



RAPPORT ESG RITZ PARIS

2025

RÉFÉRENTIEL VSME

SOMMAIRE

PRESENTATION GENERALE

- B1. Informations générales
- C1. Stratégie & modèle d'affaires
- B2. Pratiques, politiques et initiatives ESG

ENVIRONNEMENT

- B3. Énergie et émissions de gaz à effet de serre
- C3. Cibles de réduction des émissions de GES et transition climatique
- C4. Risques climatiques
- B4. Pollution de l'air, de l'eau et des sols
- B5. Biodiversité
- B6. Eau
- B7. Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets

SOCIAL

- B8. Effectifs : caractéristiques générales
- B9. Effectifs : santé et sécurité
- B10. Effectifs : rémunération, négociation collective et formation
- C5. Caractéristiques supplémentaires (générales) des effectifs
- C6. Informations complémentaires sur les effectifs –
Politiques et procédures en matière de droits de l'homme
- C7. Incidents graves en matière de droits de l'homme

GOUVERNANCE

- C8. Chiffre d'affaires de certains secteurs et exclusion des
indices de référence de l'Union Européenne
- C9. Ratio de mixité au sein de l'organe de gouvernance
- B11. Condamnations et amendes pour corruption et pots-de-vin

CONCLUSION



INFORMATIONS GÉNÉRALES

Depuis sa création en 1898 au 15 Place Vendôme, le Ritz Paris, fondé par César Ritz, s'est imposé comme une institution du patrimoine hôtelier mondial. Symbole d'élégance et de savoir-faire parisien, l'établissement a préservé son héritage historique, inspiré de la vision de César Ritz, Marie-Louise Ritz et du chef Auguste Escoffier, et reste un lieu prisé de la clientèle française et internationale.

Les suites iconiques et les salons chargés d'histoire incarnent un engagement profond envers la sauvegarde de l'âme culturelle de Paris. La rénovation du Ritz Paris en 2016 a brillamment intégré des technologies modernes tout en respectant l'esthétique intemporelle de l'hôtel classé, assurant ainsi la pérennité de son identité unique.



Aujourd'hui, le Ritz Paris ne se contente pas de célébrer son passé glorieux, il s'engage activement dans la préservation de son patrimoine culturel, environnemental et sociale ainsi que celui de la place Vendôme.

Cet engagement va au-delà de la simple conservation : il s'agit de transmettre aux générations futures un héritage vivant, où l'excellence hôtelière s'allie à une responsabilité éthique.

En protégeant son histoire tout en adoptant des pratiques durables, le Ritz Paris redéfinit l'art de l'hospitalité, faisant de chaque séjour une expérience où se rencontrent tradition, raffinement et respect du patrimoine.

DÉMARCHE DE REPORTING

Dans cette continuité, le Ritz Paris a engagé une démarche de reporting extra-financier structurée, rigoureuse et transparente, affirmant sa volonté de contribuer activement à une hôtellerie de luxe plus durable.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la norme VSME, pour laquelle l'établissement a fait le choix d'appliquer le module de base, complété par des éléments du module complet. Cette approche traduit l'ambition de fournir une information claire, accessible et cohérente à l'ensemble des parties prenantes, en ligne avec les recommandations de l'EFRAG à destination des entreprises de taille intermédiaire.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING

Le périmètre du reporting couvre l'intégralité des activités du Ritz Paris, situées au 15 place Vendôme, à Paris, un lieu emblématique où se croisent patrimoine architectural, culture du détail et innovation durable.

L'hôtel opère sous la forme d'une société commerciale étrangère immatriculée au RCS, relevant du code NACE 5510 – Hôtels et hébergement similaire, un secteur exposé aux enjeux environnementaux et sociaux, dans lequel le Ritz Paris développe une démarche de responsabilité structurée.



ÉQUIPES ET PERFORMANCE

Ses 647 collaborateurs, dont l'expertise irrigue chaque geste et chaque métier de l'hospitalité, constituent la première richesse de l'hôtel. Cette communauté de talents, en constante formation et mobilisée autour d'ambitions communes, œuvre chaque jour à préserver l'exigence Ritz tout en intégrant des pratiques toujours plus durables au service du confort des hôtes et du bien-être des équipes.

En 2025, comme précédemment, leur action a contribué de manière essentielle à la solidité financière de l'établissement ainsi qu'à sa vitalité économique dans un environnement international et français en évolution.



ENGAGEMENTS RSE STRUCTURANTS

La démarche engagée du Ritz Paris s'appuie sur des engagements structurants et des reconnaissances internationales, notamment la certification Global Sustainable Tourism Council (GSTC) obtenue pour la première fois en 2022.

La trajectoire bas carbone du Ritz Paris a été validée par la Science Based Targets initiative (SBTi), attestant de l'alignement de sa stratégie climatique avec les objectifs définis par la science. L'établissement est par ailleurs engagé au sein de l'initiative Act4Nature et participe aux travaux de la TNFD (Taskforce on Nature related Financial Disclosures), intégrant progressivement les enjeux liés à la biodiversité et au capital naturel dans sa réflexion stratégique.

Enfin, le Ritz Paris est membre du Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact), affirmant son adhésion aux principes universels relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.



LABELS ET CERTIFICATIONS

Cette démarche est consolidée par des certifications indépendantes et exigeantes. Notamment la certification GSTC, renouvelée depuis 2022, qui atteste de la robustesse du système de gestion durable de l'établissement et de son alignement avec les standards internationaux du tourisme responsable. Elle est également renforcée par l'obtention des trois macarons Ecotable pour le restaurant Espadon, reconnaissant l'engagement du Ritz Paris en faveur d'une gastronomie durable, responsable et respectueuse des écosystèmes.

EXCELLENCE DURABLE

À travers l'ensemble de ces engagements, le Ritz Paris affirme une conviction profonde : la durabilité n'est pas un simple levier stratégique ou un volet additionnel de son activité, mais un prolongement naturel de son identité. Elle constitue aujourd'hui un signe supplémentaire, résolument contemporain, de l'excellence que l'établissement cultive depuis plus d'un siècle.



STRATÉGIE & MODÈLE D'AFFAIRES

Depuis plus de cent vingt-huit ans, le Ritz Paris déploie un art de vivre singulier, façonné par une alliance subtile entre héritage culturel, excellence du service et engagement envers l'avenir. L'identité intemporelle de l'établissement, profondément enracinée dans l'histoire de la place Vendôme, repose sur la transmission de savoir-faire d'exception et sur la préservation d'un patrimoine matériel et immatériel unique, qui constitue la signature du Ritz depuis 1898.

Cette vision fondatrice irrigue aujourd'hui l'ensemble de sa stratégie, pensée comme une trajectoire de transformation durable, responsable et ambitieuse, fidèle à l'esprit originel du lieu tout en répondant aux enjeux contemporains.

Le modèle d'affaires du Ritz Paris s'articule autour d'une proposition de valeur fondée sur l'excellence de l'hospitalité de luxe, portée par un patrimoine architectural remarquable, une culture du détail sans compromis et une capacité à créer des expériences uniques pour une clientèle internationale.

Les activités de l'établissement couvrent l'hébergement haut de gamme, la restauration, le bien être, les événements et l'ensemble des prestations associées à l'univers du palace. Ce modèle repose sur des ressources clés – humaines, patrimoniales, culturelles et opérationnelles – ainsi que sur des relations durables avec ses clients, partenaires et parties prenantes, dans une logique de création de valeur à long terme.



01.

PRÉSERVATION DU PATRIMOINE MATÉRIEL ET IMMATÉRIEL

La stratégie du Ritz Paris s'enracine dans un héritage de plus de 126 ans, qui guide sa manière d'aborder les enjeux de durabilité. La continuité des savoir faire, la longévité des infrastructures, le respect de l'identité culturelle du lieu et la transmission intergénérationnelle des compétences constituent des piliers fondamentaux de son modèle.

La préservation du patrimoine ne se limite pas à l'entretien du bâti : elle englobe également les gestes, les métiers, la culture du service et l'esprit Ritz, transmis et réinterprétés au fil du temps



02.

RÉDUCTION DE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Les enjeux environnementaux occupent une place centrale dans la stratégie du Ritz Paris. L'établissement engage progressivement ses activités vers une réduction de ses émissions de gaz à effet de serre en optimisant ses consommations énergétiques, ses ressources et sa gestion responsable des déchets.

L'évolution des pratiques opérationnelles s'appuie sur des analyses climatiques et énergétiques réalisées avec des partenaires techniques spécialisés, permettant d'inscrire les actions menées dans des trajectoires cohérentes et mesurables.



03.

DÉVELOPPEMENT D'UN LUXE RESPONSABLE ET DURABLE

Acteur majeur de l'hôtellerie de luxe, le Ritz Paris intègre dans son modèle d'affaires les attentes croissantes d'une clientèle internationale en matière de durabilité, sans compromettre l'exigence de qualité et d'expérience qui fait sa réputation.

La reconnaissance par des labels indépendants et exigeants, tels que la certification GSTC et les trois macarons Ecotable du restaurant Espadon, illustre cette capacité à concilier excellence environnementale, gastronomie responsable et expérience client d'exception.



04.

ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX ET PARTENARIATS SOLIDAIRES

À travers des partenariats durables, l'établissement contribue à soutenir des initiatives à fort impact social, environnemental et culturel, en cohérence avec ses valeurs et son rôle d'acteur engagé du territoire parisien et national.

TOUT LE MONDE CONTRE LE CANCER

Depuis 2018, le Ritz Paris est partenaire de l'association Tout le Monde Contre le Cancer, dont la mission est d'améliorer le quotidien des enfants malades et de leurs familles par des actions concrètes, humaines et porteuses d'espoir.

À travers ce partenariat de long terme, l'établissement s'implique dans des projets de solidarité, des événements de sensibilisation et des opérations de collecte de fonds. Ces actions visent à apporter des moments de répit et de soutien dans des parcours de soins souvent éprouvants. L'engagement du Ritz Paris auprès de l'association témoigne de sa volonté de mettre ses ressources et l'implication de ses équipes au service d'une cause d'intérêt général, au-delà son activité économique.



UN WOMEN FRANCE

En 2024, le Ritz Paris a renforcé son engagement en faveur de l'égalité femmes/hommes en devenant mécène de UN Women France, l'entité française de l'organisation des Nations Unies dédiée à l'autonomisation des femmes et des filles à travers le monde. Ce partenariat traduit une volonté affirmée de soutenir des actions structurantes en matière d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion des droits des femmes.

Il s'est notamment concrétisé par l'organisation, au sein du Ritz Paris, d'une conférence lors de la Journée internationale des droits des femmes, animée par la réalisatrice Anastasia Mikova autour du documentaire Woman. Cet événement a permis d'offrir un espace d'échange et de réflexion, donnant la parole à des milliers de femmes et contribuant à sensibiliser un large public aux enjeux d'égalité et d'inclusion.



REFETTORIO PARIS

Depuis 2022, le Ritz Paris développe un partenariat solidaire avec Refettorio Paris, association engagée dans la lutte contre la précarité alimentaire et le gaspillage. À plusieurs reprises chaque année, les chefs et équipes de l'établissement se mobilisent pour transformer des surplus alimentaires en repas de qualité destinés à des personnes en situation de vulnérabilité.

Ce partenariat s'inscrit dans une démarche de gastronomie responsable et inclusive, valorisant à la fois le savoir faire culinaire du Ritz Paris et une approche circulaire des ressources alimentaires. Par leur implication régulière, les équipes contribuent à créer un lien direct entre excellence culinaire et solidarité, en donnant une dimension sociale concrète à l'engagement environnemental de l'hôtel.



MUSÉUM NATIONAL D'HISTOIRE NATURELLE

Depuis 2025, le Ritz Paris soutient le Muséum national d'Histoire naturelle en finançant une partie du programme de recherche « Sainte Foy Tarentaise », un projet scientifique d'envergure mené sur une durée de dix ans. Ce programme vise à inventorier, analyser et suivre l'évolution de la biodiversité de la commune de Sainte Foy Tarentaise, afin de mieux comprendre les dynamiques des écosystèmes alpins et d'en accompagner la préservation.

En s'engageant dans ce partenariat de long terme, le Ritz Paris affirme son attachement à la protection du vivant et à la production de connaissances scientifiques, contribuant à des travaux de recherche essentiels pour la compréhension et la conservation de la biodiversité française.

INITIATIVES SOLIDAIRES COMPLÉMENTAIRES

Au-delà de ces partenariats structurants, le Ritz Paris met en œuvre plusieurs initiatives solidaires complémentaires au sein de son activité quotidienne :

- Tandem : chaque semaine, les compositions florales de l'hôtel sont confiées à l'association, qui leur offre une seconde vie en les redistribuant dans les hôpitaux parisiens.
- Ruban Rose : l'établissement réalise un don destiné à financer la recherche et à sensibiliser au dépistage du cancer du sein.
- France Cancer : une collecte de bouchons de liège au profit de France Cancer est réalisée pour contribuer au financement de programmes de recherche contre le cancer.
- Ethic Ocean : les équipes sont sensibilisées à la préservation des écosystèmes marins et informées des enjeux liés aux ressources halieutiques et aux pratiques responsables.



05.

INTÉGRATION PROGRESSIVE D'UNE GOUVERNANCE DURABLE ET STRUCTURÉE

Les enjeux de transparence, d'éthique et de conformité constituent un socle transversal de la stratégie du Ritz Paris. L'établissement s'appuie sur un cadre de gouvernance consolidé, intégrant chartes internes, mécanismes d'alerte et processus de décision prenant progressivement en compte les enjeux ESG.

Cette gouvernance vise à renforcer la cohérence des engagements, la qualité du pilotage et la fiabilité de l'information extra financière partagée avec les parties prenantes.



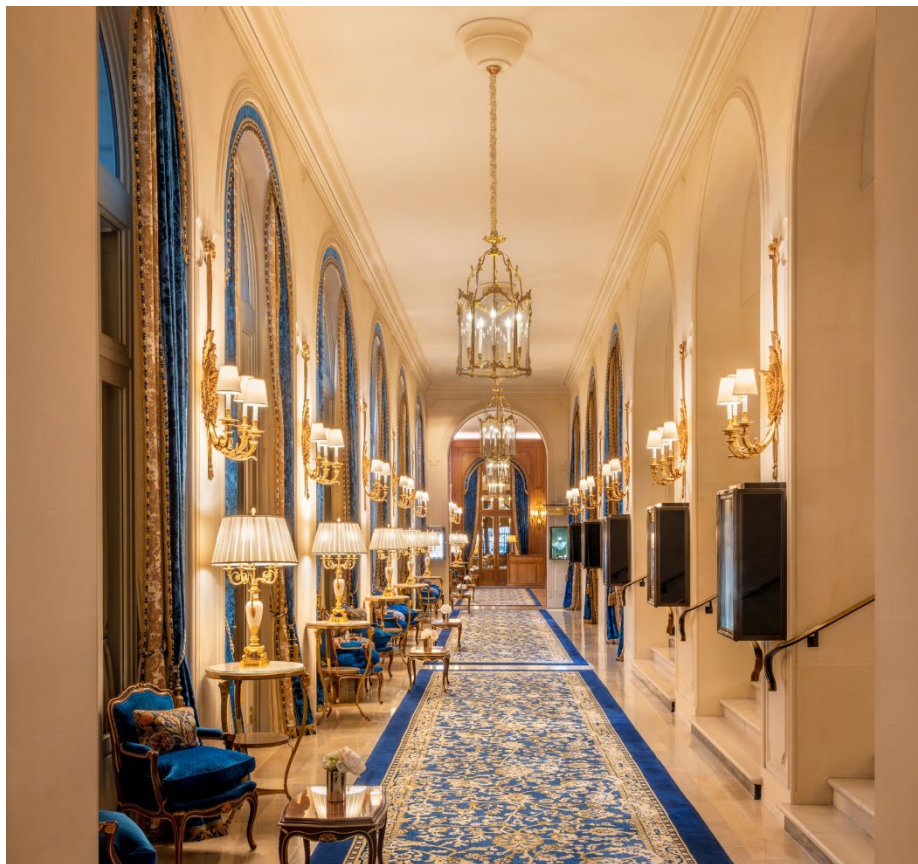
B2

PRATIQUES, POLITIQUES ET INITIATIVES ESG ACTUELLES ET FUTURES

Le Ritz Paris dispose aujourd'hui d'un socle robuste et structuré de politiques formalisées couvrant les principaux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Ces politiques constituent le référentiel central de la démarche de durabilité de l'établissement et encadrent les pratiques internes, les décisions stratégiques et les relations avec les parties prenantes.

Conformément aux exigences du module B2 de la norme VSME, ces politiques permettent de formaliser les engagements du Ritz Paris, de définir les responsabilités à chaque niveau de l'organisation et d'assurer un pilotage cohérent de la performance extra financière. Elles s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue et accompagnent la transition progressive de l'établissement vers un modèle plus responsable, aligné avec ses valeurs historiques et les attentes contemporaines du secteur de l'hôtellerie de luxe.





LOGIQUE GLOBALE DE PILOTAGE

L'ensemble de ces politiques est porté par la Direction Générale, garante de la cohérence stratégique et de l'alignement avec l'identité du Ritz Paris. La Direction des Ressources Humaines joue un rôle clé dans le déploiement opérationnel des politiques sociales, en lien avec les managers, les partenaires sociaux, l'infirmière de santé au travail et les services externes spécialisés (Service de Santé au Travail, CRAMIF).

Ce cadre structuré permet au Ritz Paris de disposer de fondations solides en matière d'ESG, tout en assurant la flexibilité nécessaire à l'enrichissement progressif de ses politiques, en fonction des évolutions réglementaires, des attentes des parties prenantes et des travaux conduits dans le cadre de la mise en conformité VSME.

LES POLITIQUES RSE MISES EN PLACE PAR LE RITZ PARIS

Thématiques	Politiques	Cibles	Pratiques / actions	Niveau hiérarchique le plus élevé parmi ses salariés
Environnement	Politique biodiversité , couvrant la protection des espaces verts internes, l'approvisionnement responsable et la réduction des atteintes à l'environnement	Activités internes et acteurs de la chaîne de valeur	Protection et gestion des espaces verts internes, démarches d'approvisionnement responsable (notamment pour les filières alimentaires), engagement au sein de l'initiative Act4Nature ainsi que la TNFD soutien à la recherche scientifique via le partenariat avec le Muséum national d'Histoire naturelle (programme Sainte Foy Tarentaise). Sensibilisation interne aux enjeux biodiversité.	Direction Générale et Technique
Environnement	Politique climat & ressources , fixant les orientations relatives à l'efficacité énergétique, à la réduction des émissions et à la gestion durable des ressources naturelles.	Activités internes et acteurs de la chaîne de valeur	Maîtrise des consommations énergétiques, trajectoire bas carbone validée par la SBTi, recours progressif aux énergies renouvelables (objectif 100% électricité renouvelable), réduction des émissions de GES, gestion durable de l'eau, réduction et valorisation des déchets, économie circulaire. Analyses climat et énergie menées avec des partenaires techniques.	Direction Générale

Thématiques	Politiques	Cibles	Pratiques / actions	Niveau hiérarchique le plus élevé parmi ses salariés
Social	Code de conduite : Incluant les engagements associés aux droits humains (travail des enfants, travail forcé, discrimination, prévention de accidents, etc.).	Collaborateurs, prestataires, fournisseurs et toutes les parties prenantes	Respect des droits humains fondamentaux incluant l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, la lutte contre toute forme de discrimination, la prévention des accidents du travail, le respect de la dignité et de l'intégrité des personnes. Diffusion du code auprès des collaborateurs et intégration dans les pratiques RH et managériales.	Direction Générale
Social	Politique de santé, sécurité et bien être au travail	Collaborateurs	- Dispositif de prévention par des formations et communications ciblées sur les risques psychosociaux (RPS). - Actions de prévention sur les troubles musculosquelettiques (TMS). - Politique interne de gestion des incivilités clients, formations à la gestion des conflits. - Activités physiques (challenges, compétitions sportives). - Accès à des consultations de santé (ostéopathe, podologue). - Campagnes de prévention santé publique (cancers, addictions, nutrition). - Prise en charge des frais de taxi/VTC pour les trajets entre 00h30 et 6h00 (plafond de 35€).	DRH

Thématiques	Politiques	Cibles	Pratiques / actions	Niveau hiérarchique le plus élevé parmi ses salariés
Social	Politique de santé, sécurité et bien être au travail	Collaborateurs	• Accès sécurisé par la Place Vendôme pour les salariés terminant après minuit. • Direction Générale : définit la stratégie QVCT. • DRH : pilote et suit la politique. • Partenaires sociaux : veillent à l'application de l'accord et à la remontée des problématiques. • Managers : relais essentiels de la politique QVCT. • Infirmière santé au travail : assure les soins et anime la prévention. • Services externes : SST, CRAMIF, etc., interviennent en prévention et suivi. • Respect des temps de repos et de vie personnelle. • Sensibilisation à l'usage responsable des outils numériques. • Dispositif d'alerte en cas de difficulté à exercer ce droit. • Suivi et amélioration continue. • Enquêtes régulières auprès des salariés. • Entretiens annuels incluant la charge de travail et l'équilibre vie pro/perso. • Formations e-learning intégrées au temps de travail.	DRH

Thématiques	Politiques	Cibles	Pratiques / actions	Niveau hiérarchique le plus élevé parmi ses salariés
Social	Politique de diversité & inclusion : Lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.	Collaborateurs et candidats	Lutte contre les discriminations, promotion de l'égalité femmes/hommes, inclusion des personnes en situation de handicap, sensibilisation des équipes. Application de l'accord Égalité Professionnelle Femmes Hommes 2025 – 2028, objectif de mixité 55 % hommes / 45 % femmes. Tolérance zéro envers le harcèlement, le racisme, le sexisme ou toute forme de discrimination.	DRH
Social	Politique sociale & recrutement incluant les engagements sur la qualité de vie au travail, la diversité et les mécanismes de traitement des plaintes employés.	Collaborateurs et candidats	Recrutement fondé sur les compétences, l'expérience et le potentiel, égalité des chances, confidentialité des données des candidats. Engagements en matière de qualité de vie au travail, développement des compétences, mobilité interne, gestion des carrières (GEPP). Mécanismes de traitement des plaintes internes et accompagnement individualisé.	DRH



I. ENVIRONNEMENT



B3

ÉNERGIE ET ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

L'énergie constitue un enjeu majeur pour le Ritz Paris en raison des besoins importants liés à l'hébergement, à la restauration, au spa et à l'ensemble des infrastructures techniques. L'hôtel fonctionne principalement grâce à l'électricité, au chauffage, à la climatisation et au gaz, sans chaudière propre, grâce à des sous stations automatisées.

Un contrat de performance énergétique encadre la gestion des consommations, tandis que la gestion technique centralisée du bâtiment (GTB) supervise en continu l'ensemble des équipements afin d'optimiser leur fonctionnement et de limiter les pertes.

01.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE – VENTILATION ET MIX ÉNERGÉTIQUE

Energie	Renouvelable	Non renouvelable	Total
Electricité (telle qu'indiquée sur les factures de consommation courante)	516,51 MWh	6671,35 MWh	7187,86 MWh
Combustibles	0	Gaz : 184,44 MWh Fioul : 960 litres	Gaz : 184,44 MWh Fioul : 960 litres

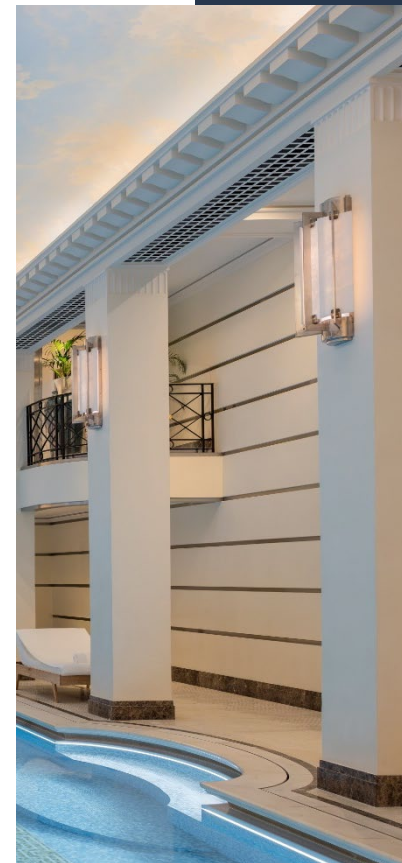
Le présent tableau présente la répartition des consommations énergétiques du Ritz Paris entre énergies renouvelables et non renouvelables, sur la base des données issues des factures et des équipements exploités sur le site. L'électricité consommée est ventilée selon la part couverte par des contrats intégrant de l'énergie renouvelable et la part issue de sources non renouvelables.

Les combustibles comprennent la consommation de gaz naturel et de fioul utilisé pour les groupes électrogènes, intégralement classés comme énergies non renouvelables. Ces données permettent d'assurer une lecture transparente de la structure énergétique de l'établissement et servent de base au suivi des émissions des scopes 1 et 2, conformément aux exigences de la VSME.

Chaque année, des projets d'amélioration et de modernisation sont planifiés pour renforcer l'efficacité énergétique du site, réduire les consommations et assurer une performance durable des installations.

PRINCIPAUX LEVIERS MIS EN ŒUVRE

- Généralisation de l'éclairage LED dans l'ensemble de l'hôtel ;
- Systèmes de gestion technique du bâtiment (GTB) pour superviser les installations et optimiser les réglages ;
- Recours à des solutions innovantes, telles que l'utilisation de l'eau de la Seine pour le refroidissement et de la chaleur issue des déchets parisiens pour le chauffage ;
- Plan annuel de travaux et d'améliorations techniques visant à diminuer les consommations spécifiques des équipements.



02.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (SCOPES 1 ET 2)



Le Ritz Paris mesure ses émissions de GES sur les scopes 1, 2 et 3 conformément au GHG Protocol. Les émissions de scopes 1 et 2, liées respectivement aux consommations de combustibles et à l'électricité / chaleur achetées, représentent environ 986 tonnes de CO₂e, tandis que le scope 3 (chaîne de valeur) constitue la majeure partie de l'empreinte (71 158,6 tonnes de CO₂e).

Cette mesure s'intègre dans une trajectoire de décarbonation alignée sur l'Accord de Paris et soumise à validation par la SBTi.

Scopes	Postes du GHG en FR	TOTAL en t/CO ₂
Scope 1	1.1 Combustion Fixe	37,62
	1.2 Combustion Mobile	1,69
	1.4 Emissions directes fugitives	326,61
	Total scope 1	365,92
Scope 2	2.1 Achat d'électricité	251,58
	2.2 Achat de chauffage et refroidissement	368,03
	Total scope 2	619,61

03.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (SCOPE 3)

Le Ritz Paris inclut dans son reporting l'ensemble des émissions indirectes significatives du scope 3. Le périmètre organisationnel et opérationnel du Ritz Paris retenu couvre l'ensemble des activités d'exploitation hôtelière, incluant l'hébergement, la restauration, les services de bien-être et les fonctions support et inclut les principales catégories pertinentes à l'activité du Ritz Paris (les achats F&B, les achats de biens et services, l'énergie en amont, les immobilisations, les déchets générés, les déplacements professionnels et les trajets domicile-travail, ainsi que le transport et la distribution en aval).

L'identification des catégories de scope 3 a été réalisée sur la base des 15 types d'émissions définies par le GHG Protocol. Le Ritz Paris a procédé à une analyse de matérialité afin de sélectionner les catégories pertinentes, en veillant à couvrir l'ensemble des émissions significatives sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

En 2025, les émissions totales de scope 3 sont estimées à 71 158,6 tonnes de CO₂e. Néanmoins, les émissions liées aux déplacements des voyageurs qui se rendent au Ritz Paris représentent 76 % des émissions du scope 3 et sont un poste d'émissions difficile à influencer. Ainsi, il est important de souligner que les émissions du scope 3 excluant les déplacements des visiteurs s'élèvent à 16 275 tonnes de CO₂e.

Scopes	Postes du GHG en FR	TOTAL en t/CO ₂ e
Scope 3 – Amont	3.1 Achats de biens F&B	2 640,7
	3.1 Achats de biens & services	11 591,21
	3.2 Immobilisations	1 781,49
	3.3 Amont énergie	102,56
	3.5 Déchets	74,58
	3.6 Déplacement professionnels	51,06
	3.7 Déplacement domicile-travail	34,20
	3.9 Transport & distribution aval	55 101,59
	Total scope 3	71 158,6

04.

INTENSITÉ CARBONE ET TRAJECTOIRE CLIMAT

La Politique Climat du Ritz Paris inscrit l'établissement dans une trajectoire de décarbonation ambitieuse, mesurable et fondée sur la science. Cette trajectoire est alignée sur l'Accord de Paris et élaborée conformément au Net Zero Standard v2.0 de la Science Based Targets initiative (SBTi). Elle prévoit une réduction absolue de 63 % des émissions des scopes 1 et 2 d'ici 2035, par rapport à l'année de référence 2023, ainsi qu'une réduction d'au moins 90 % des émissions totales (scopes 1, 2 et 3) à l'horizon 2050.

Cette trajectoire s'inscrit dans un cadre méthodologique et réglementaire rigoureux, intégrant les exigences du GSTC, des ESRSE I de la CSRD, les recommandations de la TCFD, ainsi que les orientations de la Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC). Elle constitue le socle de la stratégie climatique de l'établissement.

Afin d'assurer le pilotage et la redevabilité de cette trajectoire, le Ritz Paris assure un suivi régulier de l'intensité carbone de ses activités, notamment via des indicateurs rapportant les émissions de gaz à effet de serre à l'activité opérationnelle de l'hôtel. À ce titre, un indicateur complémentaire fondé sur le nombre de nuitées pourra être mobilisé afin d'affiner l'analyse de la performance carbone.

La mise en œuvre de cette trajectoire est soutenue par une mobilisation de 20 % du budget développement, dédiée aux actions de transition énergétique et climatique, conformément à la feuille de route climat 2025–2035. Cette démarche repose sur une gouvernance dédiée et s'inscrit dans une approche environnementale intégrée, articulant étroitement climat, biodiversité et achats responsables.



C3

CIBLES DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES ET TRANSITION CLIMATIQUE

Le Ritz Paris a défini des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue, conformément à sa Politique Climat 2025–2035, à l'Accord de Paris et au référentiel SBTi Net Zero Standard v2.0. Ces objectifs reposent sur une approche scientifique et visent une transformation progressive et structurelle du modèle opérationnel de l'établissement.

L'année de base retenue est 2023, correspondant à la première année de référence complète des émissions de gaz à effet de serre calculées selon le GHG Protocol. Les émissions de cette année constituent la valeur de référence absolue, exprimée en tonnes d'équivalent CO₂ (tCO₂e), servant de point de départ au suivi des trajectoires de réduction.



OBJECTIFS À MOYEN TERME

À moyen terme, le Ritz Paris s'est engagé à atteindre, d'ici 2035, une réduction absolue de 63 % de ses émissions des scopes 1 et 2 par rapport à l'année de base 2023. Ces émissions couvrent les émissions directes liées à la combustion de combustibles sur site et aux fluides frigorigènes, ainsi que les émissions indirectes associées à la consommation d'électricité, de chaleur et de froid achetés.

OBJECTIFS À LONG TERME

À long terme, l'établissement vise, à l'horizon 2050, une réduction d'au moins 90 % de l'ensemble de ses émissions sur les scopes 1, 2 et 3, toujours en valeur absolue par rapport à 2023. Les émissions résiduelles qui subsisteraient à cette échéance feront l'objet de mécanismes de neutralisation rigoureux et certifiés, en stricte conformité avec les exigences de la SBTi.

LEVIERS D'ACTION

L'atteinte de ces cibles repose sur des leviers d'action structurants : amélioration continue de l'efficacité énergétique par la modernisation des équipements et l'optimisation des usages, décarbonation progressive des sources d'énergie, intégration systématique de critères climat au sein de la Politique Ressources & Achats Responsables, réduction des émissions indirectes du scope 3 liées notamment aux achats, à l'alimentation et aux déchets, transformation de l'offre de restauration et lutte contre le gaspillage alimentaire.

Cette trajectoire est soutenue par un pilotage renforcé, un suivi annuel des émissions et une allocation ciblée des ressources financières via le budget développement.

PLAN DE TRANSITION

En complément de sa trajectoire climat déjà présentée, le Ritz Paris dispose d'un plan de transition structuré qui s'appuie sur plusieurs politiques internes et programmes opérationnels intégrés. Ce plan s'inscrit dans une stratégie globale de transformation environnementale, mise en œuvre de manière coordonnée par la Direction Développement Durable et la Direction Technique. Cette dernière pilote un programme pluriannuel d'amélioration de la performance énergétique du bâtiment, incluant la modernisation progressive des équipements, l'optimisation des systèmes de chauffage, de climatisation et de régulation, ainsi que la mise en conformité avec le Décret Tertiaire.

Ce volet technique constitue un pilier essentiel de la réduction des consommations et de l'atteinte des objectifs climatiques.

Deux autres politiques structurantes viennent renforcer cette démarche : la Politique Biodiversité 2025–2030 et la Politique Ressources & Achats Responsables 2025–2030.

La Politique Biodiversité contribue à la réduction des émissions et à la résilience climatique via la gestion écologique des 2 000 m² d'espaces verts, l'élimination totale des pesticides, la réduction de 40 % de la pollution lumineuse, l'augmentation des surfaces perméables et des solutions fondées sur la nature, ainsi que par un plan d'action issu de la méthodologie scientifique PERSICAIRE (Pressions État Réponses des Sites en Contexte Anthropisé : Inventaire Rapide et Évaluation) et un partenariat officiel avec le Muséum national d'Histoire naturelle.

La Politique Ressources et Achats Responsables soutient la trajectoire SBTi en intégrant des critères climat et biodiversité dans 100 % des appels d'offres stratégiques, en déployant une évaluation ESG systématique des fournisseurs dès 2026, en éliminant progressivement les filières à risque (déforestation, surpêche), et en renforçant la traçabilité et l'écoconception afin de réduire l'empreinte carbone du scope 3.

Ces trois politiques – Climat, Biodiversité, Ressources & Achats – coordonnées avec le plan de transition de la Direction Technique, constituent le plan de transition global du Ritz Paris. Elles définissent les mesures opérationnelles et structurelles permettant de réduire les émissions de GES, d'anticiper les risques, d'accroître la résilience de l'établissement et de garantir une conformité intégrale aux standards scientifiques et réglementaires.

RISQUES CLIMATIQUES LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET RISQUES BRUTS

01.

ALÉAS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'analyse climatique met en évidence plusieurs aléas physiques majeurs auxquels l'établissement sera exposé dans les prochaines décennies. Le principal aléa est l'augmentation très significative des vagues de chaleur, dont la fréquence et la durée progresseront fortement. Dans le scénario climatique pessimiste, le nombre de jours de vague de chaleur augmente de 6 jours/an à 30 jours/an, et le nombre de jours dépassant 25 °C passe de 44 jours à 71 jours par an. Cette intensification accroît le risque de stress thermique pour les collaborateurs en extérieur, dégrade le confort intérieur et augmente la pression sur les systèmes techniques sensibles à la chaleur.

L'établissement présente également une vulnérabilité importante aux crues de la Seine. Les projections montrent une hausse de +20 % de la probabilité d'occurrence d'une crue décennale et de +40 % pour une crue centennale. Cette exposition est particulièrement critique en raison de la présence de trois niveaux de sous sol, susceptibles d'être inondés rapidement en cas d'élévation du niveau de la Seine. Ces niveaux abritent des installations essentielles au fonctionnement de l'hôtel, ce qui renforce la sévérité du risque.

AUTRES ALÉAS IDENTIFIÉS

- Des précipitations plus intenses, avec des épisodes pluvieux soudains.
- Un risque accru de ruissellement dans un environnement urbain très imperméabilisé.
- Une augmentation du nombre maximal de jours secs consécutifs, atteignant 24 jours dans le scénario le plus pessimiste.
- Une élévation de la température moyenne annuelle pouvant atteindre +2,0 °C à l'horizon 2050.
- Une hausse du risque de surchauffe des installations électriques, particulièrement exposées lors des périodes de chaleur extrême.

Ces aléas, combinés, modifient fortement les conditions opérationnelles de l'établissement et appellent à une adaptation continue.

02.

ÉVALUATION DE L'EXPOSITION ET DE LA SENSIBILITÉ

L'exposition de l'établissement aux risques climatiques a été évaluée à partir d'une analyse croisant les projections climatiques régionales, les caractéristiques du bâtiment et le fonctionnement des activités. Les projections climatiques ont permis d'anticiper l'évolution des températures, des vagues de chaleur, des précipitations, des sécheresses et des risques d'incendie, en distinguant plusieurs scénarios climatiques.

L'analyse du bâtiment a mis en évidence une vulnérabilité structurelle liée aux sous sols, qui concentrent des équipements critiques (énergie, froid, traitement du linge, stockage). La dépendance au réseau de froid urbain, essentielle pour la climatisation et la chaîne du froid alimentaire, constitue un autre facteur majeur de sensibilité : sa rupture en période de forte chaleur entraînerait une perte immédiate de confort thermique, des risques sanitaires et des pertes alimentaires.

PRISE EN COMPTE DE LA SENSIBILITÉ DIRECTE DES ACTIVITÉS

- Les équipes travaillant en extérieur sont particulièrement exposées aux vagues de chaleur.
- Les activités de cuisine et les espaces techniques sont fortement sensibles à la chaleur.
- Les installations électriques présentent une sensibilité élevée en raison du risque accru de surchauffe.
- Les espaces en sous sol sont particulièrement vulnérables aux crues et aux infiltrations.

Cette évaluation globale a permis d'établir une cartographie précise des vulnérabilités opérationnelles et techniques.

03.

HORIZONS TEMPORELS

- À court terme (2025–2030), les effets du changement climatique sont déjà perceptibles : premières vagues de chaleur prolongées, sollicitations accrues du réseau de froid urbain, épisodes de pluies intenses plus fréquents, premières tensions sur certains équipements techniques et risques sanitaires pour les équipes exposées.
- À moyen terme (2041–2070), les phénomènes extrêmes identifiés dans les projections climatiques s’amplifient nettement. C’est durant cette période que les hausses de température (+1,1 à +2,0 °C), les vagues de chaleur récurrentes (jusqu’à 30 jours), les épisodes pluvieux intenses et l’augmentation de la probabilité des crues deviennent structurants.
- À long terme (au-delà de 2070), bien que les projections comportent plus d’incertitudes, les tendances lourdes confirment une aggravation continue des phénomènes extrêmes, nécessitant une adaptation durable et systémique.

04.

ACTIONS D'ADAPTATION ENGAGÉES

Plusieurs mesures d'adaptation ont d'ores et déjà été mises en œuvre pour renforcer la résilience de l'établissement face aux risques climatiques identifiés.

Les premières actions concernent la protection des collaborateurs en période de chaleur, avec l'adaptation des plannings, la mise en place de plus de pauses régulières, la possibilité de se mettre à l'abri dans des zones climatisées et la modification des uniformes en période de forte chaleur.

Un dispositif spécifique a été développé pour faire face au risque d'interruption du réseau de froid urbain. Une chambre froide externalisée permettra, dès son ouverture, de limiter les pertes alimentaires en cas de défaillance temporaire du réseau. Des procédures internes ont été établies pour gérer un arrêt soudain du froid, réduire les risques sanitaires et maintenir un certain niveau de continuité d'activité.

Face au risque de crues, un plan d'inondation a été actualisé celui ci prévoit la mise hors d'eau des équipements critiques, l'organisation du relogement des clients en cas d'évacuation et des mesures opérationnelles permettant d'anticiper l'arrivée des eaux dans les trois sous sols.

Enfin, une attention particulière est portée à la résilience des installations techniques, notamment la maintenance préventive des armoires électriques, la surveillance renforcée en période de chaleur, la modernisation progressive des équipements et l'optimisation de la gestion technique centralisée afin de mieux gérer les sollicitations accrues dues au réchauffement.

B4

POLLUTION DE L'AIR, DE L'EAU ET DES SOLS

Les activités du Ritz Paris n'engendrent pas de rejets significatifs de polluants dans l'air, l'eau ou les sols. L'établissement ne mène aucune activité industrielle, ne génère pas d'émissions diffuses ou de rejets directs, et ne manipule aucune substance susceptible d'entraîner une pollution mesurable. Les installations techniques sont conformes à la réglementation, et aucun dépassement réglementaire ou situation à risque n'a été identifié.

Dans ce contexte, et conformément au paragraphe 32 de la norme VSME, cet enjeu est évalué comme non applicable pour le Ritz Paris.



BIODIVERSITÉ

Le Ritz Paris est implanté dans un environnement urbain dense, entièrement artificialisé, et ne possède ni n'exploite aucun site situé dans ou à proximité d'une zone sensible pour la biodiversité. Aucune partie du périmètre opérationnel n'est classée Natura 2000, ZNIEFF, réserve naturelle, corridor écologique ou zone protégée.

Ainsi, conformément aux paragraphes 33 et 34 de la norme VSME, l'exigence relative aux surfaces situées dans des zones sensibles est considérée comme non matérielle.



Toutefois, bien que non matériel au sens réglementaire, le Ritz Paris a fait le choix d'intégrer la biodiversité comme enjeu stratégique volontaire, via sa Politique Biodiversité 2025–2030, le diagnostic PERSICAIRE/MNHN et son engagement Act4Nature.

Ainsi, le Ritz Paris publie volontairement ses actions biodiversité afin d'assurer une transparence totale vis-à-vis de ses parties prenantes et d'illustrer son ambition d'être un acteur exemplaire de l'hospitalité durable. Cette démarche s'inscrit dans une stratégie ESG globale où la biodiversité est considérée comme un pilier de même importance que le climat et les ressources. Elle repose sur des politiques structurantes, des partenariats scientifiques, une gouvernance renforcée et un pilotage fondé sur la science.

01.

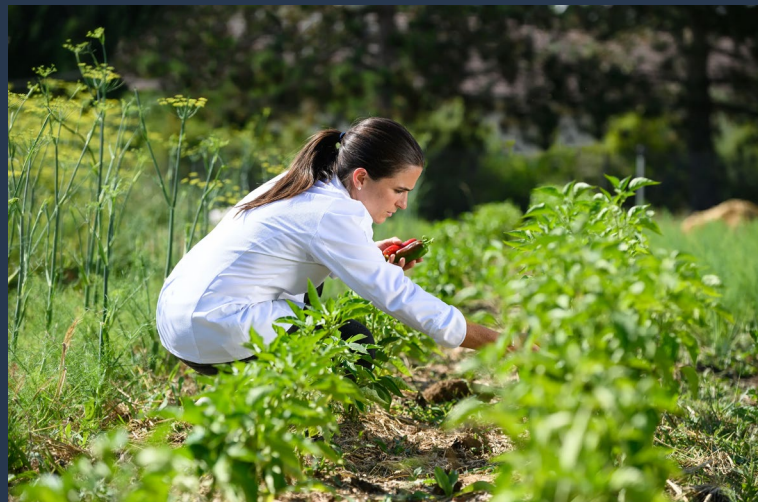
SURFACES ÉCOLOGIQUES GÉRÉES PAR LE RITZ PARIS

ESPACES VÉGÉTALISÉS

Sur un site historique situé en plein cœur de Paris, le Ritz Paris gère près de 2 000 m² de jardins, cours végétalisées, terrasses plantées et toitures écologiques. Malgré la forte imperméabilisation inhérente au patrimoine de la place Vendôme, ces espaces constituent de véritables îlots de nature, permettant la création de continuités écologiques locales et la présence d'habitats adaptés à la faune urbaine.

POTAGER DURABLE

L'établissement complète ces surfaces par des espaces de production écologique externalisés, notamment un jardin potager situé à Saint-Nom-la-Bretèche, cultivé sans pesticides depuis 2021. Ce potager fournit chaque année plus de 10 tonnes de fruits et légumes, utilisées par les restaurants de l'hôtel. Ces volumes participent à la réduction de l'empreinte carbone et au développement d'une biodiversité cultivée à forte valeur gastronomique.



JARDIN AROMATIQUE

Les cuisines bénéficient également d'un jardin aromatique situé sur le toit, produisant pas moins de 150 kg d'herbes fraîches chaque année, permettant l'utilisation quotidienne d'herbes fraîches issues d'une production locale, écologique et urbaine.

02.

AUDITS ÉCOLOGIQUES ANNUELS ET AMÉLIORATION CONTINUE



DIAGNOSTIC ÉCOLOGIQUE

Chaque année, le Ritz Paris réalise un audit écologique complet de l'ensemble de ses espaces végétalisés. Cet audit, mené par une écologue indépendante, repose sur une analyse approfondie des strates végétales, de la composition floristique, de la présence d'espèces exotiques ou potentiellement envahissantes, de la colonisation par la flore spontanée et de la fonctionnalité écologique des sols.

ANALYSE DES MILIEUX

Il inclut également un inventaire faunistique, portant sur les oiseaux, pollinisateurs, invertébrés et micro faune susceptible de fréquenter les jardins de l'hôtel, ainsi qu'une analyse de la pollution lumineuse et de son impact sur les espèces nocturnes. Ces résultats permettent d'adapter les pratiques horticoles, la palette végétale et les aménagements du site pour répondre aux besoins de la faune locale.

ACTIONS DE BIODIVERSITÉ

Depuis 2021, l'audit a conduit à la mise en œuvre de dix actions structurantes, incluant la réduction de la pollution lumineuse, la conservation des arbres matures, l'installation de dix nichoirs, la création de passages pour la faune, la diversification des strates végétales et l'introduction d'espèces mellifères favorables aux pollinisateurs. Ces mesures, inscrites dans le rapport d'impact annuel, témoignent d'un effort constant d'amélioration écologique.

03.

DIAGNOSTIC SCIENTIFIQUE PERSICAIRE ET PARTENARIAT MNHN

En 2025, le Ritz Paris est devenu le premier hôtel français à appliquer la méthodologie PERSICAIRE, développée par le Muséum national d'Histoire naturelle (MNHN), PatriNat, l'OFB, le CNRS et l'IRD. Cette méthode fournit un diagnostic scientifique complet de l'état écologique du site et établit un plan de gestion quinquennal 2025-2030, structuré autour de la gestion de la lumière, de l'eau, des sols, de la végétation, des habitats et des continuités écologiques.

Cette démarche s'appuie sur un Panel Consultatif indépendant, composé d'écologues, de spécialistes du paysage et d'experts de la biodiversité urbaine, chargé d'évaluer annuellement les progrès et d'orienter les priorités d'action.

PERSICAIRE permet d'évaluer la fonction écologique du site, d'identifier les pressions qui s'y exercent, de recenser les espèces présentes et de formuler des recommandations précises pour renforcer la biodiversité. À partir de 2027, les données naturalistes collectées feront l'objet d'une transmission annuelle au SINP, contribuant aux inventaires nationaux de biodiversité et à la recherche scientifique française.



04.

POLITIQUE BIODIVERSITÉ 2025–2030 : VISION, OBJECTIFS ET GOUVERNANCE

La Politique Biodiversité formalise une ambition claire : inscrire le Ritz Paris dans une trajectoire d'impact positif sur la biodiversité d'ici 2030. Elle repose sur une série d'objectifs précis :

- Gestion 100 % sans pesticides de tous les espaces verts depuis 2020.
- Réduction de 40 % de la pollution lumineuse d'ici 2028.
- Augmentation de 30 % de la perméabilité des sols d'ici 2030.
- Accroissement de 20 % de la matière organique des sols.
- Diagnostic et gestion des espèces exotiques envahissantes d'ici 2028.
- Développement de la biodiversité cultivée (potager, aromatiques, circuits courts).
- Objectifs stricts sur la chaîne de valeur : 80 % de produits de la mer durables, 80 % d'achats alimentaires locaux et bio, chaîne zéro déforestation d'ici 2030, et 50 % de plats végétariens ou végétaux dès 2027.

La gouvernance est assurée par la direction développement durable et la direction technique.

L'établissement consacre 20 % du budget Développement Durable au financement de la biodiversité, incluant audits, diagnostics, actions de restauration et végétalisation progressive du site.

05.

ENGAGEMENT ACT4NATURE INTERNATIONAL



Le Ritz Paris est signataire officiel d'Act4Nature International, une coalition réunissant entreprises, institutions scientifiques et ONG, visant à accélérer l'intégration de la biodiversité dans les stratégies d'entreprise. Cet engagement impose une série d'obligations structurantes et vérifiables, pleinement intégrées dans la stratégie du Ritz.

Dans le cadre d'act4Nature, le Ritz Paris s'engage à :

- Intégrer explicitement la biodiversité dans la stratégie globale de l'établissement, ce qui est formalisé dans la Politique Biodiversité, la Politique Achats et la Politique Climat (pilier biodiversité de la stratégie 2025–2035).
- Évaluer régulièrement ses impacts et dépendances grâce aux audits annuels, aux inventaires biodiversité et à la méthodologie PERSICAIRE.
- Définir des objectifs mesurables, temporellement bornés et scientifiquement fondés, tels que la réduction de 40 % de la pollution lumineuse et l'augmentation des surfaces perméables et des espèces locales.
- Mettre en place des actions concrètes de restauration écologique, de gestion différenciée et de renforcement des habitats naturels, en cohérence avec les engagements de la coalition.
- Partager publiquement ses résultats, ce qui se matérialise par la publication du reporting VSME et désormais du rapport TNFD.
- Contribuer à la recherche et à la connaissance scientifique, notamment via la transmission des données naturalistes au SINP et le partenariat structuré avec le MNHN.
- Inclure la chaîne de valeur, en exigeant que les fournisseurs critiques soient évalués sur leurs impacts biodiversité et en excluant progressivement ceux situés dans des zones écologiquement sensibles ou non conformes aux standards environnementaux.

Le Ritz Paris répond ainsi aux 10 principes Act4Nature, incluant la gouvernance, le dialogue avec les parties prenantes, l'évaluation des impacts, la transparence, la mobilisation interne et la coopération avec les acteurs de la recherche.

06.

INTÉGRATION AU CADRE TNFD ET REPORTING NATURE



L'établissement applique désormais le cadre TNFD – Taskforce on Nature related Financial Disclosures, intégrant l'analyse des dépendances, impacts, risques et opportunités liés à la nature selon la méthodologie LEAP. Un rapport TNFD a été structuré pour formaliser cette démarche et compléter le rapport d'impact.

Ce rapport intègre notamment :

- La cartographie des zones sensibles,
- Les dépendances écologiques du site,
- Les impacts sur les écosystèmes,
- Les risques nature et climatiques croisés,
- Les mesures de prévention, d'atténuation et de restauration,
- Les indicateurs biodiversité consolidés,
- Le suivi annuel du plan de gestion écologique PERSICAIRE.

La démarche biodiversité du Ritz Paris repose sur un ensemble cohérent et structuré associant production durable, gestion écologique, diagnostic scientifique, engagements internationaux, gouvernance renforcée et reporting transparent.

EAU

01.

VISION ET POLITIQUE DE GESTION DURABLE DE L'EAU

L'eau constitue un enjeu essentiel pour les activités du Ritz Paris, tant pour l'hébergement que pour la restauration, le spa, les jardins, ainsi que pour les besoins techniques du bâtiment.

La gestion de l'eau est intégrée dans la Politique Climat 2025–2035, la Politique Biodiversité 2025–2030 et la Politique Ressources & Achats Responsables, qui définissent une approche globale de sobriété hydrique, de préservation des ressources et d'amélioration continue de la performance environnementale.

Ces trois politiques structurantes prévoient la réduction des consommations, le renforcement de l'efficacité des installations, l'optimisation de l'arrosage, la préservation de la perméabilité des sols et le déploiement de solutions innovantes, conformément aux engagements de l'établissement.





POLITIQUE BIODIVERSITÉ

La Politique Biodiversité considère explicitement l'eau comme un pilier écologique structurant : elle prévoit l'augmentation des surfaces perméables, la réduction du ruissellement, la préservation de la fonctionnalité hydrique des sols et s'appuie sur la méthodologie scientifique PERSICAIRE pour évaluer la qualité écologique du site, incluant l'analyse de l'eau dans ses diagnostics annuels. Elle intègre également un plan d'adaptation aux épisodes de sécheresse, à la préservation de la végétation et à l'optimisation de l'irrigation.

POLITIQUE RESSOURCE & ACHATS RESPONSABLES

La Politique Ressources & Achats Responsables prévoit, pour sa part, des programmes de réduction des consommations d'eau dans chaque service opérationnel d'ici 2028, assortis d'indicateurs suivis mensuellement, ainsi que l'évaluation systématique des équipements et produits en fonction de leur performance hydrique. Cette politique s'articule avec la Politique Climat, qui inscrit la gestion de l'eau dans la trajectoire bas carbone de l'établissement.

02.

CONSOMMATION D'EAU DU RITZ PARIS

Consommation annuelle d'eau de ville : 41 393 m³/an

Les prélèvements d'eau du Ritz Paris proviennent principalement de l'eau potable distribuée par le réseau public. Cette eau est utilisée pour les besoins d'hébergement, de restauration, de spa, de nettoyage, d'entretien technique et d'arrosage écologique. Pour limiter ces prélèvements, l'établissement recourt également à des sources alternatives, notamment la récupération d'eau de pluie pour certains jardins et l'utilisation indirecte de l'eau de la Seine via les infrastructures urbaines pour le refroidissement de systèmes techniques.

Les consommations d'eau sont intégrées dans le tableau de bord environnemental, suivi mensuellement via la gestion technique centralisée (GTB). Ce suivi permet d'identifier les postes les plus consommateurs, de détecter les anomalies et d'orienter les plans d'amélioration continue.

UNE CONSOMMATION RAISONNÉE

Bien que l'eau constitue un enjeu opérationnel important pour les activités d'hôtellerie et de restauration, les processus du Ritz Paris n'entraînent pas de consommation d'eau considérée comme significative au sens de la norme VSME. L'établissement n'exerce aucune activité industrielle, ne réalise aucun prélèvement direct dans le milieu naturel et ne génère pas de rejets d'eau susceptibles d'avoir un impact mesurable sur les ressources hydriques locales. L'eau utilisée provient exclusivement du réseau public, et les volumes rejetés sont intégralement traités dans le cadre du système d'assainissement urbain.

À ce titre, et conformément au paragraphe 32 de la VSME, l'exigence de publication détaillée des prélèvements d'eau et des rejets correspondants est considérée comme non matérielle pour le Ritz Paris.



03.

LEVIER D'OPTIMISATION ET MESURES DÉPLOYÉES



MAÎTRISE HYDRIQUE

La gestion durable de l'eau s'appuie sur plusieurs leviers techniques et comportementaux. L'établissement a généralisé l'installation d'équipements hydro économes dans les chambres et les espaces communs, notamment des mousseurs, des douches et des robinets à faible débit, ainsi que des toilettes optimisées. Ces installations permettent de réduire significativement les consommations d'eau tout en garantissant le niveau d'exigence attendu dans un hôtel de luxe.

GESTION DES ÉCOSYSTÈMES

Les jardins et toitures végétalisées sont gérés selon une gestion écologique stricte, alignée sur le plan de gestion PERSICAIRE. Leur entretien repose sur une optimisation de l'arrosage, une récupération partielle des eaux de pluie et une adaptation de la palette végétale pour renforcer le caractère résilient des plantations. Les audits écologiques annuels incluent une analyse du besoin en eau, une vérification de la capacité d'infiltration des sols, ainsi qu'une évaluation du stress hydrique des végétaux. Ces audits permettent de réajuster annuellement les pratiques horticoles, y compris l'irrigation.

CULTURE DE LA SOBRIÉTÉ

L'établissement sensibilise également ses équipes et ses clients aux éco gestes liés à l'eau. Les procédures opérationnelles des services (hébergement, cuisines, spa, technique) intègrent explicitement des mesures de sobriété hydrique, tandis que les clients sont informés via des supports pédagogiques intégrés aux chambres.

04.

STRESS HYDRIQUE ET IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE

Le Ritz Paris est implanté dans une zone identifiée comme étant en stress hydrique modéré à l'échelle européenne. Cet élément est régulièrement suivi dans le cadre des politiques internes. Conformément à la VSME et aux obligations de reporting progressives, l'établissement surveille l'évolution des indicateurs de stress hydrique : disponibilité de la ressource, tensions saisonnières, périodes de sécheresse prolongées et risques associés aux réseaux urbains.

Si une aggravation notable du stress hydrique devait survenir, certaines activités pourraient faire l'objet d'un reporting séparé, comme le prévoit la réglementation. Des plans renforcés d'adaptation hydrique, optimisation des usages, substitution d'eaux, ajustements techniques, seraient alors activés conformément aux engagements de la Politique Biodiversité et de la Politique Ressources & Achats Responsables.



B7

UTILISATION DES RESSOURCES, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS

01.

UNE STRATÉGIE CIRCULAIRE INTÉGRÉE ET COHÉRENTE

Le Ritz Paris inscrit l'économie circulaire au cœur de sa transformation environnementale, conformément à sa Politique Climat, sa Politique Biodiversité et sa Politique Ressources & Achats Responsables. Cette approche, documentée chaque année dans le Rapport d'Impact, vise à réduire les consommations de ressources, prolonger la durée de vie des matières et encourager leur réutilisation, tout en préservant l'exigence propre à l'hôtellerie de luxe. La circularité s'applique aussi bien aux flux opérationnels (restauration, hébergement, événements) qu'aux matières patrimoniales qui composent l'identité du Ritz Paris.

02.

RÉDUCTION À LA SOURCE ET ÉCOCONCEPTION

La réduction à la source constitue le premier levier d'action. Les décisions d'achats stratégiques intègrent désormais des critères stricts d'écoconception, de durabilité, de fin de vie et de circularité, comme le prévoit la Politique Achats Responsables. Les équipements sont sélectionnés pour leur robustesse, réparabilité et faible empreinte environnementale. Les emballages en plastique vierge sont progressivement éliminés, les consommations superflues limitées et la durée de vie des équipements prolongée grâce à une maintenance anticipée.

Dans les activités opérationnelles, les équipes sont formées aux éco gestes et à la réduction des consommations :

- Optimisation du linge
- Diminution des emballages jetables
- Usage responsable des fournitures et matériaux
- Gestion stricte du gaspillage alimentaire.



03.

RÉEMPLOI CRÉATIF ET VALORISATION DES MATIÈRES PATRIMONIALES

Le Ritz Paris développe des projets de réemploi et d'upcycling à forte dimension patrimoniale, permettant de transformer des matières existantes en créations uniques, tout en soutenant des savoir-faire artisanaux. Ces initiatives illustrent la volonté de donner une seconde vie à des objets issus du quotidien de l'hôtel tout en préservant leur valeur symbolique.



3.1

LA TRANSFORMATION DE LA VAISSELLE CASSÉE EN BIJOUX

En 2024, dans une démarche exemplaire de circularité, l'hôtel confie sa vaisselle cassée à La Fabrique Nomade, une association engagée dans l'intégration professionnelle d'artisans d'art migrants et réfugiés en France. À partir de fragments de porcelaine provenant des arts de la table du Ritz Paris, les artisans ont imaginé et façonné une collection capsule de 40 bijoux uniques : colliers, bagues, bracelets et boucles d'oreilles.

Ces pièces, réalisées à la main selon la technique ancestrale du repéré, mêlent porcelaine, vermeil et chaînes en or. Elles incarnent la délicatesse du geste artisanal et prolongent symboliquement l'histoire matérielle du Ritz Paris. Les bénéfices de la vente sont intégralement reversés à l'association, renforçant ainsi la dimension sociale et solidaire du projet.

Cette initiative allie durabilité, insertion professionnelle, transmission des savoir faire et valorisation du patrimoine matériel de l'hôtel.

3.2

LA CRÉATION DE CABAS À PARTIR DES TISSUS HISTORIQUES DE L'HÔTEL

Le Ritz Paris a également développé, en 2025, une collection de 40 cabas upcyclés, confectionnés à partir de textiles ayant traversé l'histoire esthétique de l'établissement : rideaux, coussins, fauteuils, tentures murales ou descentes de lit. Ces étoffes, provenant des plus grandes manufactures françaises, incarnent le raffinement du style Ritz, héritage de Marie Louise Ritz, qui privilégiait les textiles inspirés du style Louis XV et des motifs floraux.

Chaque cabas est créé à la main à Cambrai, puis brodé par l'une des dernières brodeuses françaises reconnues pour la précision de son geste. Chaque modèle, unique, est numéroté et étiqueté individuellement, comme une pièce d'artisanat singulière.

Cette collection mêle élégance contemporaine, respect du patrimoine, savoir faire artisanal d'excellence et démarche environnementale exemplaire. En transformant ces étoffes en objets durables, l'hôtel prolonge leur beauté tout en évitant la production de textiles neufs, renforçant ainsi son engagement en faveur d'une économie circulaire responsable et solidaire.





04.

CIRCULARITÉ OPÉRATIONNELLE ET GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS

Lorsque la réutilisation n'est pas possible, les flux matériels sont orientés vers des filières de recyclage adaptées : déchets alimentaires, huiles, verre, carton, papier certifié FSC/PEFC, textiles, matériel technique et mobilier. Les déchets organiques sont valorisés, les emballages recyclables triés selon les obligations réglementaires, et les équipements techniques repris via des filières agréées.

Cette approche est complétée par des partenariats caritatifs permettant le don de matériel et la réduction des mises en déchetterie.

05.

MOBILISATION DES ÉQUIPES ET ANCRAGE CULTUREL

L'économie circulaire repose sur l'adhésion active des collaborateurs. Les équipes sont sensibilisées aux pratiques sobres, à la réduction des déchets, au tri, à l'utilisation efficiente des ressources et à la participation aux projets de réemploi. La circularité devient ainsi un vecteur de cohésion interne et une expression concrète de la culture d'entreprise.

06.

GESTION DES DÉCHETS ET FLUX DE MATIÈRES

6.1

GESTION DES DÉCHETS

La stratégie déchets du Ritz Paris repose sur un principe central : réduire les volumes produits et maximiser la part des déchets recyclés ou valorisés. L'établissement organise une collecte séparée de l'ensemble de ses flux, qui sont ensuite orientés vers des filières spécialisées adaptées à leur nature : cartons et papiers, verre, plastiques et métaux, biodéchets, huiles alimentaires, DEEE, piles et batteries, textiles ou encore bouchons en liège. Cette organisation permet d'assurer une traçabilité complète des matières et de limiter la mise en décharge.

Notre rapport interne documente l'évolution annuelle des tonnages produits, des taux de recyclage et des progrès liés aux initiatives de valorisation.



6.2

CHIFFRES DÉCHETS 2025

Tonnage total 2025 : 438,68 tonnes

Taux de recyclage 2025 : 76,5 %

Tonnage de biodéchets 2025 : 261,45 tonnes

Part valorisée (tous flux) : 17,44 %



6.3

LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

La restauration représente un enjeu clé dans la réduction des déchets. Le Ritz Paris suit de manière systématique les volumes de déchets alimentaires générés, notamment grâce aux pesées quotidiennes au restaurant du personnel et à la plonge centrale et à des indicateurs de pertes intégrés au pilotage interne.

SUIVI AUTOMATISÉ DU GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Pour renforcer cette démarche, l'établissement s'est doté d'un outil d'intelligence artificielle dédié au suivi du gaspillage alimentaire. Ce système, basé sur l'analyse automatisée des restes et des flux, permet d'identifier précisément les postes générant le plus de pertes, d'adapter les quantités produites et de mettre en place des actions correctrices. L'outil apporte également une visibilité en temps réel sur l'évolution des volumes jetés et contribue à une prise de décision plus fine dans les cuisines.

STRATÉGIE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

La prévention du gaspillage s'appuie sur plusieurs leviers complémentaires : adaptation des quantités produites, évolution des menus vers des offres plus durables, formation des équipes de cuisine et de service aux bonnes pratiques, et partenariats avec des organisations spécialisées pour la redistribution ou la valorisation des surplus alimentaires.

Cette dynamique s'inscrit dans la stratégie environnementale globale de l'établissement, qui englobe réduction à la source, valorisation organique et amélioration continue des pratiques de restauration.



II.SOCIAL

EFFECTIFS : CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Conformément aux exigences des paragraphes AR 39 et AR 40 de la norme VSME, le Ritz Paris publie une information consolidée sur les caractéristiques générales de ses effectifs. Les effectifs de l'établissement sont majoritairement constitués de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), complétés par des contrats temporaires (CDD et extras), afin de répondre aux exigences de flexibilité et à la saisonnalité propres à l'activité hôtelière de luxe.

GESTION ET SUIVI DES EFFECTIFS

La gestion des effectifs s'inscrit dans un cadre social structuré et formalisé, reposant sur le respect du droit du travail français, du droit européen et des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elle vise à garantir des conditions de travail équitables, sécurisées, inclusives et durables, tout au long du parcours professionnel des collaborateurs.

Les effectifs sont suivis de manière consolidée à l'échelle de l'établissement du Ritz Paris, site unique situé place Vendôme à Paris, principalement selon les axes suivants : la nature des contrats (CDI et contrats temporaires), la répartition femmes hommes, ainsi que l'implantation géographique des contrats, essentiellement localisée en France. Cette structuration permet d'assurer une lecture claire des équilibres sociaux et d'identifier les enjeux prioritaires en matière de ressources humaines.



ACCORDS SOCIAUX STRUCTURANTS

La politique sociale du Ritz Paris s'appuie sur un socle d'accords collectifs structurants, négociés avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un dialogue social actif et institutionnalisé. L'Accord Égalité Femmes Hommes 2025 2028 encadre notamment les actions en faveur de l'égalité professionnelle, avec un objectif de renforcement de la mixité des métiers et une cible affichée de 55 % d'hommes et 45 % de femmes à l'issue de l'accord. L'Accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) 2025 2028 formalise les dispositifs relatifs à la santé, à la sécurité, à la prévention des risques psychosociaux, à l'articulation des temps de vie et au bien être au travail. L'Accord GEPP 2025 2028 structure quant à lui l'anticipation des évolutions des emplois, des compétences et des parcours professionnels, en intégrant les enjeux de transition écologique, numérique et d'employabilité à long terme.

Ces accords s'inscrivent dans le cadre plus large de l'Accord relatif au dialogue social, signé en 2020 et révisé par l'avenant n°2 en 2025, qui définit les modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel, la périodicité des négociations collectives obligatoires et l'accès à la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE). Ce dispositif garantit un accès structuré et régulier à l'information sociale, économique et environnementale, favorisant la transparence et la qualité du dialogue social.

PILOTAGE RH ET ESG

Le pilotage des effectifs et de la politique sociale est assuré par la Direction des Ressources Humaines, en lien étroit avec la Direction Générale et la Direction du Développement Durable, afin d'assurer la cohérence entre performance sociale, enjeux ESG et stratégie globale de l'établissement. Les données sociales font l'objet d'un suivi annuel, intégré au reporting ESG et partagé avec les partenaires sociaux dans le cadre des consultations récurrentes.

PILOTAGE DU TAUX DE ROTATION DES EFFECTIFS

Enfin, un indicateur de taux de rotation des effectifs est suivi afin d'analyser la dynamique des entrées et sorties et d'orienter les plans d'action RH, notamment en matière de fidélisation des talents, d'attractivité des métiers, de mobilité interne, de développement des compétences et de réduction du recours aux contrats précaires, conformément aux engagements pris dans les accords collectifs et aux exigences de la norme VSME.

TAUX DE ROTATION DES SALARIÉS

Indicateur	Valeur
Taux de rotation des salariés (%)	30,17

Le taux de rotation des salariés du Ritz Paris est calculé conformément à la méthodologie définie par la norme VSME, selon le ratio entre le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise au cours de l'année et le nombre moyen de salariés sur la même période, exprimé en pourcentage. Pour l'exercice considéré, le taux de rotation s'élève à 30,17 %. Ce niveau de rotation reflète à la fois les spécificités du secteur de l'hôtellerie de luxe, marqué par une saisonnalité de l'activité et le recours à des contrats temporaires, ainsi que les dynamiques internes de mobilité, d'entrées et de sorties. Le suivi de cet indicateur permet d'alimenter les plans d'action en matière de fidélisation des talents, d'attractivité des métiers et de mobilité interne, en cohérence avec la politique de ressources humaines et les engagements portés dans les accords collectifs du Ritz Paris.

Conformément aux exigences de la norme VSME (B8 – Effectifs), les effectifs présentés ci après sont exprimés en équivalents temps plein (ETP). Cette approche permet de refléter plus fidèlement la réalité de l’emploi au Ritz Paris, compte tenu de la diversité des contrats (temps plein, temps partiel, contrats temporaires et extras), et d’assurer une comparabilité et une cohérence accrues des données sociales.

EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

Type de contrat	Nombre de salariés
Contrat à durée indéterminée (CDI)	594,03
Contrat temporaire (CDD, extra, etc.)	53,33
Total des salariés	647,36

EFFECTIFS PAR SEXE

Sexe	Nombre de salariés
Masculin	388,47
Féminin	25,89
Autre / Non déclaré (le cas échéant)	0
Total des salariés	647,36

EFFECTIFS PAR PAYS DE CONTRAT

L’ensemble des contrats de travail du Ritz Paris est établi en France, l’établissement étant implanté sur un site unique place Vendôme à Paris, à l’entrepôt de la Courneuve et ne disposant pas de salariés sous contrat de droit étranger. Aucun contrat n’est rattaché à un autre pays. Cette configuration reflète la centralisation des activités et de la gestion des ressources humaines au sein du Ritz Paris et justifie la mention Non applicable (N/A) pour les autres pays conformément aux exigences de la norme VSME.

Pays du contrat de travail	Nombre de salariés
France	647,36
Autre(s) pays (le cas échéant)	0
Total des salariés	647,36

EFFECTIFS : SANTÉ ET SÉCURITÉ

Conformément à l'exigence AR41 de la norme VSME, le Ritz Paris publie des informations relatives à la santé et à la sécurité de ses salariés, incluant le nombre et le taux d'accidents du travail comptabilisables, ainsi que le nombre de décès liés à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs constitue un pilier. Elle se traduit par la promotion d'une culture du « prendre soin de soi », la mise en œuvre d'actions sportives (challenges internes, participation à des événements), l'accès à des professionnels de santé (ostéopathe, podologue) ainsi que par des campagnes de prévention portant notamment sur la lutte contre les cancers, les addictions et les enjeux de nutrition.

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Une attention particulière est portée à la sécurité des déplacements et à l'organisation du travail. Le Ritz Paris prend en charge les frais de taxi ou de VTC pour les collaborateurs terminant leur service sur certaines plages horaires nocturnes, et a mis en place des procédures d'accès sécurisé place Vendôme après minuit afin de renforcer le sentiment de sécurité.



PILOTAGE QVCT STRUCTURÉ

L'Accord QVCT formalise également le droit à la déconnexion, les modalités de suivi des conditions de travail ainsi que le rôle des différents acteurs internes : Direction Générale, Direction des Ressources Humaines, management de proximité, infirmière de santé au travail, Comité Social et Économique (CSE) et partenaires sociaux. Il prévoit également le recours à des acteurs externes spécialisés, notamment le Service de Santé au Travail et la CRAMIF.

Les indicateurs relatifs aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et à l'absentéisme sont suivis de manière centralisée par la Direction des Ressources Humaines et font l'objet d'un partage régulier avec les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social et des instances représentatives du personnel.

DÉCÈS LIÉS AU TRAVAIL

Le tableau ci après présente les indicateurs relatifs aux décès liés au travail. Aucun décès dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle n'a été recensé au cours de la période considérée. Conformément aux pratiques statistiques usuelles, les trajets domicile travail ne sont pas comptabilisés dans ces indicateurs.

Indicateur	Valeur
Nombre de décès dus à des accidents du travail	0
Nombre de décès dus à des maladies professionnelles	0

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le tableau ci dessous présente les indicateurs relatifs aux accidents du travail comptabilisables pour la période considérée. Le taux d'accidents du travail est calculé conformément à la méthodologie réglementaire, sur la base du nombre d'accidents rapporté au nombre total annuel d'heures travaillées, multiplié par 200 000. Les heures travaillées sont calculées à partir des jours travaillés exprimés en équivalents temps plein (ETP), sur la base d'une durée de référence de 7 heures par jour.

Indicateur	Valeur
Nombre d'accidents du travail comptabilisables sur la période	45
Nombre total annuel d'heures travaillées (tous salariés)	878 360
Taux d'accidents du travail comptabilisable	10,25

B10

EFFECTIFS : RÉMUNÉRATION, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET FORMATION

01.

RÉMUNÉRATION, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET INCLUSION

Le Ritz Paris réaffirme son attachement aux principes d'égalité professionnelle, d'égalité des chances et de lutte contre toute forme de discrimination, qu'elle soit liée au genre, à l'âge, au parcours, à l'origine ou au handicap. L'ensemble des salariés bénéficie d'une rémunération au moins égale aux minima légaux et conventionnels applicables, conformément au droit du travail et à la convention collective des Hôtels, Cafés et Restaurants (HCR).

Cette démarche est complétée par une politique handicap et inclusion, intégrée à la politique RH globale. Le Ritz Paris s'attache à favoriser l'intégration, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement individualisé des collaborateurs en situation de handicap, dans le respect de la confidentialité, en lien avec le Service de Santé au Travail, la médecine du travail et les dispositifs internes d'aménagement de poste. Des actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement administratif (notamment autour de la reconnaissance RQTH) sont déployées afin de garantir l'égalité de traitement et l'accessibilité des parcours professionnels.

Question VSME	Réponse
Les salariés perçoivent ils une rémunération $\geq$ salaire minimum légal / conventionnel applicable ?	OUI 2204€ brut mensuel

Indicateur	Valeur
Écart de rémunération femmes / hommes (%)	0,84
Commentaire – Index égalité professionnelle F/H	98/100

RÉMUNÉRATION ET MINIMA

Ce tableau confirme que l'ensemble des salariés du Ritz Paris perçoit une rémunération au moins égale aux minima légaux et conventionnels applicables, conformément au droit du travail français et à la convention collective HCR. Le niveau de rémunération de référence présenté reflète l'engagement de l'établissement en faveur de conditions de travail équitables et d'une politique de rémunération responsable.

ÉCART DE RÉMUNÉRATION FEMMES / HOMMES

Ce tableau présente l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé selon la méthodologie définie par la norme VSME. Le faible niveau de l'écart observé traduit une politique salariale fondée sur l'égalité de traitement. Ce résultat est cohérent avec le niveau élevé de l'Index égalité professionnelle femmes hommes, qui confirme l'absence d'écarts significatifs en matière de rémunération et de déroulement de carrière.

02.

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DIALOGUE SOCIAL

Les salariés du Ritz Paris sont couverts par la convention collective HCR ainsi que par plusieurs accords d'entreprise structurants, négociés avec des organisations syndicales représentatives, portant notamment sur l'égalité professionnelle, la QVCT, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et le dialogue social.

La qualité du dialogue social constitue un levier majeur de la politique sociale et de la QVCT. Les instances représentatives du personnel, le Comité Social et Économique (CSE) et les partenaires sociaux sont pleinement intégrés au suivi des indicateurs sociaux, à la prévention des risques et à l'amélioration continue des conditions de travail. Ce cadre favorise un climat social stable, fondé sur le dialogue, la transparence et la co construction des politiques RH.

COUVERTURE PAR CONVENTION COLLECTIVE

Indicateur	Valeur
Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	100 %

La totalité des effectifs est couverte par une convention collective et des accords d'entreprise, garantissant un cadre social structuré, protecteur et conforme aux exigences réglementaires ainsi qu'aux engagements en matière de dialogue social.

03.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La politique de formation et de développement des compétences du Ritz Paris place la formation continue au cœur de la stratégie RH et de la démarche de performance durable de l'établissement.

Elle s'inscrit pleinement dans l'accord GEPP 2025 2028, avec pour objectif de sécuriser les parcours professionnels, d'accompagner les évolutions des métiers et de renforcer l'employabilité des collaborateurs tout au long de leur carrière.

LES PILIERS DE LA FORMATION

- La personnalisation des parcours, grâce à un accompagnement individualisé en fonction des métiers, de l'expérience, des aspirations professionnelles et des évolutions possibles ;
- La transmission des savoir faire et du savoir être, via des dispositifs de tutorat, de formation en situation de travail et de partage intergénérationnel ;
- L'exigence et l'excellence, avec des programmes conçus en lien avec des experts de l'hôtellerie de luxe, de la gastronomie et des métiers de service ;
- L'ouverture et la curiosité, favorisées par des formations linguistiques, des actions liées à l'innovation, aux compétences comportementales (soft skills) et aux évolutions des pratiques professionnelles.



LES DISPOSITIFS STRUCTURANTS

- Un parcours d'intégration Ritz, permettant aux nouveaux collaborateurs de s'approprier l'histoire, les valeurs et les standards d'excellence de l'établissement ;
- Des formations métiers (techniques, hygiène, sécurité, savoir être, relation client) adaptées aux exigences opérationnelles ;
- Des actions de développement personnel et managérial (leadership, communication, gestion du stress, intelligence émotionnelle, prévention des risques psychosociaux) ;
- Des dispositifs de mobilité interne et de passerelles métiers, favorisant la polyvalence, l'évolution professionnelle et la fidélisation des talents.

Chaque action de formation fait l'objet d'un suivi qualitatif et quantitatif, incluant le taux de collaborateurs formés, le nombre d'heures de formation par salarié et les indicateurs de mobilité interne. Un bilan annuel permet d'évaluer l'efficacité des dispositifs et d'ajuster les orientations de formation en cohérence avec les besoins opérationnels et les engagements sociaux du Ritz Paris.

FORMATION (HEURES MOYENNES PAR SALARIÉ ET PAR SEXE)

Sexe	Nombre moyen d'heures de formation par salarié
Masculin	4,7
Féminin	4,3

Ces données illustrent l'accès équilibré à la formation professionnelle et s'inscrivent dans la politique de développement des compétences du Ritz Paris, visant à renforcer l'employabilité, la montée en compétences et l'évolution professionnelle de l'ensemble des collaborateurs.

C5

CARACTÉRISTIQUES SUPPLÉMENTAIRES (GÉNÉRALES) DES EFFECTIFS

Afin de répondre aux contraintes de saisonnalité et de variation de l'activité hôtelière, le Ritz Paris recourt, lorsque nécessaire, à des contrats temporaires et à des travailleurs mis à disposition par des entreprises de travail temporaire.

Ces recours s'effectuent dans le respect strict du cadre légal, des principes de non discrimination et des engagements sociaux portés par l'établissement.

RATIO FEMMES / HOMMES AU NIVEAU DE L'ENCADREMENT

Ce tableau présente la répartition femmes hommes au sein de l'encadrement, exprimée en équivalents temps plein (ETP). Il illustre les efforts engagés pour renforcer la mixité à ce niveau de responsabilité et constitue un indicateur de suivi des objectifs fixés par l'accord Égalité Femmes Hommes.

Indicateur	Valeur
Nombre de femmes au niveau de l'encadrement	61,14
Nombre d'hommes au niveau de l'encadrement	87,64
Ratio femmes / hommes (F / H)	0,70

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ET TEMPORAIRES

Type de travailleurs	Nombre
Travailleurs indépendants sans personnel travaillant exclusivement pour le Ritz Paris	N/A
Travailleurs temporaires fournis par des entreprises d'activités liées à l'emploi (intérim)	906

C6

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LES EFFECTIFS – POLITIQUES ET PROCÉDURES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Le Ritz Paris s'appuie sur un ensemble de documents internes formalisés qui encadrent le respect des droits de l'homme et des droits sociaux fondamentaux au sein de ses activités. Ces engagements sont notamment portés par la Politique Ressources Humaines, les accords collectifs en vigueur, la Politique Diversité & Inclusion, ainsi que les procédures internes associées.



01.

PRÉVENTION DU TRAVAIL PROHIBÉ ET RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

La Politique Ressources Humaines du Ritz Paris encadre les relations de travail et garantit explicitement l'absence de toute forme de travail des enfants, de travail forcé ou de traite des êtres humains. Elle pose les principes du travail décent, de l'égalité de traitement et du respect de la dignité des personnes tout au long du parcours professionnel, depuis le recrutement jusqu'à la fin de la relation de travail.

02.

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Les engagements en matière de non discrimination et d'inclusion sont formalisés dans la Politique Diversité & Inclusion du Ritz Paris. Ce document établit un principe de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination ou de harcèlement, qu'ils soient liés au genre, à l'origine, à l'âge, au handicap, à l'orientation ou à toute autre caractéristique personnelle. La politique prévoit également des dispositions spécifiques en matière d'accessibilité, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en lien avec les dispositifs médicaux et RH internes, dans le respect de la confidentialité.

03.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES

Les enjeux de santé, de sécurité et de prévention des accidents sont encadrés par la Politique Santé, Sécurité et Bien être au Travail, complétée par l'Accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) 2025-2028. Ces documents couvrent la prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux, ainsi que la gestion des situations sensibles telles que les incivilités ou les comportements inappropriés. Ils définissent également les modalités de suivi, d'alerte et de traitement des situations à risque.

04.

PRATIQUES DE RECRUTEMENT RESPONSABLES

Les principes relatifs aux droits humains sont intégrés dans la Politique de recrutement et de sélection des candidats, qui repose exclusivement sur des critères objectifs de compétences, d'expérience et de potentiel. Les procédures de recrutement garantissent l'égalité d'accès à l'emploi, l'absence de discrimination à chaque étape du processus, la confidentialité des données personnelles des candidats et un recours responsable aux partenaires de recrutement.

05.

MÉCANISME DE SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES

Le Ritz Paris dispose d'un mécanisme formalisé de traitement des plaintes, accessible à l'ensemble des collaborateurs, notamment via la plateforme de signalement confidentielle ECHO. Ce dispositif permet de signaler toute situation de discrimination, de harcèlement ou de manquement aux principes éthiques et aux droits fondamentaux, y compris lorsque ces situations impliquent des tiers. La plateforme garantit la confidentialité des signalements, la protection des personnes concernées et un traitement structuré des alertes conformément aux procédures internes.

06.

PILOTAGE ET SUIVI DES DISPOSITIFS

L'application de ces politiques et procédures fait l'objet d'un pilotage interne assuré par la Direction, en lien avec les Ressources Humaines et, le cas échéant, les instances représentatives du personnel. Ce pilotage vise à assurer l'effectivité des engagements pris en matière de droits de l'homme, la traçabilité des situations signalées et une amélioration continue des pratiques internes.

POLITIQUE DROITS DE L’HOMME

Question	Réponse (OUI/NON)	Commentaire / Références internes
Existence d’une politique en matière de droits humains pour les effectifs	OUI	Politique RH, Diversité & Inclusion, QVCT
La politique couvre le travail des enfants	OUI	Interdiction implicite via respect droit du travail et OIT
La politique couvre le travail forcé	OUI	Interdiction implicite via respect droit du travail et OIT
La politique couvre la traite des êtres humains	OUI	Interdiction implicite via respect droit du travail et OIT
La politique couvre la discrimination	OUI	Politique Diversité & Inclusion, Accord F/H
La politique couvre la prévention des accidents	OUI	Politique Santé-Sécurité, Accord QVCT
Autres aspects (harcèlement, incivilités, RPS, etc.)	OUI	Politique DI, politique incivilités, QVCT
Existence d’un mécanisme de traitement des plaintes destiné aux effectifs	OUI	Plateforme ECHO, RH, CSE

INCIDENTS GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Au cours de la période considérée, aucun cas avéré d'atteinte grave aux droits de l'homme n'a été identifié au sein des effectifs du Ritz Paris. Aucun incident relatif au travail des enfants, au travail forcé, à la traite des êtres humains, ni aucun cas grave de discrimination ou de violation des droits fondamentaux n'a été porté à la connaissance de l'établissement.

De la même manière, aucun incident grave en matière de droits humains impliquant des prestataires, fournisseurs, des travailleurs de la chaîne de valeur, des communautés locales, des clients ou des utilisateurs finaux n'a été recensé sur la période.

Le Ritz Paris applique une approche préventive structurée vis à vis de sa chaîne de valeur. L'ensemble des prestataires et fournisseurs est tenu de signer la Charte Achats Responsables et Fournisseurs du Ritz Paris, par laquelle ils s'engagent à respecter les critères sociaux, éthiques et environnementaux de l'établissement. Ces engagements incluent notamment le respect du droit du travail, l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de toute pratique contraire aux droits humains fondamentaux.

Par ailleurs, le Ritz Paris est signataire du Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact) et s'engage, à ce titre, à respecter et promouvoir les dix principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, tant au sein de ses activités que vis à vis de sa chaîne de valeur.

INCIDENTS GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Question	Réponse (OUI/NON)	Commentaire / Actions correctives (si OUI)
Cas avérés de travail des enfants au sein des effectifs	NON	N/A
Cas avérés de travail forcé	NON	N/A
Cas avérés de traite des êtres humains	NON	N/A
Cas avérés de discrimination (sexe, origine, religion, orientation sexuelle, handicap, etc.)	NON	N/A
Autres cas graves (violences, harcèlement, etc.)	NON	N/A
Cas avérés concernant des travailleurs de la chaîne de valeur, communautés touchées, consommateurs, utilisateurs finaux	NON	N/A



III. GOUVERNANCE

DÉMARCHE RSE STRUCTURÉE

Le Ritz Paris structure sa démarche RSE autour de trois piliers : gouvernance, environnement et responsabilité sociale, afin de structurer la prise en compte des enjeux de durabilité dans ses activités et ses décisions.

Le pilier Gouvernance vise à intégrer les enjeux RSE dans la stratégie et les décisions de l'établissement, en s'appuyant sur trois priorités : intégration stratégique, dialogue avec les parties prenantes et transparence des pratiques.



En 2026, la gouvernance RSE reste pilotée par la Direction Générale et le Comité Exécutif, garants de la définition des orientations, du suivi des actions et de la performance. Cette stabilité organisationnelle assure la continuité des engagements.

Le Ritz Paris renforce également l'engagement de ses parties prenantes via une collaboration structurée, un réseau de partenaires spécialisés et des échanges réguliers formalisés, contribuant à la transparence et à l'amélioration continue de sa démarche RSE.

C8

CHIFFRE D'AFFAIRES DE CERTAINS SECTEURS ET EXCLUSION DES INDICES DE RÉFÉRENCE DE L'UNION

Le Ritz Paris n'exerce aucune activité relevant des secteurs qualifiés de « sensibles » ou « controversés » au sens de la réglementation européenne et des exigences VSME. L'établissement n'opère pas dans les secteurs soumis à restrictions réglementaires spécifiques et ne génère aucun chiffre d'affaires provenant d'activités susceptibles d'entraîner une exclusion des indices de référence de l'Union européenne.

À ce titre, les exigences de reporting des paragraphes AR 63 et AR 64 ne s'appliquent pas au Ritz Paris.

RATIO DE MIXITÉ AU SEIN DE L'ORGANE DE GOUVERNANCE

01.

MIXITÉ FEMMES/HOMMES

La répartition femmes/ hommes observée en 2025 est strictement identique à celle de 2024, reflétant la stabilité de la composition des instances décisionnelles au cours des deux exercices.

En 2024 comme en 2025, l'organe de gouvernance du Ritz Paris est composé de 6 membres de genre masculin et 4 membres de genre féminin, soit un total de 10 membres. Cette répartition illustre la poursuite des efforts engagés en matière de représentation équilibrée au sein des instances de direction et s'inscrit dans la politique globale de diversité et d'inclusion de l'établissement.

CONDAMNATIONS ET AMENDES POUR CORRUPTION ET POTS-DE-VIN

À ce jour, aucune condamnation ni aucune amende liée à des faits de corruption ou de versement de pots de vin n'a été enregistrée au sein du Ritz Paris. Aucun manquement à la législation anticorruption n'a été constaté, et aucun contentieux n'est en cours.

01.

DISPOSITIF INTERNE DE PRÉVENTION ET DE CONFORMITÉ



United Nations
Global Compact

Le Ritz Paris applique un cadre strict de prévention de la corruption, fondé sur des principes d'intégrité, de transparence et de conformité aux exigences légales et déontologiques. Ce dispositif repose sur plusieurs éléments structurants :

ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

Depuis 2025, le Ritz Paris est membre du Global Compact des Nations Unies, renforçant son engagement à respecter et promouvoir les dix principes universels, notamment ceux relatifs :

- Aux droits humains,
- Aux normes du travail,
- À la protection de l'environnement,
- Et à la lutte contre la corruption.

Cette adhésion marque l'engagement de l'établissement à appliquer des standards internationaux élevés en matière d'éthique et de conformité.

02.

RÉFÉRENTIEL INTERNE : CHARTÉ ÉTHIQUE, RSE ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Même si l'établissement n'est pas assujéti à la loi française n° 2016 1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, le Ritz Paris adhère pleinement aux recommandations du dispositif de prévention et de détection de la corruption.

L'interdiction formelle de toute forme de corruption est inscrite dans :

- Le règlement intérieur,
- Et la charte RSE.
- La charte éthique,

Ces documents, remis à chaque collaborateur lors de son arrivée, détaillent clairement les comportements interdits, les obligations de probité et les règles applicables à toutes les activités de l'établissement. Leur respect est exigé pour l'ensemble des collaborateurs et pour toutes les parties prenantes externes, conformément aux articles L1311 1 et L1311 2 du Code du travail.

03.

PROCÉDURES INTERNES ET CONTRÔLES

Le Ritz Paris a mis en place un ensemble de procédures permettant de prévenir toute situation à risque :

- Système de reporting interne permettant la remontée et l'analyse de tout signalement lié à un comportement potentiellement contraire au règlement intérieur ou à la charte éthique.
- Processus d'appels d'offres systématisés pour tous les services contractuels, chaque candidature étant analysée par plusieurs membres du service administratif et financier (achats, juridique).
- Pour les achats non contractuels, une validation à plusieurs niveaux hiérarchiques est requise, assortie d'un contrôle complémentaire réalisé par un auditeur de gestion.

Ces mécanismes garantissent la traçabilité des décisions et limitent les risques d'irrégularités.

04.

FORMATION, PRÉVENTION ET CONTRÔLE

Les collaborateurs concernés bénéficient d'une formation dédiée à la lutte contre la corruption, visant à assurer :

- La compréhension des règles applicables,
- La maîtrise des comportements attendus,
- La capacité à identifier une situation à risque,
- Le respect du programme anticorruption de l'établissement.

Ce dispositif permet de garantir le bon déroulement d'éventuelles inspections de l'Agence française anticorruption et d'assurer la solidité des contrôles internes et des audits comptables réguliers.

05.

MESURES DISCIPLINAIRES

Tout manquement aux règles anticorruption fait l'objet :

- De procédures disciplinaires,
- Et de sanctions prévues par le règlement intérieur et la charte éthique.

Ces mesures s'appliquent sans exception à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique.

CONCLUSION

Ce rapport présente les principales actions, politiques et indicateurs mis en œuvre au Ritz Paris en matière environnementale, sociale et de gouvernance. L'entreprise reconnaît que les enjeux et les attentes liés au développement durable sont en constante évolution et poursuivra donc ses efforts pour renforcer la qualité des données, suivre sa performance et identifier les opportunités d'amélioration.

En publiant ce rapport, le Ritz Paris souhaite offrir une vision transparente de ses pratiques et de ses performances actuelles. Les futurs exercices de reporting permettront à l'entreprise de mesurer ses progrès dans le temps et de soutenir une prise de décision éclairée.

