets et maintenance.

L'examen du respect des garanties minimales (*Minimum Safeguards*) repose sur les politiques et dispositifs internes du Groupe en matière d'éthique, de droits humains, d'anti-corruption et de conformité, complétés par une revue des incidents significatifs et des contrôles internes. Lorsque les informations techniques ou documentaires nécessaires ne permettaient pas de démontrer la conformité complète aux critères, l'activité a été considérée comme non alignée, conformément au principe de prudence attendu par la réglementation.

### Chiffre d'affaires

Le total du chiffre d'affaires éligible du Groupe s'élève à 1 720 millions d'euros, qui se décomposent en 1 695 millions d'euros éligibles au titre de l'activité **2.1. Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires**, 18 millions d'euros éligibles au titre de l'activité **7.1. Construction de bâtiments neufs** et 8 millions d'euros éligibles au titre de l'activité **7.2 Rénovation de bâtiments existants**. Ces trois activités ont fait l'objet d'une analyse d'alignement :

- ◆ Les critères d'alignement de l'activité **2.1. Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires** étant relatifs aux parcs, l'analyse d'alignement à cette activité a donc consisté à revoir, aux bornes de chaque parc du Groupe, chacun des critères de contribution substantielle, de DNSH et de garanties minimales. Ainsi, l'alignement d'un parc à cette activité nous permet de considérer également son chiffre d'affaires comme aligné. Les résultats de cette analyse d'alignement nous permettent de conclure qu'aucun parc n'est aligné à cette activité compte-tenu des informations à disposition cette année.
- ◆ Concernant l'activité **7.1. Construction de bâtiments neufs**, les deux projets générant du chiffre d'affaires immobiliers ne respectant pas certains des critères de contribution substantielle et de DNSH, ne sont pas alignés.
- ◆ Le chiffre d'affaires de l'activité **7.2 Rénovation de bâtiments existants** n'est pas aligné, car il s'agit d'une refacturation sans maîtrise opérationnelle des critères techniques, ceux-ci relevant entièrement de l'investisseur tiers.

### CapEx

Comme précisé dans la section consacrée à la méthodologie, l'ensemble des CapEx a été examiné au travers de l'activité **2.1 Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires**, en lien avec l'objectif de protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

L'alignement des CapEx à cette activité dépend donc directement de l'alignement des parcs dans lesquels ces investissements ont été réalisés. L'alignement des parcs étant nul, les CapEx afférents ne sont pas alignés.

A travers l'analyse multi-objectifs conduite, 1,7 million d'euros ont été identifiés alignés à l'activité **7.3. Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique** correspondant en majorité à la chaufferie biomasse de Branville acquise en 2025, soit 2% des CapEx éligibles (hors droits d'utilisation IFRS 16).

### OpEx

Le montant total des OpEx éligibles du Groupe s'élève à 146 millions d'euros. L'évaluation de l'alignement des OpEx liés à l'activité **2.1 Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires** a été conduite selon la même méthodologie que pour le chiffre d'affaires et les CapEx. Le montant d'OpEx aligné à cette activité est nul.

L'analyse d'alignement des OpEx aux autres activités a été menée de manière individuelle pour chaque activité :

- ◆ Les OpEx éligibles au titre de l'activité **7.1 Construction de bâtiments neufs** correspondent aux charges d'exploitation dans le cadre des travaux d'extension du site Villages Nature. Les critères de contributions substantielles ne sont pas respectés. L'activité n'est pas alignée.
- ◆ Les OpEx éligibles au titre de l'activité **7.2 Rénovation de bâtiments existants** correspondent aux charges d'exploitation dans le cadre des travaux de rénovation du site Avoriaz Hermine. Le DNSH Adaptation n'est pas respecté. L'activité n'est pas alignée.
- ◆ Les OpEx éligibles au titre de l'activité **6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers** correspondent aux coûts liés à la location et à l'entretien des véhicules présents sur les parcs. Pour cette activité, tous les critères d'alignement ne sont pas remplis à ce jour. Cette activité n'est pas donc alignée.
- ◆ Les OpEx éligibles au titre de l'activité **6.4. Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclo-logistique** correspondent à la location de vélos et de véhicules électriques sur certains sites Center Parcs. Pour cette activité, le Groupe est en cours de collecte des éléments démontrant le respect du critère de DNSH économie circulaire. Cette activité n'est à ce jour pas alignée.

### Analyse et résultats

Les activités éligibles ne sont pour l'instant pas alignées pour plusieurs raisons :

- ◆ le critère de contribution substantielle à la biodiversité, particulièrement exigeant, ne permet pas à ce stade de valider l'alignement des sites, et donc des indicateurs associés ;
- ◆ certaines dépenses éligibles financent des projets de rénovation améliorant la performance énergétique des sites mais n'atteignent pas encore les niveaux requis par la taxonomie ;=
- ◆ la documentation permettant de démontrer la conformité aux critères DNSH en particulier sur l'économie circulaire, la gestion des déchets de construction et l'adaptation au changement climatique, reste en cours de structuration.

Ces éléments expliquent que, malgré un taux d'éligibilité élevé, le niveau d'alignement demeure limité.

#### 4.3.6.4 Présentation réglementaire des indicateurs

Part du chiffre d'affaires issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la Taxonomie — Informations pour l'année fiscale 2024/2025

Exercice 2024-2025		2024-2025			Critères de contribution substantielle					Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH ») (h)										Part du chiffre d'affaires alignée sur la Taxonomie (A.1.) ou éligible à la Taxonomie (A.2.), année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)								
Activités économiques (1)	Code (a) (2)	Chiffre d'affaires (3)	Part du chiffre d'affaires, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation au changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)														
		€	%	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	%	H	T											
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																														
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																														
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1.)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0 %													
Dont habitantes		-	-							-	-	-	-	-	-	-	-	-	H											
Dont transitoires		-	-							-	-	-	-	-	-	-	-	0 %		T										
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (g)																														
				EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)																					
Construction de bâtiments neufs (e)	CCM 7.1/CCA 7.1/CE 3.1	17 662 000	0,95 %	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL																					1,44 %
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2/CCA 7.2/CE 3.2	7 965 000	0,43 %	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL																					3,01 %
Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires	BIO 2.1	1 694 589 000	90,79 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL																					75,81 %
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2.)		1 720 216 000	92,16 %	1,37 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	90,79 %																					80,26 %
A. Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie (A.1. + A.2.)		1 720 216 000	92,16 %	1,37 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	90,79 %											80,26 %										
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																														
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie		146 337 000	7,84 %																											
TOTAL (A. + B.)		1 866 553 000	100 %																											

4

## Part des dépenses CapEx issue des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la Taxonomie — Informations pour l'année fiscale 2024/2025

Exercice 2024-2025	2024-2025			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH ») (h)									
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)					Atténuation au changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)					Garanties minimales (17)	Part des CapEx alignée sur la Taxonomie (A.1.) ou éligibles (A.2.) à la Taxonomie, année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
Activités économiques (1)	Code (a) (2)	CapEx (3)	Part des CapEx, année N (4)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	%	H	T
		€	%																
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																			
Rénovation de bâtiments existants (d)	CCM 7.2	-	0,00 %	OUI	NON	N/EL	N/EL	NON	N/EL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,15 %		T
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	-	0,00 %	OUI	NON	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,02 %	H	
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1.)		-	0,00 %	0,00 %	-	-	-	-	-	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,17 %		
Dont habitantes		-	0,00 %							OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,02 %	H	
Dont transitoires		-	0,00 %							OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,15 %		T
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (g)																			
				EL ; N/ EL (f)	EL ; N/ EL (f)	EL ; N/ EL (f)	EL ; N/ EL (f)	EL ; N/ EL (f)	EL ; N/ EL (f)										
Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires	BIO 2.1	267 974 000	92,07 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL										
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2/ CCA 7.2/ CE 3.2	-	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3/ CCA 7.3	-	0,00 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
CapEx des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2.)		267 974 000	92,07 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	92,07 %										
A. CapEx des activités éligibles à la Taxonomie (A.1 + A.2)		267 974 000	92,07 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	92,07 %										
																	66,00 %		
																	2,07 %		
																	4,74 %		
																	72,81 %		
																	72,98 %		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
CapEx des activités non éligibles à la Taxonomie		23 074 000	7,93 %																
TOTAL (A. + B.)		291 048 000	100 %																



Part des OpEx concernant des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la Taxonomie — Informations pour l'année fiscale 2024/2025

Exercice 2024-2025	2024-2025			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH ») (h)						Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignée sur la Taxonomie (A.1.) ou éligibles à la Taxonomie (A.2.), année N-1 (18)	Catégorie activité habitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
Activités économiques (1)	Code (a) (2)	OpEx (3)	Part des OpEx, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation au changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)				
		€	%	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI ; NON ; N/EL (b) (c)	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	%	H	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																			
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	CCM 9.3	0	0,00 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,19 %	H	
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique (d)	CCM 6.4/ CCA 6.4	0	0,00 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,60 %		
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1.)		0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,79 %		
Dont habitantes		0	0,00 %							NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,19 %	H	
Dont transitoires		0	0,00 %							NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0,00 %		T
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (g)																			
				EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)										
Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires	BIO 2.1	131 347 811	72,61 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL										
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5/ CCA 6.5	7 262 625	4,01 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclo-logistique	CCM 6.4/ CCA 6.4	2 887 397	1,60 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Construction de bâtiments neuf	CCM 7.1/ CCA 7.1/ CE 3.1	3 515 870	1,94 %	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2/ CCA 7.2/ CE 3.2	1 342 345	0,74 %	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
OpEx des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2.)		146 356 049	80,91 %	8,30 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,69 %										
A. OpEx des activités éligibles à la Taxonomie (A.1 + A.2)		146 356 049	80,91 %	8,30 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	2,69 %										
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
OpEx des activités non éligibles à la Taxonomie		34 540 243	19,09 %																
TOTAL (A. + B.)		180 896 292	100 %																

## Part du chiffre d'affaire associé à des activités économiques alignées sur la Taxonomie :

	Part du chiffre d'affaires/Chiffre d'affaires total	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0 %	1 %
CCA	0 %	1 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	1 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	91 %

## Part des CapEx associée à des activités économiques alignées sur la Taxonomie :

	Part des CapEx/Total des Capex	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	92 %

## Part des OpEx associée à des activités économiques alignées sur la Taxonomie :

	Part des OpEx/Total des OpEx	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0 %	8 %
CCA	0 %	8 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	3 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	73 %

## 4.4 Gouvernance

### 4.4.1 Accompagner les activités au service d'une démarche éthique et responsable (ESRS G1)

#### Contexte

Dans un secteur où les enjeux sociétaux et environnementaux se renforcent, le Groupe inscrit la gouvernance éthique au cœur de sa stratégie de responsabilité. Cette section présente les principaux axes structurants de cette démarche : la prise en compte du bien-être animal dans les approvisionnements et les activités, le développement d'une relation fournisseurs durable et

d'achats responsables, la promotion de pratiques éthiques renforcées (intégrité des affaires, protection des données personnelles), la consolidation d'une relation de confiance avec les propriétaires et enfin l'engagement solidaire au travers de la Fondation. En agissant sur l'ensemble de ces leviers, le Groupe poursuit la structuration d'un modèle touristique responsable et confirme son ambition de contribuer à un « tourisme à impact positif ».

#### Impacts, risques et opportunités

L'analyse de double matérialité (4.1.3) a révélé des impacts, risques et opportunités matériels concernant les sujets de gouvernance :

#### G1- GOUVERNANCE

##### Enjeu lié au bien-être animal en lien avec l'offre de restauration ou les activités impliquant des animaux

R	Risque financier en lien avec une sensibilité croissante des clients sur le bien-être animal	MT	Activités propres Amont, Aval
---	--	----	----------------------------------

##### Enjeu lié à l'éthique des affaires

I-	Atteinte à la réputation des lanceurs d'alerte et perte de confiance des collaborateurs et des clients	CT	Activités propres Amont, Aval
R	Risque financier lié à des faits de corruption, un manque de protection des lanceurs d'alerte, ou une mauvaise gestion des données personnelles	CT	Activités propres Amont, Aval

##### Actions solidaires via la Fondation du Groupe

I+	Soutien aux associations en faveur des familles fragilisées	CT	Activités propres Aval
----	---	----	---------------------------

##### Gestion de la relation fournisseurs

R	Risque financier lié à une mauvaise gestion de la relation fournisseurs	CT	Activités propres Amont, Aval
---	---	----	----------------------------------

#### 4.4.1.1 Prendre en compte le bien-être animal

Une offre de restauration sur l'ensemble des Domaines Center Parcs et quelques sites Pierre & Vacances, ainsi que la présence d'animaux sur la quasi-totalité des Domaines Center Parcs (petites fermes) font du bien-être animal un enjeu majeur pour le Groupe.

#### Politiques, actions et objectifs

Le Groupe propose une offre de restauration sur une partie de ses sites, couvrant l'ensemble des Center Parcs ainsi que les Villages et quelques résidences Pierre & Vacances. Opérée par des partenaires, cette offre constitue un levier de soutien aux pratiques agricoles durables, à l'approvisionnement local et à l'économie des territoires, tout en enrichissant l'expérience client grâce à la mise en valeur des spécialités régionales. Bien que le Groupe n'exploite pas directement les points de restauration, il veille en concertation avec ses partenaires, à la mise en place de pratiques responsables : *sourcing* local, lutte contre le gaspillage alimentaire, critères de bien-être animal, recours à des filières agroalimentaires durables, réduction

des déchets et développement d'alternatives végétales. Ceci prend la forme d'une charte de restauration responsable chez Center Parcs, signée par l'ensemble de ses partenaires en Europe. Les restaurants implantés dans les Villages intègrent également une part croissante de produits régionaux, contribuant ainsi au soutien actif des producteurs locaux. À titre d'exemple, au sein du Center Parcs Les Landes de Gascogne, 70 % des produits frais utilisés dans l'offre de restauration proviennent de fournisseurs basés en Nouvelle Aquitaine ou en Occitanie.

Présente sur un nombre très limité de sites, l'offre de restauration est un élément moins constitutif de l'expérience client chez **Pierre & Vacances France**. Pour autant, la *Business Line* positionne également la restauration comme un vecteur d'ancrage local et d'authenticité, permettant aux clients de découvrir la gastronomie régionale au sein de restaurants partenaires. Une charte encadre désormais les partenariats sur le volet RSE : privilégier les circuits courts, proposer des produits frais et valoriser les spécialités régionales, tout en offrant des options adaptées à tous les régimes alimentaires et des menus pour enfants, et des critères sur le bien-être animal.

Pour les deux *Business Lines*, les attentes du Groupe en matière de bien-être animal dont notamment les ovoproduits figurent dans les chartes adressées à leur partenaires restauration : proposer des œufs et ovoproduits issus de poules élevées en plein air, et déployer d'ici 2026 le référentiel *European Chicken Commitment* (ECC) sur l'ensemble de ses sites. En 2024/2025, 37 % des sites respectaient déjà les critères ECC relatifs au poulet de chair (avec un objectif de 100 % d'ici 2026), 84 % avaient supprimé l'approvisionnement en œufs de batterie et 80 % avaient signé une charte de restauration responsable.

Sur les Domaines **Center Parcs**, les animaux des petites fermes et des activités proposées par des prestataires externes sélectionnés (balade en poney) font l'objet d'une attention particulière de la part des équipes sur sites et des partenaires spécialisés.

#### 4.4.1.2 Développer une relation fournisseurs durable et des achats plus responsables

Le Groupe s'attache à renforcer le caractère responsable et durable de ses achats par une démarche achats responsables.

Sur l'exercice 2024/2025, le Groupe a acheté des biens et services pour 833 millions d'euros (contre 897 millions d'euros sur l'exercice précédent). 98 % de ces achats ont été réalisés auprès de fournisseurs localisés dans l'Espace Economique Européen (EEE) : 48 % auprès de fournisseurs domiciliés en France métropolitaine, 17 % aux Pays-Bas, 10 % en Belgique, 14 % en Allemagne et 4 % en Espagne. 0,47 % des achats ont été réalisés dans des pays évalués à risque selon l'indice RSE de *Global Risk Profile* (GRP) :

- ♦ pays à risque « Moyen » : Chine, Hong Kong, Géorgie, Malaisie, Emirats Arabes Unis ;
- ♦ pays à risque « Haut » : Inde, Maroc ;
- ♦ pays à risque « Très Haut » : aucun.

Parmi les pays à risque d'un point de vue RSE, desquels sont livrés des produits nécessitant un niveau de vigilance élevé, la Direction Achats ne travaille qu'avec la Chine. 100 % de ces fournisseurs situés en Chine ont été audités d'un point de vue social et environnemental depuis moins de cinq ans.

#### Politiques, actions et objectifs

Le Groupe déploie une politique d'achats responsables, complétée par une cartographie des risques au regard du Devoir de Vigilance. La politique actuelle vise à acheter des produits et services durables, auprès de fournisseurs responsables, dans le cadre d'une relation commerciale éthique, tout en recherchant des fournisseurs locaux et du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) lorsque l'achat est éligible. En 2024/2025, le montant des dépenses effectuées auprès du STPA a atteint 862 milliers d'euros HT (contre 928 milliers d'euros HT sur l'exercice 2023/2024). La mise en œuvre de la politique est placée sous la responsabilité de la Directrice des Achats Groupe, en lien étroit avec la Direction RSE, la Direction des Risques et Compliance. Elle est ensuite présentée aux *Business Lines* lors de réunions.

Pour garantir l'achat de produits et services responsables, le Groupe cherche à intégrer des critères RSE spécifiques à chaque catégorie d'achat, en tenant compte de leurs impacts sociaux et environnementaux. Cette approche s'appuie sur les référentiels internes *Spécifications Standard Construction Rénovation Maintenance* et les critères du label Clef Verte. En 2024/2025, la

Direction Achats a engagé une mise à jour de sa cartographie des risques sociaux, environnementaux et éthiques, et a organisé un test de la plateforme AFNOR afin d'affiner son analyse et améliorer le traitement de ces risques. Cette plateforme permet, pour certains segments d'achats, d'identifier les enjeux RSE spécifiques et de formuler des recommandations pour lever les risques sous-jacents (spécifications produits/services, critères de sélection, clauses contractuelles).

Pour acheter auprès de fournisseurs responsables, le Groupe demande de signer le **Code de conduite Fournisseurs**, disponible sur une plateforme dédiée ou intégré au contrat. Validé par la Direction des Achats, le code est piloté par la Direction Achats et co-rédigé avec le service Compliance. Il impose depuis 2023 des standards éthiques, sociaux, environnementaux et professionnels à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Les fournisseurs s'engagent également à veiller à ce que leurs propres partenaires respectent ces exigences. Le Groupe a demandé aux fournisseurs (couvrant 80 % des dépenses d'achat) d'accéder à la plateforme dédiée, qui permet de centraliser les éléments obligatoires et les documents RSE : questionnaire d'évaluation RSE, plans de progrès (le cas échéant), rapports d'audit, données de décarbonation. Une vigilance renforcée est exercée à l'égard des fournisseurs stratégiques, identifiés selon leur catégorie d'achat, leur impact sur la continuité de l'activité et la satisfaction client, ainsi que le volume de dépenses engagé. Cette plateforme permettra d'évaluer le niveau de maturité carbone des fournisseurs répondants. En partenariat avec la Direction RSE, un dispositif est en cours de conception pour sensibiliser les fournisseurs stratégiques les plus émetteurs en carbone et les moins matures à progresser (4.3.1).

Sur l'exercice 2024/2025, la Direction Achats a identifié 212 fournisseurs stratégiques, dont 125 ont signé le Code de conduite Fournisseurs et 58 ont réalisé leur auto-diagnostic RSE.

Pour acheter dans le cadre d'une relation commerciale responsable, le Groupe veille à garantir l'égalité de traitement des offres, la transparence des règles de sélection et un choix juste des fournisseurs. Les équipes Achats restent à l'écoute de leurs partenaires lors des revues d'activité et favorisent un dialogue constructif. Un médiateur interne est mobilisable en cas de difficulté, et une plateforme d'alerte confidentielle est mise à disposition afin qu'ils puissent signaler toute préoccupation liée à l'éthique, à la conformité ou aux pratiques du Groupe.

Par ailleurs, le délai de paiement est l'un des paramètres de la relation avec les fournisseurs, c'est pourquoi le Groupe a instauré en 2023 une politique de conditions de paiement qui a été diffusée via un mémo interne. Cette politique permet d'assurer les paiements des fournisseurs dans les délais fixés. En conformité avec la directive européenne, elle fixe un règlement à 60 jours pour l'Espagne, 45 jours pour la France et 30 jours pour la Belgique, les Pays-Bas et l'Allemagne. De plus, les délais de règlement peuvent varier selon la réglementation locale ou les règles d'exception. Il est à noter qu'aucune différence n'est appliquée entre les délais de paiement des PME et ceux des autres fournisseurs. La politique a été définie, validée et déployée conjointement par le département financier et la Direction des Achats Groupe. Elle concerne l'ensemble des *Business Lines* et engage tous les collaborateurs impliqués dans le processus de validation et de règlement des factures.

Le délai moyen de paiement des fournisseurs est de 49 jours. La part de paiements conformes aux conditions de paiement standard est de 51%. Il n'y a aucune procédure légale en cours pour retard de paiement. Ces données sur l'année fiscale 2024/2025 s'appliquent sur un périmètre restreint incluant Pierre & Vacances (Europe), Center Parcs (Europe), *Corporate*, *maeva* et *Adagio*.

### 4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables

Le Groupe place l'éthique, la conformité et la transparence au cœur de ses activités. Cette démarche vise à garantir une conduite exemplaire dans l'ensemble de ses interactions (internes comme externes) et à prévenir tout risque de non-conformité, de corruption ou d'atteinte aux droits fondamentaux. Elle repose sur un cadre clair de politiques et de dispositifs de gouvernance destinés à assurer un comportement responsable à tous les niveaux de l'organisation. Cela passe par deux engagements : le renforcement de l'éthique des affaires et la garantie de la protection des données personnelles, qui concernent l'ensemble des *Business Lines* du Groupe.

#### 4.4.1.3.1 Renforcer l'éthique des affaires

En tant que leader européen du tourisme de proximité, le Groupe attache une importance particulière au respect des réglementations auxquelles il est soumis, notamment la loi Sapin II et le devoir de vigilance (4.1.4). Cette exigence s'accompagne d'un engagement fort en faveur de la préservation de son intégrité, de sa réputation et de la confiance de ses clients, partenaires et collaborateurs. Le Groupe applique un principe de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption, de trafic d'influence ou de pratiques anti-concurrentielles, avec l'ambition d'ancrer durablement une culture d'éthique et de conformité dans l'ensemble de ses activités et de ses implantations. En conséquence, le Groupe déploie un ensemble cohérent d'outils pour garantir la conformité et prévenir les risques (Code éthique Groupe, Procédure de gestion des conflits d'intérêts, Charte du lanceur d'alerte et dispositif associé, Code de conduite Fournisseurs, formations sur la lutte contre la corruption, dispositif d'évaluation des tiers). Ces instruments permettent de prévenir les situations de corruption ou de versements de pots-de-vin, de protéger les lanceurs d'alerte et de s'assurer que les partenaires externes respectent les exigences légales et sociales applicables sur les sites du Groupe.

#### Politiques, actions et objectifs

La sous-traitance de service du secteur du tourisme et du secteur de la construction peut comporter des risques en matière de Droits de l'Homme liés notamment aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité. Conscient des risques existants dans les secteurs dans lesquels il opère, le Groupe veille au respect des Droits de l'Homme. Le Code d'Éthique est fondé sur le respect de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et des textes fondateurs de l'Organisation Internationale du Travail. Les principes essentiels guidant les actions du Groupe sont notamment : le respect des lois et des règlements et le respect de la personne (pas de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'intimidation). Le Code Éthique rappelle que chaque collaborateur doit exercer ses fonctions avec intégrité, transparence, loyauté et responsabilité. L'enjeu des droits humains est traité dans le plan de vigilance (4.1.4.1).

Placée sous la responsabilité hiérarchique du Secrétaire Général, la *Group Compliance Officer* conçoit, pilote et supervise le programme de conformité du Groupe, en coordination avec les équipes des Ressources Humaines, Achats et Juridique. Elle veille à ce que les différents organes impliqués dans la gouvernance de la conformité disposent d'un niveau adéquat de compétence et de sensibilisation. Dans ce cadre, les managers, directeurs et membres du COMEX suivent une formation interne dédiée à la prévention de la corruption, d'une durée de deux heures, permettant d'assurer un socle homogène de connaissances et de responsabilités. Les membres du COMEX bénéficient par ailleurs, de par leur parcours professionnel et leur exposition aux enjeux de conformité, d'un bon niveau de connaissances avant leur prise de fonction au sein du Groupe.

La *Group Compliance Officer* veille à la mise en œuvre, à la révision et à la diffusion des dispositifs éthiques et de conformité, en lien avec les managers et les référents Éthique & Conformité présents dans chaque *Business Line*, chargés d'en assurer le déploiement opérationnel. Ces politiques sont régulièrement rappelées aux collaborateurs à travers des communications internes, des campagnes de déclaration et des modules de formation disponibles sur les outils propres à chaque *Business Line*. Les administrateurs externes, qui ne relèvent pas du dispositif de formation interne, sont néanmoins réputés formés ou sensibilisés par leur organisation d'origine, conformément aux standards de gouvernance attendus dans leurs secteurs. Ce dispositif global garantit que les instances dirigeantes et opérationnelles disposent des connaissances et responsabilités nécessaires pour exercer un contrôle éclairé, cohérent et responsable de la politique de conformité du Groupe.

Au cours de l'exercice 2024/2025, la Direction *Compliance* a renforcé son dispositif de prévention du risque de corruption et de concurrence déloyale à travers plusieurs actions majeures : l'élaboration d'un Code d'Éthique, le déploiement d'outils d'évaluation des tiers et de questionnaires renforcés dédiés en cas d'identification d'un fournisseur à risque et la mise en place de formations obligatoires. Le programme de formation s'inscrit dans un cycle triennal et s'adresse en priorité aux cadres et aux collaborateurs exerçant les fonctions les plus exposées (Achats, Construction et Rénovation, Développement, Commerce, Direction de site). Les membres du COMEX et la Directrice RSE sont formés à la lutte contre la corruption par l'équipe *Compliance* Groupe. À ce jour, les membres du Conseil d'Administration (administrateurs externes uniquement) ne sont pas formés sur ces sujets. Les sessions, organisées en présentiel, en webinar ou en ligne, abordent les obligations légales, la définition des infractions, les procédures internes et les bonnes pratiques, à travers des cas concrets inspirés de situations réelles. Le module *e-learning* est déjà opérationnel au sein de Pierre & Vacances et sera progressivement étendu à l'ensemble des *Business Lines* du Groupe. En 2024/2025, 276 collaborateurs occupant des fonctions à risque (sur un total de 712 personnes concernées) ont suivi une formation à la lutte contre la corruption, en présentiel ou à distance, soit 39 % de la population concernée formée (vs 8 % sur l'exercice précédent).

Le Code éthique Groupe, adopté en janvier 2024, formalise les valeurs et les principes qui guident la conduite de toutes les activités du Groupe : intégrité, transparence financière, respect des personnes, diversité, prévention du harcèlement, santé et sécurité, protection des données et engagement environnemental. Sa définition a impliqué les principales parties prenantes internes (équipes des Ressources Humaines, des Achats et *Compliance*) et elle a été validée par plusieurs membres du COMEX (Directeur Général, Directrice des Ressources Humaines), la Direction Juridique et le CSE. Introduit par un message du Directeur Général, il symbolise l'engagement fort de la Direction pour l'éthique et la conformité. Le Code a été intégré au règlement intérieur des *Business Lines* françaises et validé par les services juridiques locaux dans les autres pays (déploiement en cours pour l'Allemagne et les Pays-Bas). Il est diffusé à tous les collaborateurs, inclus dans le pack d'intégration et accessible dans toutes les langues sur l'intranet, ainsi qu'intégré aux modules de *e-learning* et formations anti-corruption. Concrètement, le Code contribue à prévenir les actes de corruption et de pot-de-vin à travers plusieurs dispositifs :

- ♦ une politique cadeaux et invitations actuellement en cours de d'élaboration qui sera mise en place en 2026 ;
- ♦ une formation en présentiel tous les trois ans pour les collaborateurs identifiés comme à risque, complétée depuis 2025 par un module *e-learning* illustré de cas pratiques ;



- ♦ la mise en œuvre de contrôles comptables renforcés sur Pierre & Vacances France ;
- ♦ l'évaluation systématique des fournisseurs *via* les plateformes Altares (*screening*) et Aproxall (formulaires anti-corruption, protection des données, collecte de documents sociaux obligatoires, etc.) ; ainsi que des procédures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et à des poursuites judiciaires en cas de faits avérés de corruption.

La procédure de gestion des conflits d'intérêts invite tous les collaborateurs à déclarer toute situation potentielle ou avérée de conflit en complétant un formulaire adressé au service des Ressources Humaines, pour analyse et mise en place d'actions correctives le cas échéant. Depuis 2022, certains collaborateurs, en raison de leurs fonctions ou de leur niveau de responsabilité, doivent remplir chaque année une déclaration d'intérêts ou d'absence de conflit. Les listes des collaborateurs concernés sont révisées annuellement par les Directions *Compliance* et des Ressources Humaines. Cette procédure a pour objectif de prévenir tout risque d'atteinte à l'intégrité dans la conduite des affaires et de garantir la transparence dans les décisions.

La Charte du lanceur d'alerte, conforme à la directive européenne, a été rédigée en impliquant les parties prenantes internes telles que la Direction Juridique et les équipes des Ressources Humaines pays des *Business Lines*. Elle définit un dispositif sécurisé et confidentiel, hébergé sur la plateforme *Whispli* pour toutes les *Business Lines* (à l'exception de Pierre & Vacances en Espagne qui possède un dispositif propre). Ce canal permet à tous les collaborateurs et aux parties prenantes externes (fournisseurs, partenaires, clients, actionnaires, membres de gouvernance) de signaler, en toute confidentialité, tout fait de corruption ou d'irrégularité. Accessible *via* l'intranet et le site du Groupe, ce dispositif, validé après consultation du CSE et analyse d'impact RGPD, garantit un traitement indépendant et confidentiel des alertes, avec possibilité d'accompagnement externe. La plateforme permet également, sous conditions, le dépôt d'alertes anonymes. Les demandes sont réceptionnées par la Directrice de la *Compliance* & Audit Interne, avec information du Secrétaire Général. Les personnes recevant les alertes *via* la plateforme (notamment les Directeurs des Ressources Humaines) ont été formées fin 2021 par la Responsable *Compliance*, sur l'utilisation de cet outil, l'analyse des risques RGPD associés, les principes de confidentialité et de neutralité, ainsi que la conduite d'enquête. De nouvelles sessions de formation sont programmées en 2026, assurées par la Directrice de la *Compliance* & l'Audit Interne et la *Compliance Officer*, sur la base des exigences du RGPD et de la loi Sapin II. Les membres du comité d'enquête dépendent de la *Business Line* concernée et du service concerné par l'alerte. Le recours à un cabinet externe est envisagé pour les cas complexes ou présentant un risque de conflit d'intérêts, sur décision de la Direction Conformité. Lors du dépôt d'une alerte, il est accusé réception de celle-ci sous 72 heures et le délai moyen de traitement est de trois mois. Le service *Compliance* réalise une analyse préliminaire pour juger de la recevabilité (périmètre, crédibilité). Si l'alerte est recevable, une enquête est ouverte et confiée au référent concerné (Finance, Ressources Humaines, etc.) et un comité d'enquête dédié est mis en place. Les échanges avec le lanceur d'alerte et consultations des pièces et documents de l'enquête, sont réalisés le plus possible *via* les dispositifs d'alerte pour garantir la sécurité et la confidentialité. Des entretiens peuvent être menés avec le lanceur d'alerte, des témoins ou la personne mise en cause (avec accord préalable du lanceur d'alerte si son identité doit être révélée). Le service *Compliance* suit le dossier, le calendrier et la communication avec le lanceur d'alerte.

Le faible nombre d'alertes permet un suivi individualisé manuel. Un suivi formalisé et automatisé des délais est en cours de mise en place. Un tableau de reporting interne est établi et présenté au COMEX sur demande, tandis qu'un *reporting* annuel consolidé est partagé avec les parties prenantes.

Au-delà des sanctions disciplinaires éventuelles, des procédures de remédiation sont également mises en œuvre. Selon la nature de l'alerte, des actions correctives peuvent être proposées, à titre temporaire ou définitif, pour résoudre la situation. Par exemple, dans un cas de harcèlement présumé, un éloignement temporaire entre la victime potentielle et la personne mise en cause peut être décidé durant l'enquête. À l'issue des investigations, si aucun harcèlement n'est établi mais que des dysfonctionnements organisationnels ou managériaux sont identifiés, des mesures d'accompagnement (formation au management, réorganisation d'équipe, médiation) peuvent être déployées. Ces dispositifs permettent également de challenger les processus internes lorsqu'une faiblesse est détectée, afin d'engager des actions d'amélioration continue.

En 2024/2025, 11 alertes sur l'ensemble du Groupe ont été enregistrées et traitées *via* les dispositifs d'alerte, sans contentieux lié à la corruption ou à la concurrence déloyale. Le Groupe protège strictement les lanceurs d'alerte, leurs facilitateurs et leurs proches contre toute forme de représailles. De plus, aucune condamnation n'a été prononcée, ni aucune amende infligée pour violation des lois anti-corruption et anti-pot-de-vin.

Enfin, le dispositif d'évaluation des tiers, en cours de déploiement, permet d'évaluer le risque de corruption selon le pays, l'activité et le montant des transactions. Il repose sur une plateforme de *due diligence* intégrant des vérifications (sanctions, personnes politiquement exposées, presse négative, sanctions réglementaires), des questionnaires anti-corruption et KYC (*Know Your Customer*), et si nécessaire des enquêtes approfondies menées par des cabinets indépendants. Les équipes chargées de ces contrôles sont elles-mêmes soumises à des règles strictes d'indépendance afin d'assurer l'objectivité du dispositif.

Pour **Center Parcs**, la conformité et la légalité du statut des salariés des partenaires externes constituent un enjeu prioritaire sur toute l'Europe. La *Business Line* accorde une vigilance particulière à la prévention des risques juridiques, financiers et réputationnels liés au non-respect des obligations légales et sociales. Elle veille à ce que l'ensemble des prestataires respecte strictement la législation sociale et les règles de sécurité applicables. Chaque partenaire doit fournir des justificatifs à jour attestant de sa conformité, et les contrats comportent des clauses spécifiques prévoyant la suspension d'accès aux sites ou la résiliation en cas de manquement grave ou répété. La conformité est assurée par un dispositif combinant audits planifiés, contrôles inopinés et processus d'amélioration continue. Toute non-conformité identifiée fait l'objet d'une enquête approfondie suivie de mesures correctives systématiques. La supervision de cette gestion est assurée par le directeur de site, en lien étroit avec les équipes Juridiques, Risques et Ressources Humaines, garantissant une approche cohérente et rigoureuse sur l'ensemble des sites.

Pour **Pierre & Vacances**, une démarche structurée et pérenne permet depuis plusieurs années de maîtriser ce risque en France. Elle s'appuie sur la désignation d'un poste dédié, un accompagnement renforcé des partenaires, la réalisation d'audits réguliers et la formalisation d'une procédure interne accessible sur l'intranet du Groupe.

#### 4.4.1.3.2 Garantir la protection des données personnelles

Le cadre légal RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), entré en vigueur en mai 2018, visant à protéger les individus en garantissant une utilisation respectueuse de leurs données, a permis au Groupe d'actualiser et renforcer les processus mis en œuvre en interne pour traiter et sécuriser les données personnelles de ses clients, propriétaires, fournisseurs et collaborateurs, de manière adaptée et pérenne et au regard d'une volonté d'amélioration continue. Cette qualité de traitement responsable et durable est d'autant plus attendue par les clients, clients, puisque leurs connaissances et sensibilités sur ce sujet augmentent chaque année.

##### Politiques, actions et objectifs

Le Groupe place la protection des données personnelles au cœur de sa relation de confiance avec ses collaborateurs, candidats et clients. Conformément au RGPD et aux législations locales, un programme de conformité garantit la sécurité, la confidentialité et la transparence dans l'utilisation des données. Ce dispositif couvre l'ensemble des parties prenantes, à l'échelle mondiale, et s'applique à toutes les étapes clés, qu'il s'agisse de la gestion des Ressources Humaines, du recrutement, de la cybersurveillance, de la vidéosurveillance, de la géolocalisation, ou encore de la relation avec les clients et prospects.

Pour les collaborateurs et candidats, les politiques sont accessibles via l'intranet, le règlement intérieur, le contrat de travail ou le site de recrutement. Elles informent sur l'utilisation des données, leur conservation, les transferts internationaux et les mesures de sécurité mises en place. La politique est adaptée à la législation locale par les Délégués à la Protection des Données (DPO) et validée par les décideurs concernés avant diffusion. Le plan annuel de conformité inclut un *e-learning* obligatoire tous les trois ans, des formations présentielles et des supports disponibles sur site. Les projets impliquant des données personnelles font l'objet d'évaluations de risques (EIVP) et d'audits annuels, permettant d'assurer un suivi rigoureux.

Pour les clients et prospects, un dispositif spécifique encadre la gestion des données, pouvant inclure, de manière exceptionnelle, certaines données sensibles liées à des accidents ou contentieux. Les clients sont informés des finalités des traitements, des durées de conservation, des transferts éventuels hors UE et des mesures de sécurité mises en œuvre, à travers les politiques de confidentialité et mentions légales accessibles en ligne et dans les communications du Groupe. Des analyses d'impact sont systématiquement conduites pour les projets intégrant des données personnelles, notamment dans les parcours de réservation, l'intelligence artificielle ou les dispositifs électroniques d'accès.

Le programme est piloté par le DPO, en lien avec les services Juridiques locaux, les Directions des Ressources Humaines et l'équipe Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), avec un budget dédié de 150 000 euros. Son efficacité est suivie via audits, bilans annuels, *reporting* au COMEX et mise en place d'un protocole de crise en cas de faille de sécurité. Enfin, un plan annuel de révision des parcours digitaux et du recueil du consentement vient compléter le dispositif, garantissant une amélioration continue et un haut niveau de protection pour l'ensemble des parties prenantes.

Afin de renforcer la confidentialité des données, le Groupe s'est fixé comme objectif de sensibiliser 100 % des nouveaux collaborateurs à la protection des données dès leur arrivée, grâce à une formation spécifique, et assurer la mise à jour des connaissances de l'ensemble des collaborateurs tous les trois ans

afin de suivre les évolutions réglementaires et technologiques et de renforcer la vigilance collective. Cela s'inscrit dans un programme triennal 2023/2026, dont l'année fiscale 2025/2026 marquera la clôture. Sur l'exercice 2024/2025, le taux de sensibilisation des collaborateurs à la protection des données s'élève à 18 % contre 28 % lors de la précédente campagne. Cette baisse s'explique par la priorisation d'autres projets (notamment liés à la *compliance*) et le manque de ressources dédiées au sein de l'équipe. Conscient de ces enjeux, le Groupe prévoit de redoubler d'efforts sur la période 2025/2026 afin de se rapprocher de l'objectif fixé, en réintégrant la formation RGPD comme un axe prioritaire du plan de sensibilisation interne. De plus, sur l'exercice 2024/2025, 627 demandes RGPD (non contentieuses) ont été traitées (vs 1372 sur l'exercice précédent).

#### 4.4.1.4 Établir une relation de partenariat avec les propriétaires

Les propriétaires, individuels ou institutionnels, constituent une partie prenante majeure avec laquelle le Groupe entretient une relation de long terme. En effet, le Groupe n'est pas propriétaire des résidences et Domaines mais bien exploitant et donc doit créer et maintenir de bonnes relations avec les propriétaires. Cette relation historique s'inscrit aujourd'hui dans un contexte de transition énergétique croissante, marqué par l'augmentation du coût de l'énergie, une réglementation plus exigeante en matière de performance énergétique des bâtiments, ainsi que par la nécessaire transparence RSE attendue des actifs, en particulier lorsqu'ils sont détenus par des investisseurs institutionnels. Le marché impose désormais une trajectoire claire de réduction des émissions de GES, à laquelle propriétaires et exploitant doivent contribuer ensemble. Le Groupe impulse ainsi une dynamique partenariale ambitieuse pour engager la transition énergétique de ses résidences et Domaines. La relation est pilotée par les équipes *Asset Management*, la Réservation Propriétaires et le Service Relations Copropriétaires, ainsi que localement par les syndicats pour certaines copropriétés.

##### Politiques, actions et objectifs

Depuis trois ans, deux newsletters annuelles sont adressées aux propriétaires selon la *Business Line*. Elles partagent des informations opérationnelles (fréquentation, satisfaction clients, rénovations) et réglementaires (dispositions légales, fondamentaux immobiliers). En parallèle, trois magazines digitaux par *Business Line*, mis à jour sur l'espace propriétaires en ligne, approfondissent ces sujets et intègrent des informations opérationnelles et environnementales (taux d'occupation, ouvertures, performances énergétiques). Ils sont accessibles via les signatures mails des collaborateurs, et leur visibilité a été renforcée en 2025. Un travail de co-construction avec le cabinet « Supper » et des ateliers avec des propriétaires volontaires a permis de définir quatre grandes initiatives à horizon 2028 : améliorer la communication sur le décompte du bail, renforcer l'information sur les travaux, faciliter l'accès à l'actualité de la résidence et enrichir l'expérience de séjour des propriétaires. Ces axes ont ensuite été soumis à consultation par questionnaire. Ces retours ont alimenté une feuille de route dont le plan d'actions 2025 constitue la première étape. Parmi elles, l'initiative dédiée à l'expérience séjour, déployée cette année, vise à améliorer l'accueil et la reconnaissance des propriétaires lors de leurs séjours contractuels ou locatifs. Un premier questionnaire a recueilli leurs perceptions sur les évolutions constatées, afin d'ajuster les actions et préparer les prochaines étapes.

Sur l'exercice 2024/2025, le taux de conservation des baux s'élève à 94%, en baisse de 0,9 points par rapport à l'exercice précédent. La part de litiges propriétaires (rapportée au nombre total de propriétaires) est de 0,06 % soit 10 litiges pour 15 797 propriétaires individuels sur l'exercice 2024/2025, contre 0,18 % en 2023/2024.

#### 4.4.1.5 Soutenir les actions solidaires au travers de la Fondation

Depuis 2017, la Fondation pour les Familles soutient humainement et financièrement des associations qui accompagnent des familles rencontrant des difficultés en ouvrant les portes des sites du Groupe et en proposant l'appui des collaborateurs sur des missions données.

#### Politiques, actions et objectifs

Consciente du rôle essentiel que jouent les liens familiaux dans l'épanouissement des enfants et des adultes, la Fondation pour les Familles concentre son action sur le soutien aux associations qui accompagnent les familles les plus vulnérables en Europe. Son périmètre d'intervention couvre aujourd'hui les partenariats associatifs dans les cinq pays d'implantation du Groupe. L'année écoulée a marqué un tournant avec le lancement du programme « Boost », abrité au sein du Fonds de dotation pour les Familles. Complémentaire au programme « Tremplin », qui offre un accompagnement national et de long terme avec une vision stratégique de développement, « Boost » propose un soutien local, ciblé et réactif, en réponse à des besoins urgents ou spécifiques. Ces deux dispositifs mobilisent les trois leviers de mécénat de la Fondation : financier, en nature et en compétences.

Au total, 27 associations et près de 450 familles bénéficient aujourd'hui de cet accompagnement. Cette dynamique repose sur une communauté de 29 ambassadeurs, relais essentiels du lien de proximité avec les associations et garants du déploiement opérationnel des partenariats dans tous les pays d'implantation. La Fondation insufflé cette dynamique en formant et en coachant les ambassadeurs, qui concrétisent les actions opérationnelles dans leur *Business Line* et leur pays, et remontent les résultats et impacts réalisés. Cette année ce sont plus de 200 séjours organisés et 750 entrées à la journée offertes. La gouvernance de la Fondation est assurée par son Conseil d'Administration, organe de validation qui se réunit deux fois par an et intègre des personnalités internes et externes au Groupe, sous la présidence du Directeur Général et la Direction de la Déléguée Générale. Le suivi du plan d'actions est présenté lors de ces Conseils d'Administration. Des échanges réguliers sont également organisés avec les Directions Générales de chaque *Business Line*, afin de partager les avancées de leurs partenariats associatifs, et avec les collaborateurs et parties prenantes externes pour assurer un suivi collectif et transparent. Pour 2025/2026, la Fondation ambitionne de consolider ses partenariats et d'ouvrir son fonds de dotation à de nouveaux acteurs, en mobilisant notamment clients et partenaires du Groupe *via* des dons financiers. L'objectif est de tripler l'impact social, en accompagnant 30 000 familles d'ici 2027, contre 10 000 en 2024. Cette année, 10% des collaborateurs du Groupe ont participé à une action de la Fondation et l'objectif pour 2027 est d'atteindre 15% des collaborateurs. Enfin, la communication de ces actions est adressée à plusieurs niveaux : les instances de gouvernance (CA, COMEX, CODIR), les collaborateurs (événements internes, plateformes d'engagement, actualités régulières) et le grand public (réseaux sociaux, presse nationale).

## 4.5 Note méthodologique

Le présent chapitre décrit les principes, processus et responsabilités encadrant la production des informations de durabilité publiées conformément aux exigences de la CSRD.

Les données sont collectées annuellement *via* des outils internes partagés. Chaque *Business Line* renseigne ses indicateurs selon des définitions communes décrites dans chaque protocole de *reporting*. L'équipe RSE Groupe assure la consolidation centrale de l'ensemble des informations et coordonne le dispositif de contrôle interne associé. Des contrôles de cohérence, d'exactitude et d'exhaustivité sont réalisés à chaque étape de la chaîne de *reporting*, incluant la validation préalable par les référents locaux. Le dispositif intègre également une analyse de la cohérence des variations d'une année sur l'autre afin de garantir la stabilité et la pertinence des données reportées. Les commissaires aux comptes évaluent la conformité du rapport ainsi que la fiabilité des informations de durabilité publiées, conformément aux exigences prévues par la CSRD.

Conformément à la norme ESRS 1 – Exigences générales, paragraphe 7.2 « Sources d'incertitude quant aux estimations et aux résultats » de la CSRD, certaines limites de disponibilité de données, notamment celles provenant de la chaîne de valeur et de systèmes tiers, ont été rencontrées au cours de cette première année de mise en œuvre. Ces contraintes ont conduit à recourir à des estimations ou à des hypothèses méthodologiques sur plusieurs sujets, parmi lesquels :

### ◆ Données environnementales

Certaines hypothèses ou extrapolations ont été nécessaires pour compléter les données quantitatives relatives aux consommations (énergie, eau) et aux déchets, lorsque les données primaires n'étaient pas disponibles pour l'ensemble des sites ou des

fournisseurs. La comptabilisation des émissions de GES, notamment pour le Scope 3, suit les meilleures pratiques du *GHG Protocol*. Le Groupe vise à accroître progressivement la part de données primaires issues de ses fournisseurs et partenaires afin d'améliorer le niveau de détails, la fiabilité et la capacité d'action associée à ces informations. En 2024/2025, les catégories du Scope 3 basées sur des données primaires incluent *Fuel & Energy Related Activities* pour laquelle les consommations d'énergie proviennent directement des relevés de compteurs. Les catégories *Purchased Goods & Services* et *Capital Goods* utilisent des montants extraits de la plateforme correspondant aux factures réelles. La catégorie *Business Travel* repose sur les distances parcourues communiquées directement par les prestataires de transport (par exemple Europcar, Sixt, etc.).

### ◆ Données issues de la chaîne de valeur

En 2024/2025, pour toutes les catégories d'émissions indirectes, la disponibilité des données dépend de la qualité des informations transmises par les tiers ou les collaborateurs. Dans les cas où celles-ci sont partielles ou hétérogènes, des ratios moyens ou des proxys reconnus ont été utilisés, conformément aux méthodologies sectorielles. Lorsque pertinent, des hypothèses sur des pourcentages ou volumes moyens ont été appliquées. Pour les indicateurs concernés, les hypothèses utilisées, ainsi que les limites méthodologiques correspondantes et les actions prévues pour améliorer la précision des données sont détaillées dans les sections pertinentes des présents états de durabilité. En 2024/2025, le Groupe a renforcé son dispositif de *reporting* extra-financier en poursuivant notamment les efforts engagés dans le déploiement et l'amélioration de l'outil Deepki pour la collecte des données environnementales.

### 4.5.1 Données sociales

#### 4.5.1.1 Périmètre

Le périmètre de *reporting* social couvre l'ensemble des collaborateurs rémunérés par le Groupe, quelle que soit leur activité ou leur appartenance à une *Business Line* (Center Parcs, Pierre & Vacances, maeva, Corporate ou Senioriales, ces dernières représentant toutefois une part non significative, moins de 2% des effectifs totaux). Les données reportées concernent les cinq pays dans lesquelles le Groupe est implanté : France, Belgique, Pays-Bas, Allemagne et Espagne. Un pays est intégré au périmètre de consolidation sociale dès lors qu'il emploie au moins 50 collaborateurs et représente plus de 10 % des effectifs totaux du Groupe sur l'exercice. En deçà de ces seuils, les données sont suivies à des fins de cohérence interne, sans intégration systématique dans les indicateurs consolidés. Le périmètre exclut les trois sites Center Parcs sous mandat de gestion (Sandur, Terhills et Nordborg Resort).

Pierre & Vacances Espagne est intégré au périmètre du *reporting* quantitatif de ce rapport, à l'exception de certains indicateurs spécifiques tels que la santé/sécurité et la formation (4.2.1.2. et 4.2.1.3). Pour la partie qualitative, les politiques, plans d'actions et objectifs de la *Business Line* ne sont pas détaillés. Cette exclusion

s'explique par une équipe locale restreinte ne permettant pas de documenter de manière exhaustive les dispositifs en place. Le Groupe prévoit de travailler à l'intégration de Pierre & Vacances pour l'Espagne à l'ensemble du rapport l'année prochaine. Pierre & Vacances Espagne représente 1 014 collaborateurs au 30 septembre 2025, soit 8% des effectifs du Groupe.

Le périmètre de consolidation social comprend les *employees* (S1-6) ce qui correspond aux collaborateurs permanents (CDI), temporaires (CDD, extras, saisonniers), ainsi que les autres types de contrats assimilés (apprentissage, professionnalisation) et les contrats à heures non garanties. Néanmoins sont exclus du périmètre de *reporting* sur 2024/2025, les *non-employees* (S1-7) que sont les prestataires externes intervenant sur les sites du Groupe et les intérimaires (dispositions transitoires permises par la CSRD) ainsi que les stagiaires.

Les indicateurs sociaux sont reportés sur la base des effectifs fin de mois au 30 septembre 2025. Les principales limites méthodologiques tiennent à la diversité des systèmes d'information selon les pays et aux différences de définition locale des types de contrats. Ces hypothèses et limites sont réévaluées chaque année afin d'assurer la cohérence temporelle et géographique du *reporting*.

#### ◆ Changements méthodologiques

Sur l'exercice précédent, les effectifs (S1-6) et les indicateurs qui en découlent étaient reportés selon l'effectif moyen sur l'année et non selon l'effectif au 30 septembre. En 2023/2024, les stagiaires étaient comptabilisés dans les effectifs. Ce n'est plus le cas en 2024/2025.

Pour ce qui est de la fidélisation des collaborateurs saisonniers, en 2023/2024 étaient considérés comme fidélisés les collaborateurs saisonniers ayant travaillé au moins une saison en N-1 et une saison en N, ou deux saisons consécutives au cours de l'année N. En 2024/2025, sont considérés comme fidélisés les collaborateurs saisonniers ayant travaillé au minimum une saison en N-1 et une saison en N.

Le budget formation publié en 2023/2024 comprenait les contributions légales applicables en France. Ce n'est plus le cas en 2024/2025.

Enfin concernant le taux de sortie (S1-6), il correspond au KPI requis par la CSRD et diffère du taux de *turnover* publié en 2024/2025. Il est calculé conformément à la définition CSRD (4.2.1.2.3). Se référer à cette définition pour toute utilisation ou interprétation de l'indicateur.

### 4.5.1.2 Collecte et outils

Le pilotage et la collecte des données sociales sont assurés par les équipes Ressources Humaines de chaque pays. Celles-ci coordonnent la remontée des données brutes à partir des outils de paie, du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) ou d'outils de suivi spécifiques à leur périmètre. Les informations issues des bases RH et paie locales font l'objet d'un contrôle selon un protocole interne de vérification avant leur consolidation Groupe. Le *reporting* social est réalisé selon une fréquence semestrielle et annuelle.

Les données relatives aux effectifs, à l'âge, à la parité, à la nature des contrats, aux entrées, aux départs et à la santé/sécurité au travail proviennent exclusivement des outils de paie de chaque pays. Celles concernant le développement des Ressources Humaines, la formation, la mobilité interne, les entretiens de performance ou encore le dialogue social sont issues de fichiers de suivi internes tenus par les services concernés. Les indicateurs de parité, d'âge moyen, de rotation du personnel et de taux de précarité sont exprimés en pourcentage de l'effectif physique total.

### 4.5.1.3 Précisions méthodologiques

#### Taux de sortie (S1-6)

Le nombre de départ concerne uniquement les collaborateurs permanents. Sur l'exercice précédent, les collaborateurs non permanents étaient pris en compte. Le taux de sortie est calculé comme le ratio entre les sorties de l'exercice des collaborateurs permanents (démissions, retraites, accords mutuels, licenciements individuels ou collectifs, décès) et la moyenne de l'effectif permanent sur l'année de *reporting*. Sur l'exercice précédent, les collaborateurs non permanents étaient pris en compte.

#### Personnes en situation de handicap (S1-12)

Les données liées au handicap dépendent des législations locales et la collecte de données sensibles associées au handicap n'est pas autorisée en dehors de la France. En effet, les différences de législation sur la collecte de données sensibles, notamment aux Pays-Bas, en Espagne ou encore en Belgique, ne permettent pas, à ce stade, de disposer d'indicateurs consolidés. Par conséquent, seuls les indicateurs pour la France sont reportés. Sauf en cas d'évolution réglementaire, le périmètre de *reporting* relatif à la donnée handicap ne sera pas étendu aux autres pays.

#### Formation et développement de carrière (S1-13)

Pierre & Vacances en Espagne est exclu du périmètre des indicateurs formation. À ce jour, les données disponibles ne permettent pas de garantir un niveau de qualité suffisant pour le *reporting*. Le Groupe travaille à leur fiabilisation afin de pouvoir intégrer ces indicateurs dans les prochaines années.

Les indicateurs relatifs à la formation et au développement de carrière sont suivis au sein d'un outil RH qui ne propose actuellement qu'une ventilation binaire (femme/homme). L'outil ne permet pas d'identifier séparément les collaborateurs n'ayant pas déclaré leur genre : ces derniers sont automatiquement intégrés dans l'une des deux catégories selon les règles internes du système. En conséquence, il n'est pas possible de reporter distinctement une catégorie « non déclaré » dans le cadre du *reporting* CSRD.

L'indicateur collaborateurs sensibilisés aux enjeux RSE totalise le nombre de collaborateurs en contrat permanent ayant suivi un atelier Fresque du climat, un module *SHE Matter* ou d'autres ateliers en lien avec les thématiques sociales et environnementales depuis leur mise en place en 2022.

#### Indicateurs de santé/sécurité (S1-14)

Pierre & Vacances en Espagne est exclu du périmètre des indicateurs santé/sécurité. À ce jour, les données disponibles ne permettent pas de garantir un niveau de qualité suffisant pour le *reporting*. Le Groupe travaille à leur fiabilisation afin de pouvoir intégrer ces indicateurs dans les prochaines années.

Les accidents comptabilisés correspondent aux accidents survenus lors de la période de *reporting*, hors accidents de trajet, et donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 24h. Les indicateurs santé/sécurité du Groupe couvrent uniquement les collaborateurs internes, à l'exception des extras ou assimilés.

Les maladies professionnelles ne sont pas incluses dans le *reporting* 2024/2025. Le Groupe envisage de développer un dispositif structuré de suivi des maladies professionnelles. Le format, le périmètre et les modalités de mise en œuvre seront déterminés progressivement, en fonction des capacités des systèmes d'information RH et de l'évolution des pratiques internes.

#### Indicateurs liés à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle (S1-15)

Les congés familiaux correspondent au congé parental, congé paternité ou congé maternité et congé pour soin.

Le Groupe a phasé le *reporting* de l'indicateur « Part des collaborateurs éligibles ayant pris un congé familial » selon les dispositions CSRD.



## Ratios de rémunération (S1-16)

Les éléments de la rémunération pris en compte sont constitués du salaire de base annualisé au 30 septembre 2025 ainsi que la rémunération variable (réelle). Les ratios de rémunération concernent l'ensemble des collaborateurs du Groupe, tous types de contrats confondus. Le ratio de rémunération annuelle compare la rémunération la plus élevée à la rémunération médiane de l'ensemble des autres collaborateurs au 30 septembre 2025. Pour les collaborateurs à temps partiel, les montants ont été convertis en équivalent temps plein.

L'écart salarial femme/homme correspond à la différence de rémunération observée entre les femmes et les hommes, sans tenir compte des variations liées au pays, au niveau de poste, à la grille salariale, aux fonctions occupées ou à tout autre facteur susceptible d'influer sur le salaire.

## Indicateurs liés aux cas, plaintes et impacts graves en matière de droits humains (S1-17)

La Direction de la *Compliance* et de l'Audit Interne a la responsabilité des indicateurs sociaux relatifs aux incidents et plaintes liées à des discriminations et au harcèlement, sur la base du genre, de l'origine raciale ou ethnique, de la nationalité, de la religion ou des croyances, du handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle, ou d'autres formes de discrimination. Elle suit également les incidents graves en matière de droits humains affectant les effectifs de l'entreprise, et les amendes, pénalités et dommages-intérêts compensatoires résultant de ces incidents et plaintes. Les incidents et plaintes comptabilisés sont ceux signalés sur la plateforme *Whispli* pour lesquels une enquête a été ouverte.

## 4.5.2 Données environnementales

### 4.5.2.1 Périmètre

Le périmètre de référence couvre l'ensemble des unités d'exploitation du Groupe commercialisées au 30 septembre 2025, incluant Center Parcs en Europe, Pierre & Vacances en Europe ainsi que le siège. Les sites ayant rejoint le Groupe ou les nouvelles entités juridiques créées au cours de l'exercice sont intégrés dans le *reporting* de fin d'année, sauf mention spécifique indiquée pour certains indicateurs. Les sites vendus ou fermés en cours d'exercice sont quant à eux pris en compte au *prorata* de leur contribution aux actifs du Groupe sur la période considérée.

Pour Senioriales, les sites et résidences commercialisés mais non exploités (franchises, mandats de gestion, résidences en multipropriété, agences *maeva*) sont exclus du périmètre. Cette exclusion s'explique par le fait que le Groupe n'en possède pas les bâtiments, n'en assure pas la gestion opérationnelle et donc ne maîtrise pas les consommations d'eau et d'énergie associées, ou parce que ces actifs représentent moins de 1 % des émissions totales du Groupe.

Pour l'exercice 2024/2025, 161 sites sont inclus dans le périmètre de *reporting* environnemental, représentant 100% du chiffre d'affaires hébergement des *Business Lines* concernées :

- ◆ 27 sites Center Parcs en Europe ;
- ◆ 39 sites Pierre & Vacances en Espagne ;
- ◆ 95 sites Pierre & Vacances en France.

### 4.5.2.2 Collecte et outils

Les consommations d'énergie et d'eau de Pierre & Vacances et Center Parcs sont collectées dans Deepki *via* trois modes : télérelève des compteurs connectés, récupération automatique des données depuis les plateformes fournisseurs, et relevés manuels mensuels pour les compteurs non connectés. Lorsque certaines données ne sont pas disponibles, des estimations peuvent être réalisées pour garantir la complétude du *reporting*. Elles s'appuient sur une méthodologie documentée, utilisant principalement les consommations historiques du site pour la même période de l'exercice précédent, ajustées en fonction de facteurs contextuels (météo, occupation, activité, évolutions opérationnelles).

Pour Center Parcs, la notion de quote-part ne s'applique pas. Les consommations d'eau, d'énergie et les volumes de déchets sont suivis par le Coordinateur Énergie de chaque Domaine sur toute l'Europe. Les données mensuelles sont ensuite vérifiées par un expert interne, qui réalise les analyses, consolide les informations et suit les objectifs pour l'ensemble des sites européens.

Pour Pierre & Vacances, l'équipe Énergies & Environnement réalise un suivi mensuel des consommations d'eau et d'énergie en Europe, en lien avec les équipes techniques. Les écarts ou hausses significatifs sont analysés avec les Responsables Maintenance afin d'identifier les causes et définir les actions correctives.

### 4.5.2.3 Précisions méthodologiques

Les différentes sources d'énergie (électricité, fioul, gaz, propane et bois) sont suivies séparément afin de faciliter les analyses et le pilotage des consommations. Les données environnementales eau et énergie (en m<sup>3</sup> ou en MWh) sont rapportées au nombre de nuitées d'hébergement, une nuitée correspondant à un hébergement loué pour une nuit quel que soit le nombre d'occupants. Les données ne font pas l'objet d'une validation par un organisme extérieur autre que l'auditeur de durabilité.

### Énergie (E1-5)

Il s'agit de la quantité totale d'énergie finale consommée par l'ensemble des sites pendant la période de *reporting*, quelle que soit la source d'énergie (électricité, gaz, propane, fioul, géothermie, biomasse (bois), solaire). Elle est exprimée en MWh, et l'énergie des combustibles est obtenue à partir de leur Pouvoir Calorifique Supérieur (PCS).

Pour Center Parcs et Pierre & Vacances, l'objectif sur l'énergie est établi à partir des tendances réelles des années précédentes et des projections du *business plan*.

Le mix énergétique de l'électricité achetée pour Pierre & Vacances (Europe) et le siège est estimé à partir du mix énergétique par pays de l'AIB. Le mix énergétique des consommations de réseaux de chaleur urbains pour Pierre & Vacances en France et le siège est estimé à partir du mix énergétique pour la France (source : France Chaleur Urbaine). La consommation d'énergie renouvelable autoproduite correspond à l'énergie solaire produite sur certains sites Center Parcs en Europe, ainsi qu'à la biomasse issue des chaudières à bois de Branville et Méribel pour Pierre & Vacances en France.

## Empreinte Carbone (E1-6)

L'empreinte carbone du Groupe est calculée selon la méthodologie du *GHG Protocol* pour tous les sites exploités par le Groupe. Elle intègre les émissions de CO<sub>2</sub>eq de toutes les *Business Lines*. Elle est calculée et exprimée en tonnes de CO<sub>2</sub> équivalent (tCO<sub>2</sub>eq). L'équivalent CO<sub>2</sub> est une unité utilisée pour comparer les impacts des différents GES en matière de réchauffement climatique et pouvoir ainsi cumuler leurs émissions (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, CF<sub>4</sub>, HFC). Le Groupe a procédé à un inventaire de ces émissions directes et indirectes afin d'identifier les catégories du *GHG Protocol* à inclure dans son empreinte carbone. Les émissions de CO<sub>2</sub>eq liées aux consommations d'énergies sur les sites opérés par le Groupe sont calculées pour les sites couverts par le périmètre de *reporting* des données environnementales. Les émissions indirectes de gaz à effet de serre en tonnes équivalent CO<sub>2</sub> des catégories suivantes sont calculées pour les postes suivants : Achats de Biens et Services, Immobilisations Corporelles, Energie Amont, Déplacements Professionnels, Déplacements Domicile Travail, Déchets générés en exploitation, Utilisation de Produits Vendus, Franchises, Investissements, Déplacements Clients, Restauration. L'empreinte carbone liée aux émissions Scope 1 et Scope 2 des sites Adagio sous mandat d'exploitation Groupe (opérés en direct par le Groupe) est incluse à hauteur de 50 % dans le poste « Investissements » du Scope 3 de l'empreinte carbone du Groupe, conformément aux méthodes de calcul recommandées par le *GHG Protocol*.

Le Groupe met à jour chaque année son bilan carbone. Les sources de données nécessaires pour le calcul de l'empreinte carbone sont collectées par les Responsables de chaque *Business Line* puis consolidées par l'équipe RSE du Groupe. Les facteurs d'émission sont révisés chaque année à l'occasion du calcul de l'empreinte carbone, afin de garantir la prise en compte des données les plus récentes disponibles.

Concernant le Scope 3, le Groupe est en train d'analyser les principaux leviers de réduction des émissions de ce scope, ainsi que la contribution de chacun à la baisse des émissions de CO<sub>2</sub>eq. Le Groupe pourra apporter une description plus détaillée concernant les leviers du Scope 3 d'ici à l'exercice fiscal prochain.

Du fait du modèle du Groupe et des fluctuations de stocks, le périmètre de l'exercice 2024/2025 concernant le calcul de l'empreinte carbone diffère de celui de l'année de référence 2019. À ce stade, l'impact de cette évolution de périmètre reste non significatif. Un travail sur l'alignement de périmètre sera réalisé dans les années à venir pour intégrer cet enjeu.

L'évaluation des investissements nécessaires à la mise en œuvre des actions de décarbonation s'appuie sur des hypothèses encore incertaines et susceptibles d'évoluer. À ce jour, les informations disponibles ne permettent pas une consolidation suffisamment robuste. Le Groupe poursuit ses travaux afin de pouvoir publier ces données dans les années à venir. Pour Pierre & Vacances, la quantification des leviers de décarbonation s'appuie sur des hypothèses encore incertaines, susceptibles d'évoluer. Le Groupe poursuit ses travaux en vue d'une quantification plus précise dans les années à venir.

Le Groupe a identifié plusieurs catégories d'émissions dues à son activité :

Scope 1 :

- ◆ émissions de combustions fixes ;
- ◆ émissions de combustions mobiles ;
- ◆ émissions fugitives.

Scope 2 :

- ◆ émissions liées à l'achat d'énergie.

Scope 3 :

- ◆ émissions liées aux achats de biens et de services ;
- ◆ émissions liées aux immobilisations corporelles ;
- ◆ émissions liées aux énergies – amont ;
- ◆ émissions liées aux déchets générés en exploitation ;
- ◆ émissions liées aux déplacements professionnels ;
- ◆ émissions liées aux trajets domicile-travail des collaborateurs ;
- ◆ émissions liées à l'utilisation des produits vendus ;
- ◆ émissions liées aux franchises ;
- ◆ émissions liées aux investissements.

En raison de l'activité principale du Groupe (le tourisme), il a été décidé d'intégrer deux catégories d'émissions supplémentaires à l'empreinte carbone (ces deux catégories ne figurent pas dans le *GHG Protocol* et le Groupe n'a pas d'objectif de réduction défini sur ces catégories) :

- ◆ émissions liées au transport des clients jusqu'aux sites (aller-retour) ;
- ◆ émissions liées à l'activité de restauration proposée sur les sites.

Les catégories suivantes du *GHG Protocol* ont été exclues du calcul de l'empreinte carbone du Groupe (non concerné par ces catégories ou émissions négligeables / non significatives) :

- ◆ émissions liées aux transport et distribution - aval ;
- ◆ émissions liées aux transport et distribution - amont.

Les émissions liées aux Achats de Produits et de Services, y compris leur transport, sont prises en compte dans la catégorie achats de biens et services. Par conséquent, pour éviter toute double comptabilité, la catégorie transport et distribution aval est exclue du calcul de l'empreinte carbone du Groupe.

- ◆ transformation des produits vendus (Non applicable) ;
- ◆ fin de vie des produits vendus (Non applicable) ;
- ◆ exploitation des actifs loués (Non applicable).

Indicateur	Définition	Périmètre d'inclusion	Mode de calcul	Référence
Scope 1 Émissions de combustions fixes	Ces émissions correspondent aux consommations d'énergie sur les sites. Généralement, les types d'énergie concernés pour le Groupe sont le gaz, le fioul, le propane et le bois (chaudières biomasse).	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne	Quantité d'énergie consommée multipliée par le facteur d'émission correspondant.	E1-6
Scope 1 Émissions de combustions mobiles	Ces émissions sont liées aux consommations de carburant des véhicules loués (location longue durée)	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne, Corporate, maeva	Le kilométrage parcouru par le véhicule multiplié par le facteur d'émission correspondant.	E1-6
Scope 1 Émissions fugitives	Ces émissions sont liées aux fuites de liquides réfrigérants des installations de réfrigération (climatisation, chambres froides, cuisines, etc.).	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne	Quantité de fluide multipliée par le facteur d'émission.	E1-6
Scope 1 Émissions biogéniques	Ces émissions concernent les chaudières à bois.	Center Parcs, Pierre & Vacances France	Quantité de bois en MWh consommée multipliée par le facteur d'émission correspondant.	E1-AR43
Émissions brutes de GES de Scope 2 « location-based »	Ces émissions sont liées aux consommations d'énergies sur les sites et au siège : électricité, réseaux de chaleur urbaine et géothermie. Aucun réseau de froid n'est utilisé au sein du Groupe.	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne, Corporate, maeva	Location-based : émissions calculées selon les facteurs d'émission moyens du réseau électrique local. Quantité de consommation d'énergie multipliée par le facteur d'émission.	E1-6
Émissions brutes de GES de Scope 2 « market-based »	Ces émissions sont liées aux consommations d'énergies sur les sites et au siège : électricité, réseaux de chaleur urbaine et géothermie. Aucun réseau de froid n'est utilisé au sein du Groupe.	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne, Corporate, maeva	Market-based : émissions calculées selon les caractéristiques de l'électricité achetée (contrats, garanties d'origine). Quantité de consommation d'énergie multipliée par le facteur d'émission.	E1-6
Scope 3 Achats de biens et services	Émissions liées aux produits et services achetés.	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne, Corporate, maeva, Grand Projet	Dépense en milliers d'euros ou m <sup>3</sup> (l'eau achetée) multipliée par le facteur d'émission correspondant.	E1-6
Scope 3 Biens mobiliers	Émissions liées aux immobilisations.	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne, Corporate, maeva, Grand Projet	Montant des dépenses multiplié par le facteur d'émission.	E1-6
Scope 3 Activités liées aux combustibles et à l'énergie	Émissions liées à l'amont de l'énergie achetée.	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne, Corporate, maeva	La quantité d'émissions est calculée en multipliant la consommation par le facteur d'émission amont.	E1-6
Scope 3 Déchets produits lors des opérations	Émissions liées au traitement des déchets produits par l'entreprise lors de son activité.	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne, Corporate, maeva	Quantité de déchets multipliée par le facteur d'émission.	E1-6

Indicateur	Définition	Périmètre d'inclusion	Mode de calcul	Référence
Scope 3 Déplacement professionnel	Émissions liées aux déplacements professionnels.	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne, Corporate, maeva	Kilomètres parcourus par différents modes de transport multipliés par le facteur d'émission.	E1-6
Scope 3 Trajets domicile-travail des collaborateurs	Émissions liées aux trajets domicile-travail des employés.	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne, Corporate, maeva	Kilomètres parcourus par différents modes de transport multipliés par le facteur d'émission.	E1-6
Scope 3 Utilisation des produits vendus	Émissions générées lors de l'utilisation des produits vendus par l'entreprise.	Pierre & Vacances France maeva	Nombre de nuitées vendues multiplié par le facteur d'émission.	E1-6
Scope 3 Franchises	Émissions indirectes liées aux activités des franchises exploitées sous la marque de l'entreprise.	Center Parcs Pierre & Vacances France maeva	Nombre de nuitées vendues multiplié par le facteur d'émission.	E1-6
Scope 3 Investissements	Émissions indirectes liées aux investissements détenus par l'entreprise (par exemple joint-venture).	Adagio	50 % des émissions CO <sub>2</sub> eq des Scopes 1 et 2 correspondent aux investissements du Groupe PVCP dans le Scope 3.	E1-6
Scope 3 Transport des clients (hors GHG Protocol)	Émissions liées au transport des clients pour accéder aux produits ou services de l'entreprise.	Center Parcs Pierre & Vacances France Pierre & Vacances Espagne maeva	Kilomètres parcourus par différents modes de transport multipliés par le facteur d'émission.	
Scope 3 Restauration (hors GHG Protocol)	Émissions liées à la restauration sur sites.	Center Parcs Pierre & Vacances France Pierre & Vacances Espagne maeva	Chiffre d'affaires de la restauration sur site multiplié par le facteur d'émission.	
Intensité des GES (Émissions totales/CA) (avec Scope 2 « location-based »)	Émissions totales / chiffre d'affaires (Scope 2 location-based).	Center Parcs Pierre & Vacances France Pierre & Vacances Espagne maeva Adagio	Location-based : émissions calculées selon les facteurs d'émission moyens du réseau électrique local. Intensité GES = Émissions totales / Chiffre d'affaires	E1-6
Intensité des GES (Émissions totales/CA) (avec Scope 2 « market-based »)	Émissions totales / chiffre d'affaires (Scope 2 market-based).	Center Parcs, Pierre & Vacances France, Pierre & Vacances Espagne, maeva, Adagio	Market-based : émissions calculées selon les caractéristiques de l'électricité achetée (contrats, garanties d'origine). Intensité GES = Émissions totales / Chiffre d'affaires	E1-6

Location-based : émissions calculées selon les FE moyens du réseau électrique local

Market-based : émissions calculées selon les caractéristiques de l'électricité achetée (contrats, garanties d'origine).

Ces indicateurs sont présentés dans la partie Accélérer la transition écologique (4.3.1)

## Pollution (E2)

Les indicateurs relatifs à la pollution ne sont pas publiés pour l'exercice de *reporting* en cours. Les informations nécessaires ne sont, à ce stade, ni disponibles ni suivies de manière systématique au sein des entités du Groupe. La mise en place des dispositifs de collecte et de suivi associé est en cours de structuration (4.3.2).

## Consommation d'eau (E3-4)

- ♦ L'eau recyclée ou réutilisée correspond à l'eau filtrée et réinjectée dans les piscines Center Parcs via les systèmes d'osmose inversée. Cet indicateur n'est pas encore suivi sur les sites Pierre & Vacances au moment du *reporting* annuel. Le Groupe prévoit de mettre en place un processus de suivi dans le futur dans une logique d'amélioration continue.
- ♦ L'eau stockée correspond, pour Pierre & Vacances et Center Parcs, aux volumes d'eau présents dans les lacs susceptibles d'être utilisés à des fins d'irrigation. La matérialité du *reporting* de ces volumes, ainsi que la capacité de suivi associée, sont actuellement en cours d'évaluation.

## Biodiversité (E4)

Les informations permettant de calculer le nombre et la superficie (ha) des sites détenus, loués ou gérés par Center Parcs et Pierre & Vacances, situés dans ou à proximité de zones protégées ou de zones clés pour la biodiversité (Natura 2000, sites UNESCO, *Key Biodiversity Areas*), proviennent de la *World Database on Protected Areas* (WDPA), mise à jour mensuellement par l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et le

Centre Mondial de Surveillance pour la Conservation de la Nature (UNEP-WCMC). En l'absence de consensus méthodologique, un site est considéré comme « à proximité » lorsqu'il se situe à moins de 2 500 mètres d'une zone protégée ou d'une zone clé pour la biodiversité.

## Déchets (E5)

La collecte et la consolidation des données déchets concernent uniquement les sites Center Parcs pour les déchets d'exploitation (hors déchets de construction et de rénovation). Les Responsables Environnement transmettent chaque mois l'ensemble des informations nécessaires. En fin d'exercice, les prestataires de collecte fournissent un rapport annuel par pays et par site, indiquant les volumes collectés et les modes de traitement (recyclage, valorisation, élimination, etc.) par catégorie de déchets.

Ces données ne couvrent toutefois pas certains flux spécifiques (fumier/linier, literie), gérés par de petites filières qui ne disposent pas encore de *reporting* consolidé. Pour ces flux, des estimations conservatrices sont réalisées à partir des ratios fournis par les collecteurs de déchets locaux, comparés aux taux moyens observés au niveau national.

Les données déchets ne sont pas reportées sur le périmètre Pierre & Vacances. En effet sur les sites, la collecte des déchets est assurée directement par les municipalités. Ces dernières ne fournissent pas de suivi détaillé des quantités collectées, contrairement aux prestataires privés avec lesquels un *reporting* quantitatif peut être formalisé. Le Groupe travaille à l'identification de solutions permettant de collecter ces données.

## 4.5.3 Données gouvernance

### 4.5.3.1 Périmètre

Des différences de périmètre peuvent exister au sein de la thématique gouvernance (Achats, Démarche Clients, *Marketing*, Ethique, etc.). Dans ce cas, le périmètre retenu et les critères associés sont explicités dans chaque indicateur.

### 4.5.3.2 Collecte et outils

Les données relatives aux achats, à la satisfaction client et aux activités de construction sont directement fournies par les services compétents, chacun consolidant ses indicateurs pour les besoins de son propre pilotage. Ainsi, les sujets achats relèvent de la Direction Achats Groupe, tandis que la démarche client est suivie par les Services Qualité et Satisfaction Clients de chaque *Business Line*. Les sinistres clients sont quant à eux gérés par la Direction *Risks Management* & Assurances. Les données liées à l'activité et à la nature des offres sont produites par le Service *Marketing* & E-commerce Pierre & Vacances et par le Service RSE de Center Parcs. Les informations concernant les relations propriétaires émanent de la Direction du Développement & Asset Management (D&AM), tandis que celles relatives aux projets structurants proviennent de la Direction Grands Projets et de la Direction du Développement Center Parcs. Les thématiques éthique et anti-corruption sont pilotées par la Direction *Compliance* & Audit Interne et les pratiques de paiement sont suivies conjointement par la Direction Comptable, la Direction des Achats et la Direction Juridique.

### 4.5.3.3 Précisions méthodologiques

#### Achats

L'indicateur « part des fournisseurs de pays à risque dont la performance ESG a été auditée » est suivi par la Direction Achat Groupe. Sont considérés comme « pays à risque » les pays présentant un niveau de risque moyen, élevé ou très élevé en matière d'environnement, de droits humains et de santé/sécurité, conformément à l'indice ESG de *Global Risk Profile*. Pour être comptabilisé dans l'indicateur, un fournisseur identifié comme provenant d'un pays à risque doit avoir fait l'objet d'un audit ESG réalisé par un tiers indépendant. Ces audits doivent être renouvelés tous les cinq ans.

#### Net Promoteur Score (NPS)

Le *Net Promoter Score* (NPS) est suivi par les Services Qualité et Satisfaction Clients des *Business Lines* Pierre & Vacances, Center Parcs et maeva. Il mesure la proportion de clients promoteurs nets de la marque. Le score est calculé à partir de la question obligatoire : « Recommanderiez-vous « nom de la marque » à vos proches ? », posée sur une échelle de 0 à 10. Les promoteurs sont les clients ayant attribué une note de 9 ou 10 ; les détracteurs, ceux ayant donné une note de 0 à 6. Le NPS correspond à la différence entre le pourcentage de promoteurs et le pourcentage de détracteurs. Cet indicateur traduit le niveau global de recommandation de la marque.



### Taux de conservation des baux

Correspond au nombre de baux renouvelés sur la période de *reporting*, incluant les signatures de renouvellement et les reconductions tacites. Il mesure la proportion de propriétaires qui maintiennent leur confiance dans l'exploitation de leur bien par le Groupe. Cet indicateur concerne les *Business Lines* Center Parcs, Pierre & Vacances et Adagio. Ces informations sont suivies par la Direction Développement & Asset Management.

### Part de litiges avec les propriétaires

Correspond au nombre de litiges en cours durant l'année de *reporting* par rapport aux nombre de propriétaires. Cet indicateur concerne les *Business Lines* Center Parcs, Pierre & Vacances et Adagio. Ces informations sont suivies par la Direction Développement & Asset Management.

### Informations liées aux indicateurs corruption (G1-3)

- ♦ Part des salariés des fonctions à risque couverts par des programmes de formation à la lutte contre la corruption : cet indicateur est suivi par la Direction *Compliance* & Audit Interne qui identifie les collaborateurs cibles pour la formation lutte anti-corruption et s'assure de la réalisation de la formation environ une fois tous les trois ans. Les fonctions à risque correspondent entre autres aux Directions Comptable, Financière, Achat et Commerciale.
- ♦ Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pot-de-vin et montant des amendes associées : ces indicateurs sont suivis par la Direction *Compliance* & Audit Interne et concernent toute condamnation par une instance juridique au cours de l'année de *reporting* liée à des litiges pour corruption.

### Informations liées aux délais de paiement (G1-6)

- ♦ Délai moyen de paiement des fournisseurs : cet indicateur mesure le nombre moyen de jours effectifs dans l'entreprise pour régler une facture, calculé à partir de la date d'émission de la facture.
- ♦ Part de paiements conformes aux conditions de paiement standard : cet indicateur correspond à la proportion de paiements réalisés dans le respect des délais contractuels définis avec les fournisseurs.

Les indicateurs sont calculés sur la base des achats réalisés par les *Business Lines* Center Parcs Europe, Pierre & Vacances Europe, *Corporate*, maeva et Adagio. La base achats inclut l'ensemble des achats comptabilisés au cours de l'exercice, à l'exception des éléments suivants : les paiements par prélèvements automatiques (principalement énergie, télécommunications, etc.) ; les charges de loyers versés aux propriétaires dans le cadre de l'activité touristique du Groupe ; certains fournisseurs atypiques, principalement ceux faisant l'objet de règlements par avance sous forme d'acomptes et les factures saisies directement dans le logiciel *Systems, Applications and Products for data processing* (SAP). Ces exclusions, qui représentent 11,2 % de la base achats consolidée, permettent de recentrer l'analyse sur le processus de paiements des fournisseurs « classiques » du Groupe. Elles rendent ainsi l'information plus représentative de la réalité des délais de paiements pratiqués. Adagio représente 3,5% de la base achats retenue pour le calcul.

## 4.6 Lexique

**ADEME** : Agence de la Transition Écologique – établissement public français en charge de la transition écologique.

**AFNOR** : Association Française de Normalisation – organisme national de normalisation qui élabore et publie des normes volontaires, certifie des produits, services et systèmes, et accompagne les organisations dans leurs démarches qualité, environnement, sécurité et RSE.

**ANB** : *Agentschap voor Natuur en Bos* – Agence flamande pour la nature et les forêts, organisme public belge chargé de la gestion, de la protection et du développement des espaces naturels et forestiers.

**ARS** : Agence Régionale de Santé – autorité administrative française chargée de la mise en œuvre de la politique de santé dans les régions, incluant la surveillance sanitaire et le contrôle de la qualité de l'eau.

**BAT-AEL** : *Best Available Techniques – Associated Emission Levels* – niveaux d'émission associés aux meilleures techniques disponibles selon la directive IED.

**BBCA** : Bâtiment Bas Carbone – label français certifiant la performance carbone des bâtiments sur l'ensemble de leur cycle de vie, incluant la construction, l'exploitation et la fin de vie.

**BEE** : Bâtiment à Énergie Environnementale – label de performance environnementale et énergétique pour les bâtiments, intégrant des critères de durabilité, d'efficacité énergétique et de respect de la biodiversité.

**BEGOOD** : Programme interne de bien-être au travail.

**BIO** : *Biodiversity and Ecosystems* – protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes (objectif de la Taxonomie de l'UE).

**BREEAM** : *Building Research Establishment Environmental Assessment Method* – méthode internationale d'évaluation de la performance environnementale des bâtiments, attribuant un niveau de certification (*Pass, Good, Very Good, Excellent, Outstanding*).

**CA** : Conseil d'Administration – organe de gouvernance chargé de définir les orientations stratégiques, de superviser la gestion et de valider les politiques, notamment RSE et durabilité.

**CAPEX** : *Capital Expenditure* – dépenses d'investissement liées à l'acquisition, la construction ou l'amélioration d'actifs durables (bâtiments, équipements), incluant les projets de rénovation énergétique.

**BCBR** : *Country-by-Country Reporting* – obligation de déclaration pays par pays des activités, bénéfices et impôts, visant la transparence fiscale conformément aux normes OCDE et à la loi française.

**CCA** : *Climate Change Adaptation* – adaptation au changement climatique (objectif de la Taxonomie de l'UE)

**CCM** : *Climate Change Mitigation* – atténuation du changement climatique (objectif de la Taxonomie de l'UE)

**CDP** : *Carbon Disclosure Project* – organisation internationale mesurant et valorisant la transparence des entreprises sur le climat, l'eau et la biodiversité.

**CE** : *Circular Economy* – économie circulaire (objectif de la Taxonomie de l'UE)

**CEE** : Certificat d'Économie d'Énergie – dispositif français obligeant certains acteurs (fournisseurs d'énergie) à promouvoir des actions d'efficacité énergétique auprès des consommateurs, entreprises ou collectivités.

**CMR** : Cancérogène, Mutagène ou Reprotoxique – classification des substances chimiques présentant un risque pour la santé humaine, à éviter ou substituer dans les activités.

**CODIR** : Comité de Direction – instance de pilotage regroupant les dirigeants opérationnels du Groupe.

**COMEX** : Comité Exécutif – organe dirigeant chargé de la supervision stratégique et de la prise de décisions clés.

**CP** : Center Parcs – marque du Groupe proposant des séjours en cottages au cœur de la nature, avec activités, restauration et espaces aquatiques.

**CPE** : Center Parcs – périmètre regroupant les activités Center Parcs dans les pays européens.

**CSE** : Comité Social et Économique – instance représentative du personnel dans les entreprises françaises, dotée de compétences en matière économique, sociale et de conditions de travail.

**CSRD** : *Corporate Sustainability Reporting Directive* – directive européenne sur le reporting extra-financier.

**CT** : Court Terme – horizon temporel inférieur à un an dans le cadre des ESRS.

**D&AM** : Direction du Développement & de l'Asset Management

**DEI** : Diversité, Équité et Inclusion – cadre stratégique visant à promouvoir la diversité au sein des organisations, garantir l'équité des pratiques et favoriser un environnement inclusif pour tous les collaborateurs.

**DG** : Direction Générale – instance dirigeante chargée de la mise en œuvre de la stratégie et de la supervision opérationnelle du Groupe.

**DGNB** : *Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen* – label allemand de construction durable, évaluant la performance environnementale, économique et sociétale des bâtiments.

**DIY** : *Do It Yourself* – approche consistant à réaliser soi-même des objets ou projets, souvent utilisée dans des ateliers de sensibilisation RSE ou de créativité.

**DOP** : Direction des Opérations – entité en charge de la gestion opérationnelle des sites et de la mise en œuvre des politiques du Groupe.

**DPO** : Délégué à la Protection des Données – personne chargée de veiller au respect du RGPD et des réglementations locales sur la protection des données personnelles.

**DNSH** : *Do No Significant Harm* – principe garantissant l'absence d'impact environnemental significatif (Taxonomie UE).

**DSI** : Direction des Systèmes d'Information.

**DUERP** : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels – document réglementaire recensant les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et les mesures de prévention associées.

**EEE** : Espace Économique Européen – zone économique réunissant les pays de l'Union européenne ainsi que l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, permettant la libre circulation des personnes, des biens, des services et des capitaux.

**EFrag** : *European Financial Reporting Advisory Group* – organisme européen chargé de développer les normes de *reporting* de durabilité (ESRS) et de conseiller la Commission européenne.

**EIVP** : Évaluation d'Impact sur la Vie Privée – analyse des risques pour la protection des données personnelles dans le cadre d'un projet ou traitement.

**ENPS** : *Employee Net Promoter Score* – indicateur mesurant la satisfaction et l'engagement des collaborateurs.

**ERC** : Éviter, Réduire, Compenser – séquence réglementaire française visant à limiter les impacts environnementaux des projets sur la biodiversité.

**ESG** : Environnement, Social et Gouvernance.

**ESRS** : *European Sustainability Reporting Standards* – normes européennes de *reporting* de durabilité, définies par l'EFrag dans le cadre de la CSRD.

**EVP** : *Employee Value Proposition* – promesse employeur définissant l'expérience et les avantages offerts aux collaborateurs.

**FAQ** : Foire Aux Questions – document regroupant les réponses aux questions fréquentes sur un sujet donné.

**FDS** : Fiche de Données de Sécurité – document réglementaire décrivant les propriétés, risques et précautions d'emploi d'une substance chimique.

**FE** : Facteur d'émission – coefficient permettant de convertir une donnée d'activité (kWh, litres consommés, kilomètres parcourus, tonnes de déchets, etc.) en émissions de gaz à effet de serre (CO<sub>2</sub>e).

**GEPP** : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels – accord visant à cartographier les métiers et accompagner les collaborateurs.

**GES** : Gaz à Effet de Serre.

**GHG** : *Greenhouse Gas* – gaz à effet de serre contribuant au réchauffement climatique (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, etc.).

**GIEC** : Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat – référence scientifique mondiale sur le climat.

**GRP** : *Global Risk Profile* – indice international évaluant le niveau de risque RSE d'un pays.

**ICP** : Indicateur Clé de Performance – métrique utilisée pour mesurer l'atteinte d'un objectif stratégique ou opérationnel.

**IFRS** : *International Financial Reporting Standards* – normes comptables internationales utilisées pour la préparation des états financiers.

**IPC** : *Inter-Process Communication*, système de gestion coordonnant la communication et le partage de ressources entre processus, via des mécanismes comme mémoire partagée, messages, sémaphores et sockets, afin d'assurer sécurité, synchronisation et efficacité sur une ou plusieurs machines.

**IRO** : Impacts, Risques et Opportunités – analyse intégrée dans le *reporting* CSRD pour identifier les enjeux matériels d'une organisation.

**ISO** : *International Organization for Standardization* – organisation internationale de normalisation qui élabore des normes volontaires (ex. ISO 14001, ISO 50001).

**KYC** : *Know Your Customer*, système de vérification d'identité des clients

**LMS** : *Learning Management System* – plateforme de formation.

**LPO** : Ligue pour la Protection des Oiseaux – association française de protection de la biodiversité, partenaire de certaines actions du Groupe.

**LT** : Long Terme – horizon temporel supérieur à cinq ans dans le cadre des ESRS.

**MT** : Moyen Terme – horizon temporel allant jusqu'à cinq ans dans le cadre des ESRS.

**MTD** : Meilleures Techniques Disponibles – dans le contexte des obligations industrielles (directive IED / BAT-AEL).

**N.C** : Non Communiqué

**NF** : Norme Française – norme certifiée par l'AFNOR.

**NR** : Numérique Responsable – démarche visant à réduire l'impact environnemental et social des technologies numériques.

**OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Économiques – lignes directrices internationales en économie et droits humains.

**ODD** : Objectifs de Développement Durable – 17 objectifs définis par l'ONU pour répondre aux enjeux mondiaux de développement durable.

**OFB** : Office Français de la Biodiversité – établissement public chargé de la préservation et de la restauration de la biodiversité en France.

**OIT** : Organisation Internationale du Travail – agence onusienne définissant les normes internationales du travail et promouvant les droits fondamentaux au travail.

**ONG** : Organisation Non Gouvernementale – entité à but non lucratif agissant dans des domaines d'intérêt public (environnement, droits humains, etc.).

**ONU** : Organisation des Nations Unies.

**OPEX** : *Operating Expenditure* – dépenses d'exploitation liées au fonctionnement courant d'un site ou d'une activité.

**PBT** : Persistant, Bioaccumulable et Toxique – classification des substances chimiques présentant un risque environnemental élevé.

**PCS** : Pouvoir Calorifique Supérieur – quantité totale d'énergie libérée lors de la combustion complète d'un combustible.

**PGE** : Plan de Gestion Écologique – gestion écologique des sites.

**PMD** : Plastiques, Métaux et Cartons à Boisson – catégorie de déchets recyclables collectés séparément dans certains pays.

**PME** : Petite et Moyenne Entreprise – catégorie d'entreprises caractérisées par un effectif inférieur à 250 collaborateurs et un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€ ou un total de bilan inférieur à 43 M€.

**PPC** : *Pollution Prevention and Control* — prévention et contrôle de la pollution (objectif de la Taxonomie de l'UE)

**PPE** : Plan de Prévention des Expositions – document définissant les mesures de prévention des risques liés à l'exposition à des substances dangereuses.

**PV** : Pierre & Vacances – marque du Groupe proposant des séjours en résidences de tourisme à la mer, à la montagne ou à la campagne.

**PVE** : Pierre & Vacances Europe – périmètre regroupant les activités Pierre & Vacances dans les pays européens.

**QVCT** : Qualité de Vie et Conditions de Travail.

**R&D** : Recherche et Développement.

**RDD** : Rapport de Durabilité

**REACH** : *Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals* – règlement européen visant à sécuriser la fabrication, la mise sur le marché et l'utilisation des substances chimiques dans l'Union européenne, en évaluant leurs dangers potentiels et en encadrant leur usage.

**RGPD** : Règlement Général sur la Protection des Données – règlement européen encadrant le traitement des données personnelles.

**RLC** : *ReInvention Leaders Community* – communauté interne de managers et leaders du Groupe, animant la transformation stratégique.

**RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé – statut permettant à une personne en situation de handicap de bénéficier de dispositifs spécifiques d'insertion et de maintien dans l'emploi.

**RSSI** : Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information – personne chargée de la protection des systèmes informatiques contre les menaces et incidents.

**SAP** : Système, Applications et Produits – progiciel de gestion intégré utilisé pour le pilotage des processus internes.

**SAPIN II** : Loi française relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

**SBTi** : *Science Based Targets initiative* – initiative définissant des trajectoires de réduction d'émissions cohérentes avec la science.

**SDG** : *Sustainable Development Goals* – les 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

**SEDD** : Semaine Européenne du Développement Durable – événement annuel promouvant les initiatives en faveur du développement durable.

**SHE** : *Safety, Health & Environment* – politique intégrée de sécurité, santé et environnement.

**SIG** : Système d'Information Géographique – utilisé dans les PGE.

**SIRH** : Système d'Information des Ressources Humaines.

**SME** : Système de Management Environnemental – dispositif structuré de gestion des impacts environnementaux d'une organisation.

**SMIC** : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance – salaire minimum légal en France.

**SRR** : *Semestrial Risk Report* – rapport semestriel de suivi des risques.

**SSP** : *Shared Socioeconomic Pathways* – scénarios socio-économiques utilisés dans les analyses climatiques.

**STPA** : Secteur du Travail Protégé et Adapté – structures employant des personnes en situation de handicap dans un cadre adapté.

**SVHC** : *Substances of Very High Concern* – substances extrêmement préoccupantes au sens du règlement REACH.

**UE** : Union Européenne – organisation politique et économique de 27 États membres.

**UICN** : Union Internationale pour la Conservation de la Nature – organisation internationale dédiée à la conservation de la nature et des ressources naturelles.

**UNEPLMS** : Programme des Nations Unies pour l'Environnement – *Large Marine Ecosystems* – initiative visant la protection des grands écosystèmes marins.

**UNEP-WCMC** : *United Nations Environment Programme – World Conservation Monitoring Centre* – centre mondial rattaché au Programme des Nations Unies pour l'Environnement, chargé de produire, consolider et diffuser des données sur la biodiversité et les zones protégées, notamment via la base WDPA.

**UNITAR** : *United Nations Institute for Training and Research* – institut de formation et de recherche des Nations Unies.

**URD** : *Universal Registration Document* – document d'enregistrement universel regroupant les informations financières et extra-financières d'une entreprise.

**VPVB** : *Very Persistent and Very Bioaccumulative* – substances très persistantes et très bioaccumulables, présentant un risque environnemental élevé.

**WAAT** : *We Are All Together* – programme interne Center Parcs favorisant les échanges inter-sites et la cohésion des équipes.

**WAAHFM** : *We Are All Happy Family Makers* – communauté interne Center Parcs dédiée à la culture du service et à l'expérience client.

**WDPA** : *World Database on Protected Areas* – base de données mondiale des zones protégées, gérée par l'UICN et l'UNEP-WCMC.

**WTR** : *Water and Marine Resources* – gestion durable des ressources en eau et marines (objectif de la Taxonomie de l'UE).



## 4.7 Annexes

### Appendix I : Exigence de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise

Exigence de publication	Sections RDD	Incorporé par référence
<b>ESRS 2 – INFORMATIONS GÉNÉRALES À PUBLIER</b>		
BP-1 — Base générale pour la préparation des états de durabilité	4.1.1.1 Périmètre du rapport de durabilité	
BP-2 — Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	4.1.1.2 Informations générales à propos du rapport de durabilité	
GOV-1 — Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	4.1.2.3 Le rôle des organes de Gouvernance 4.2.1 Développer le capital humain	Chapitre 3
GOV-2 — Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes	4.1.2.3 Le rôle des organes de Gouvernance	
GOV-3 — Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation		Chapitre 3
GOV-4 — Déclaration sur la vigilance raisonnable	4.1.4.1 Déclaration sur le devoir de vigilance	
GOV-5 — Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité		Chapitre 2
SBM-1 — Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	4.1.2 Stratégie, chaîne de valeur et Gouvernance	Chapitre 1
SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties prenantes	4.1.2.1 Un Groupe engagé pour un tourisme à impact positif	
SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	4.1.3.1 Analyse de double matérialité du Groupe Parties « Impact, risque et opportunité » de tous les sujets matériels	
IRO-1 — Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	4.1.3.2 Méthodologie de l'analyse de la double matérialité	
IRO-2 — Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise	4.7 Annexe	
<b>ESRS E1 – CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>		
ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.3.1.1 Stratégie climatique et gestion des IRO correspondants	
E1-1 — Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	4.3.1.2 Atténuer le changement climatique en réduisant l'empreinte carbone	
E1-2 — Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	4.3.1.2 Atténuer le changement climatique en réduisant l'empreinte carbone	
E1-3 — Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	4.3.1.2 Atténuer le changement climatique en réduisant l'empreinte carbone	
E1-4 — Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	4.3.1.2 Atténuer le changement climatique en réduisant l'empreinte carbone	
E1-5 — Consommation d'énergie et mix énergétique	4.3.1.3 Maîtriser et réduire les consommations d'énergie	
E1-6 — Émissions brutes de GES des Scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES	4.3.1 Accélérer la transition écologique	
E1-7 — Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	Ne concerne pas le Groupe	

Exigence de publication	Sections RDD	Incorporé par référence
E1-8 — Tarification interne du carbone	Ne concerne pas le Groupe	
E1-9 — Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat	4.3.1.6 Approche du Groupe concernant la Taxonomie Européenne	
<b>ESRS E2 – POLLUTION</b>		
ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.3.2.1 Prévenir la pollution de l'eau 4.3.2.2 Maîtriser les rejets de substances polluantes	
E2-1 — Politiques en matière de pollution	4.3.2.1 Prévenir la pollution de l'eau	
E2-2 — Actions et ressources relatives à la pollution	4.3.2.1 Prévenir la pollution de l'eau	
E2-3 — Cibles en matière de pollution	4.3.2.1 Prévenir la pollution de l'eau	
E2-4 — Pollution de l'air, de l'eau et des sols	4.3.2.1 Prévenir la pollution de l'eau	
E2-5 — Substances préoccupantes et substances extrêmement préoccupantes	4.3.2.2 Maîtriser les rejets de substances polluantes	
E2-6 — Effets financiers attendus d'impacts, risques et opportunités liés à la pollution	Non matériel pour le Groupe	
<b>ESRS E3 – RESSOURCES HYDRIQUES ET MARINES</b>		
ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.3.3 Protéger les ressources en eau	
E3-1 — Politiques en matière de ressources hydriques et marines	4.3.3 Protéger les ressources en eau	
E3-2 — Actions et ressources relatives aux ressources hydriques et marines	4.3.3 Protéger les ressources en eau	
E3-3 — Cibles en matière de ressources hydriques et marines	4.3.3 Protéger les ressources en eau	
E3-4 — Consommation d'eau	4.3.3 Protéger les ressources en eau	
E3-5 — Effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités liés aux ressources hydriques et marines	4.3.3 Protéger les ressources en eau	
<b>ESRS E4 – BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES</b>		
ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.3.4.1 S'engager en faveur de la préservation de la biodiversité 4.3.4.2 Offrir une expérience de vacances tournée vers la nature	
E4-1 — Plan de transition et prise en considération de la biodiversité et des écosystèmes dans la stratégie et le modèle économique	4.3.4.1 S'engager en faveur de la préservation de la biodiversité	
E4-2 — Politiques relatives à la biodiversité et aux écosystèmes	4.3.4.1 S'engager en faveur de la préservation de la biodiversité	
E4-3 — Actions et ressources liées à la biodiversité et aux écosystèmes	4.3.4.1 S'engager en faveur de la préservation de la biodiversité 3.4.2 Offrir une expérience de vacances tournée vers la nature	
E4-4 — Cibles liées à la biodiversité et aux écosystèmes	4.3.4.1 S'engager en faveur de la préservation de la biodiversité 3.4.2 Offrir une expérience de vacances tournée vers la nature	
E4-5 — Indicateurs d'impact concernant l'altération de la biodiversité et des écosystèmes	4.3.4.1 S'engager en faveur de la préservation de la biodiversité	

Exigence de publication	Sections RDD	Incorporé par référence
E4-6 — Effets financiers attendus des risques et opportunités liés à la biodiversité et aux écosystèmes	Non matériel pour le Groupe	
<b>ESRS E5 – UTILISATION DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE</b>		
ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.3.5 Améliorer la gestion des déchets	
E5-1 — Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	4.3.5 Améliorer la gestion des déchets	
E5-2 — Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	4.3.5 Améliorer la gestion des déchets	
E5-3 — Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	4.3.5 Améliorer la gestion des déchets	
E5-4 — Flux de ressources entrants	Non matériel pour le Groupe	
E5-5 — Flux de ressources sortants	4.3.5 Améliorer la gestion des déchets	
E5-6 — Effets financiers attendus des impacts, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Non matériel pour le Groupe	
<b>ESRS S1 – PERSONNEL DE L'ENTREPRISE</b>		
ESRS 2 SBM-3 — Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.2.1.1 Agir pour de meilleures conditions de travail 4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs 4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous 4.2.1.4 Instaurer un dialogue social de qualité	
S1-1 — Politiques concernant le personnel de l'entreprise	4.2.1.1 Agir pour de meilleures conditions de travail 4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs 4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous	
S1-2 — Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	4.2.1.4 Instaurer un dialogue social de qualité	
S1-3 — Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	4.2.1.4 Instaurer un dialogue social de qualité	
S1-4 — Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions	4.2.1.1 Agir pour de meilleures conditions de travail 4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs 4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous 4.2.1.4 Instaurer un dialogue social de qualité	
S1-5 — Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	4.2.1.1 Agir pour de meilleures conditions de travail 4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs 4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous 4.2.1.4 Instaurer un dialogue social de qualité	
S1-6 — Caractéristiques des collaborateurs de l'entreprise	4.2.1 Développer le capital humain (Contexte) 4.2.1.4 Instaurer un dialogue social de qualité	
S1-7 — Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise	4.2.1 Développer le capital humain (Contexte)	
S1-8 — Couverture des négociations collectives et dialogue social	4.2.1.4 Instaurer un dialogue social de qualité	

Exigence de publication	Sections RDD	Incorporé par référence
S1-9 — Indicateurs de diversité	4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs	
S1-10 — Salaires décents	Non matériel pour le Groupe	
S1-11 — Protection sociale	4.2.1.1 Agir pour de meilleures conditions de travail 4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous	
S1-12 — Personnes handicapées	4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs	
S1-13 — Indicateurs de formation et de développement des compétences	4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs	
S1-14 — Indicateurs de santé et de sécurité	4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous	
S1-15 — Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs	
S1-16 — Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs	
S1-17 — Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme	4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous	
<b>ESRS S2 – TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR</b>		
ESRS 2 SBM-3 -Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.2.1.1 Agir pour de meilleures conditions de travail 4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs 4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous 4.2.1.4 Instaurer un dialogue social de qualité 4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	
S2-1 — Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	4.2.1 Développer notre capital humain (Contexte)	
S2-2 — Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts	4.2.1 Développer notre capital humain (Contexte) 4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous	
S2-3 — Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	4.2.1 Développer notre capital humain (Contexte) 4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs 4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous	
S2-4 — Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	4.2.1 Développer notre capital humain (Contexte) 4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs 4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous 4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	
S2-5 — Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	4.2.1.1 Agir pour de meilleures conditions de travail 4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs 4.2.1.3 Garantir la santé et sécurité de tous 4.2.1.4 Instaurer un dialogue social de qualité	
<b>ESRS S3 – COMMUNAUTÉS AFFECTÉES</b>		
ESRS 2 SBM-3 -Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.2.2 Contribuer au dynamisme des territoires	
S3-1 — Politiques relatives aux communautés affectées	4.2.2 Contribuer au dynamisme des territoires	
S3-2 — Processus de dialogue avec les communautés affectées au sujet des impacts	4.2.2 Contribuer au dynamisme des territoires	

Exigence de publication	Sections RDD	Incorporé par référence
S3-3 — Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations	4.2.2 Contribuer au dynamisme des territoires	
S3-4 — Actions concernant les impacts matériels sur les communautés affectées, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les communautés affectées, et efficacité de ces actions	4.2.2 Contribuer au dynamisme des territoires	
S3-5 — Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, au développement des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	4.2.2 Contribuer au dynamisme des territoires	
<b>ESRS S4 – CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX</b>		
ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.2.3.2 Proposer des séjours accessibles 4.2.3.3 Affirmer l'engagement responsable du Groupe 4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	
S4-1 — Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux	4.2.3.1 Être à l'écoute des clients	
S4-2 — Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	4.2.3.1 Être à l'écoute des clients	
S4-3 — Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	4.2.3.1 Être à l'écoute des clients	
S4-4 — Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	4.2.3.2 Proposer des séjours accessibles 4.2.3.3 Affirmer l'engagement responsable du Groupe	
S4-5 — Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	4.2.3.2 Proposer des séjours accessibles 4.2.3.3 Affirmer l'engagement responsable du Groupe	
<b>ESRS G1 – GOUVERNANCE ET CULTURE D'ENTREPRISE</b>		
G1-1 — Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise	4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs 4.4.1.1 Prendre en compte le bien-être animal 4.4.1.2 Développer une relation fournisseur durable et des achats plus responsables 4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	
G1-2 — Gestion des relations avec les fournisseurs	4.4.1.2 Développer une relation fournisseur durable et des achats plus responsables	
G1-3 — Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	
G1-4 — Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin	4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	
G1-5 — Influence politique et activités de lobbying	Non matériel pour le Groupe	
G1-6 — Pratiques en matière de paiement	4.4.1.2 Développer une relation fournisseur durable et des achats plus responsables	



## Appendix II : Datapoints découlant d'autres législations européennes

Exigences de publication et points de données liés	Section correspondante	Référence SFDR (1)	Référence pilier 3 (2)	Référence règlement sur les indices de référence (3)	Référence loi européenne sur le climat (4)
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Chapitre 3 4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission (5) ;	
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)	Chapitre 3			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable paragraphe 30	4.1.4.1 Déclaration sur le devoir de vigilance	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I			
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles paragraphe 40, point d) i)	Non concerné	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no-575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission (6), Tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques paragraphe 40, point d) ii)	Non concerné	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées paragraphe 40, point d) iii)	Non concerné	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818 (7), annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac paragraphe 40, point d) iv)	Non concerné			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II.	

Exigences de publication et points de données liés	Section correspondante	Référence SFDR (1)	Référence pilier 3 (2)	Référence règlement sur les indices de référence (3)	Référence loi européenne sur le climat (4)
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14	4.3.1.2 Atténuer le changement climatique en réduisant l'empreinte carbone				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence « accord de Paris » paragraphe 16, point g)	Non concerné		Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/2018	
ESRS E1-4 Objectifs de réduction des émissions de GES paragraphe 34	4.3.1 Accélérer la transition écologique	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat) paragraphe 38	4.3.1 Accélérer la transition écologique	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I			
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	4.3.1.3 Maitriser et réduire les consommations d'énergie	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I			
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique paragraphe 40 à 43	4.3.1.3 Maitriser et réduire les consommations d'énergie	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I			

Exigences de publication et points de données liés	Section correspondante	Référence SFDR (1)	Référence pilier 3 (2)	Référence règlement sur les indices de référence (3)	Référence loi européenne sur le climat (4)
ESRS E1-6 Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	4.3.1 Accélérer la transition écologique	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE), n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55	4.3.1 Accélérer la transition écologique	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56	Non concerné				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat paragraphe 66	4.3.1.6 Approche du Groupe concernant la Taxonomie Européenne			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a)	4.3.1.6 Approche du Groupe concernant la Taxonomie Européenne		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : Portefeuille bancaire – Risque physique lié au changement climatique : expositions soumises à un risque physique.		
ESRS E1-9 Emplacement des actifs importants exposés à un risque physique significatif paragraphe 66, point c)					

Exigences de publication et points de données liés	Section correspondante	Référence SFDR (1)	Référence pilier 3 (2)	Référence règlement sur les indices de référence (3)	Référence loi européenne sur le climat (4)
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique paragraphe 67, point c)	4.3.1.6 Approche du Groupe concernant la Taxonomie Européenne		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers — Efficacité énergétique des sûretés		
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat paragraphe 69	4.3.1.6 Approche du Groupe concernant la Taxonomie Européenne			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission	
ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol, paragraphe 28	4.3.2.2 Maîtriser les rejets de substances polluantes	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I ; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I, indicateur n° 1, tableau 2, annexe I ; indicateur n° 3, tableau 2, annexe I			
ESRS E3-1 Ressources aquatiques et marines, paragraphe 9	4.3.3 Protéger les ressources en eau	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I			
ESRS E3-1 Politique en la matière paragraphe 13	4.3.3 Protéger les ressources en eau	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I			
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers paragraphe 14	4.3.3 Protéger les ressources en eau	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I			
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée paragraphe 28, point c)	4.3.3 Protéger les ressources en eau	Indicateur n° 6.2, tableau 2, annexe I			

Exigences de publication et points de données liés	Section correspondante	Référence SFDR (1)	Référence pilier 3 (2)	Référence règlement sur les indices de référence (3)	Référence loi européenne sur le climat (4)
ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m <sup>3</sup> par rapport au chiffre d'affaires généré par les activités propres paragraphe 29	4.3.3 Protéger les ressources en eau	Indicateur n° 6.1, tableau 2, annexe I			
ESRS 2- IRO 1 – E4 paragraphe 16, point a) i	4.3.4 Préserver la biodiversité et sensibiliser les clients à la nature	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I			
ESRS 2- IRO 1 – E4 paragraphe 16, point b)	4.3.4 Préserver la biodiversité et sensibiliser les clients à la nature	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I			
ESRS 2- IRO 1 – E4 paragraphe 16, point c)	4.3.4 Préserver la biodiversité et sensibiliser les clients à la nature	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I			
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières/ agricoles durables paragraphe 24, point b)	Non concerné	Indicateur n° 11, tableau 2, annexe I			
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers paragraphe 24, point c)	Non concerné	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I			
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation paragraphe 24, point d)	Non concerné	Indicateur n° 15, tableau 2, annexe I			
ESRS E5-5 Déchets non recyclés paragraphe 37, point d)	4.3.5 Améliorer la gestion des déchets	Indicateur n° 13, tableau 2, annexe I			
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs paragraphe 39	Non concerné	Indicateur n° 9, tableau 1, annexe I			
ESRS 2- SBM3 – S1 Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Non concerné	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I			
ESRS 2- SBM3 – S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Non concerné	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I			



Exigences de publication et points de données liés	Section correspondante	Référence SFDR (1)	Référence pilier 3 (2)	Référence règlement sur les indices de référence (3)	Référence loi européenne sur le climat (4)
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 20	4.1.4.2 Droits humains	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I			
ESRS S1-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21	4.1.4.1 Déclaration sur le devoir de vigilance			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	4.1.4.2 Droits humains	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	4.2.1.3 Garantir la santé et la sécurité de tous	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	4.2.1.3 Garantir la santé et la sécurité de tous	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88, point e)	4.2.1.3 Garantir la santé et la sécurité de tous	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	

Exigences de publication et points de données liés	Section correspondante	Référence SFDR (1)	Référence pilier 3 (2)	Référence règlement sur les indices de référence (3)	Référence loi européenne sur le climat (4)
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du Directeur Général paragraphe 97, point b)		Indicateur no 8, tableau 3, annexe I			Chapitre 3
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	4.2.1.2 Favoriser l'engagement et le bien-être des collaborateurs	Indicateur no 7, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 104, point a)	4.1.4.2 Droits humains	Indicateurs n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS 2- SBM3 – S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur paragraphe 11, point b)	Non concerné	Indicateurs n° 12 et n° 13, tableau 3, annexe I			
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 17	4.1.4.2 Droits humains	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I			
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur paragraphe 18	4.2.1 Développer le capital humain	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I			
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 19	4.1.4.2 Droits humains	Indicateurs n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS S2-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19	4.1.4.1 Déclaration sur le devoir de vigilance			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	

Exigences de publication et points de données liés	Section correspondante	Référence SFDR (1)	Référence pilier 3 (2)	Référence règlement sur les indices de référence (3)	Référence loi européenne sur le climat (4)
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme recensés en amont ou en aval de la chaîne de valeur paragraphe 36	4.1.4.2 Droits humains	Indicateurs n° 14, tableau 3, annexe I			
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme paragraphe 16	4.1.4.2 Droits humains	Indicateurs n° 9, tableau 3, annexe I, et indicateurs n° 11, tableau 1, annexe I			
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT et/ou des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	4.1.4.2 Droits humains	Indicateurs n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 36	4.1.4.2 Droits humains	Indicateurs n° 14, tableau 3, annexe I			
ESRS S4-1 Politiques en matière de consommateurs et d'utilisateurs finals paragraphe 16	4.2.3 Associer les clients aux actions du Groupe	Indicateurs n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I			
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	4.1.4.2 Droits humains	Indicateurs n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 35	4.1.4.2 Droits humains	Indicateurs n° 14, tableau 3, annexe I			
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption paragraphe 10, point b)	4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	Indicateurs n° 15, tableau 3, annexe I			

Exigences de publication et points de données liés	Section correspondante	Référence SFDR (1)	Référence pilier 3 (2)	Référence règlement sur les indices de référence (3)	Référence loi européenne sur le climat (4)
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte paragraphe 10, point d)	4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	Indicateurs n° 6, tableau 3, annexe I			
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	Indicateurs n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)	4.4.1.3 Promouvoir des pratiques éthiques et responsables	Indicateurs n° 16, tableau 3, annexe I			

## 4.8 Rapport d'assurance

### Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 30 septembre 2025

#### À l'Assemblée Générale de la société Pierre et Vacances,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes de la société Pierre et Vacances. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 30 septembre 2025 et incluses dans le rapport de gestion et présentées dans le chapitre 4 « Rapport de Durabilité » figurant dans le document d'enregistrement universel (ci-après le « Rapport de Durabilité »).

En application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, la société Pierre et Vacances est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport de gestion. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- ♦ la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 (ci après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par Pierre et Vacances pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail ;

- ♦ la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de Durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- ♦ le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le Code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Pierre et Vacances dans son rapport de gestion, nous formulons un paragraphe d'observation(s).



## Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Pierre et Vacances, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par Pierre et Vacances en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par Pierre et Vacances pour déterminer les informations publiées, qui incluent l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail.

## Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- ◆ le processus défini et mis en œuvre par Pierre et Vacances incluant l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés

aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité du Rapport de Durabilité ; et

- ◆ les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

## Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Pierre et Vacances avec les ESRS.

## Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Pierre et Vacances pour déterminer les informations publiées.

### Concernant l'identification des parties prenantes

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par Pierre et Vacances pour identifier :

- ◆ les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;
- ◆ les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Dans cette perspective, nous nous sommes entretenus avec la direction et les personnes concernées et avons inspecté la documentation disponible au titre du processus d'identification des parties prenantes.

En particulier, nous avons :

- ◆ apprécié la cohérence des principales parties prenantes identifiées par Pierre et Vacances avec la nature de ses activités et son implantation géographique, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur ;
- ◆ exercé notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par Pierre et Vacances ;
- ◆ apprécié le caractère approprié de la description donnée dans la section « 1.2.1.3 Dialoguer avec toutes les parties prenantes » du Rapport de Durabilité,

## Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités

Nous avons notamment pris connaissance du processus mis en œuvre par Pierre et Vacances concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1 et ceux qui sont spécifiques à Pierre et Vacances, tel que présenté dans la section « 1.3 Impacts, risques et opportunités de la stratégie RSE du Groupe » du Rapport de Durabilité.

Nous avons également apprécié le périmètre retenu pour l'identification des IRO, notamment par rapport au périmètre des comptes consolidés.

Nous avons pris connaissance de la cartographie réalisée par Pierre et Vacances des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen

ou long terme) et apprécié sa cohérence avec notre connaissance du groupe.

En particulier, nous avons apprécié :

- ♦ l'approche utilisée par Pierre et Vacances pour recueillir les informations au titre des filiales ;
- ♦ la manière dont Pierre et Vacances a considéré la liste des sujets de durabilité énumérés par la norme ESRS 1 (AR 16) dans son analyse ;
- ♦ la cohérence des IRO actuels et potentiels identifiés par Pierre et Vacances, notamment ceux qui lui sont spécifiques, car non couverts ou insuffisamment couverts par les normes ESRS avec notre connaissance de Pierre et Vacances ;
- ♦ la façon dont Pierre et Vacances a pris en considération les différents horizons temporels notamment s'agissant des enjeux climatiques.

## Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par Pierre et Vacances, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par la norme ESRS 1.

Nous avons pris connaissance du processus décisionnel mis en place par Pierre et Vacances dans l'évaluation des matérialités d'impact et financière, et apprécié la présentation qui en est faite dans la section « 1.3.2 Méthodologie de l'analyse de la double matérialité » du Rapport de Durabilité.

Nous avons notamment apprécié la façon dont Pierre et Vacances a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées :

- ♦ au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- ♦ au titre des informations spécifiques à Pierre et Vacances.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de Durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS

## Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- ♦ les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de Durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- ♦ la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;

- ♦ le périmètre retenu par Pierre et Vacances relativement à ces informations est approprié ; et
- ♦ sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de nonconformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions ou incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

## Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité des informations en

matière de durabilité incluses dans le Rapport de Durabilité, avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

## Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée cidessus, nous attirons votre attention sur l'introduction de la section « 5 Note méthodologique » du Rapport de Durabilité, qui évoque les limites rencontrées dans le cadre de la première année de mise en œuvre

de la directive européenne dite CSRD, ainsi que sur la section « 5.1.3 Précisions méthodologiques » qui détaille notamment l'exclusion de Pierre et Vacances en Espagne du périmètre des indicateurs de santé et sécurité.

## Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

### Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS des informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1), figurant dans la section « 3.1 Accélérer la transition écologique (ESRS E1) » du Rapport de Durabilité.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- ♦ mener des entretiens avec la direction et les personnes responsables concernées, en particulier, la direction RSE, pour s'enquérir du processus adopté par Pierre et Vacances pour produire ces informations et les apprécier, en particulier la description des politiques, actions et cibles mises en place par Pierre et Vacances ;
- ♦ définir et mettre en œuvre des procédures analytiques adaptées, sur la base de ces informations et de notre connaissance de Pierre et Vacances ;
- ♦ apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans le paragraphe précité du Rapport de Durabilité et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de Pierre et Vacances.

En ce qui concerne les informations publiées au titre des émissions de gaz à effet de serre (« GES »), nous avons également :

- ♦ apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'empreinte carbone du groupe avec le périmètre des états financiers consolidés et la chaîne de valeur amont et aval ;
- ♦ pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de GES utilisé par Pierre et Vacances pour évaluer la présentation de ses émissions de GES ;

- ♦ mis en œuvre des procédures analytiques ;
- ♦ réalisé certains tests spécifiques :

- apprécié, sur la base de tests, les facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation pour les postes les plus significatifs, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- rapproché, pour les données directement mesurables, telles que la consommation d'énergie liée aux émissions des scopes 1 et 2, sur la base de tests, les données sous-jacentes servant à l'évaluation des émissions de GES avec les pièces justificatives ;
- vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

S'agissant du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique décrit dans le Rapport de Durabilité, nos travaux ont également consisté à :

- ♦ apprécier si les informations publiées au titre du plan de transition répondent aux prescriptions d'ESRS E1 et décrivent de manière appropriée les hypothèses structurantes sous-tendant ce plan, étant précisé que nous n'avons pas à nous prononcer sur le caractère approprié ou le niveau d'ambition des objectifs de ce plan de transition ;
- ♦ prendre connaissance des leviers de décarbonation identifiés par l'entreprise sur les scopes 1 et 2 et apprécier la cohérence des estimations de leur contribution quantitative à la réalisation des cibles de réduction des émissions de GES.

### Informations fournies en application des normes sociales (ESRS S1 à S4)

Les informations publiées au titre du personnel de l'entreprise (ESRS S1) figurent au paragraphe « 2.1 Développer le capital humain (ESRS S1 & S2) » du Rapport de Durabilité.

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- ♦ prendre connaissance de l'information en matière de durabilité au titre du personnel de l'entreprise intégrée dans la section précitée du Rapport de Durabilité ;
- ♦ comparer les informations présentées à celles attendues compte tenu de l'analyse de double matérialité réalisée par Pierre et Vacances, et en particulier de la matérialité des enjeux et des impacts, risques et opportunités identifiés par Pierre et Vacances ;

- ♦ mettre en œuvre des procédures consistant à examiner la consolidation des données ;
- ♦ définir et mettre en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information concernée. Ces diligences ont notamment porté sur les indicateurs quantitatifs relatifs aux effectifs, à la santé et la sécurité, à la diversité et à l'écart salarial femmes / hommes ;
- ♦ examiner la conformité des justificatifs avec les informations correspondantes sur une sélection d'informations.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

## Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Pierre et Vacances pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- ♦ de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- ♦ sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions ou incohérences importantes dans les informations fournies, c'est à dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

## Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

## Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

### Concernant le caractère éligible des activités

Des informations concernant le caractère éligible des activités figurent dans la section « 3.6.2 Analyse de l'éligibilité » du Rapport de Durabilité.

Nous avons apprécié, par entretien et par inspection de la documentation afférente, la conformité de l'analyse de Pierre et Vacances sur le caractère éligible de l'ensemble de ses activités au regard des critères définis par les annexes des actes délégués complétant le règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil.

### Concernant les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent

Les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent figurent dans le Rapport de Durabilité.

S'agissant des totaux de chiffre d'affaires, CapEx et OpEx (les dénominateurs), présentés dans les tableaux réglementaires, nous avons examiné les rapprochements réalisés par Pierre et Vacances avec les données issues de la comptabilité ayant servi de base à l'établissement des états financiers.

S'agissant des autres montants composant les différents indicateurs d'activités éligibles (les numérateurs), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques.

Enfin, nous avons apprécié la cohérence des informations figurant dans la partie « 3.6 Approche du Groupe concernant la taxonomie européenne » du Rapport de Durabilité avec les autres informations en matière de durabilité du rapport de gestion.

Paris-La Défense, le 19 décembre 2025

Le Commissaire aux Comptes

ERNST & YOUNG Audit  
Sébastien Huet