

RAPPORT RSE

2017

COMPAGNIE LEBON



GROUPE PALUEL-MARMONT

Responsabilité sociale, environnementale et sociétale

SOMMAIRE

1. COMPAGNIE LEBON, D'HIER À AUJOURD'HUI	3
2. NOTE METHODOLOGIQUE	8
3. RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIETALE	11
Informations Sociales	11
Emploi	11
Organisation du travail	15
Relations sociales	16
Santé et sécurité	17
Formation	17
Égalité de traitement	20
Informations Environnementales	22
Politique générale en matière environnementale	22
Pollution	23
Changement climatique	27
Protection de la biodiversité	27
Informations Sociétales	28
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	28
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société	29
Loyauté des pratiques	31

1. COMPAGNIE LEBON, D'HIER À AUJOURD'HUI

Une démarche sociétale inscrite dans l'histoire du groupe...

La démarche de progrès entreprise par la Compagnie Lebon aujourd'hui en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) s'inscrit dans la longue histoire industrielle et familiale du groupe. En effet, cette histoire est depuis plus d'un siècle intimement liée à celle du progrès industriel, économique et social en France.

L'entreprise est, à la fin du XIXème siècle, l'un des plus importants fournisseurs de gaz (éclairage et énergie) en France, opérant dans plusieurs pays du pourtour méditerranéen (Espagne, Algérie, Égypte).

Jusqu'à sa nationalisation en 1946, les membres de la famille Lebon ont œuvré pour inscrire leur entreprise à la source de ce progrès industriel, en s'ouvrant à de nouvelles activités (émergence de l'électricité par exemple). Cette ouverture remonte aux années fondatrices de la Compagnie Lebon. En 1878, Eugène Lebon dirige la construction du pavillon du gaz lors de l'exposition universelle à Paris. Cette démarche de progrès est réaffirmée lors de la réorientation de l'entreprise vers des activités financières dans les années 1960 suivant l'impulsion de Roger Paluel Marmont, innovant par l'importation des SICAV en France.

La démarche de progrès social entreprise aujourd'hui par la Compagnie trouve elle aussi ses bases dans cette histoire familiale. La mise en place « d'œuvres sociales » dès 1906 dans les usines du groupe témoigne de cet engagement précoce en faveur de la protection de ses salariés, avant toute réglementation nationale en la matière.

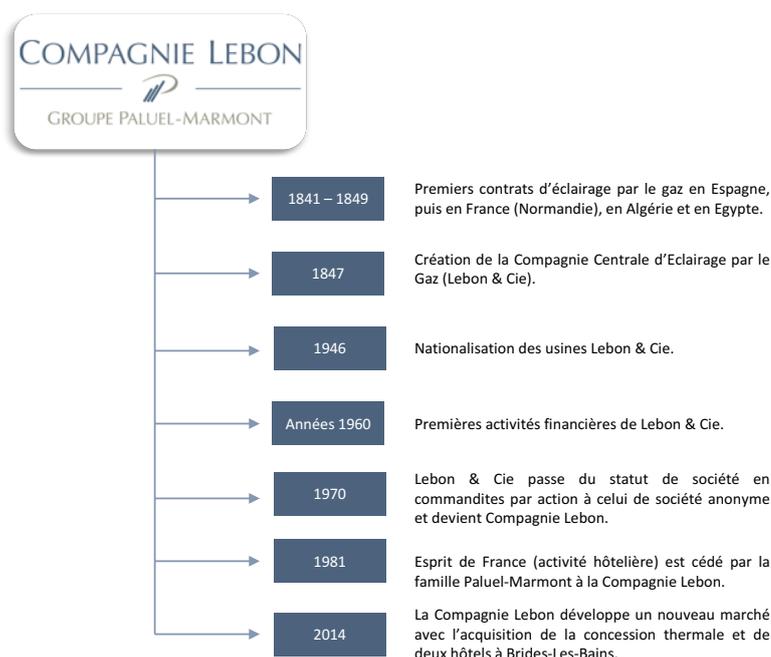
Alfred Lebon crée en 1906 des caisses de retraite pour le personnel de ses usines leur permettant une meilleure qualité de vie après la fin de leur activité professionnelle. Cette mesure est accompagnée par des allocations familiales, le paiement de congés maladie et de primes aux naissances, introduites en 1910. Durant la période de la première guerre mondiale, les familles des employés de la Compagnie Lebon mobilisés continuaient de recevoir un salaire identique pour toute la durée du conflit.

Cet engagement social perdure jusqu'à la reprise de la Compagnie Lebon par l'État Français en 1946. Il se traduit notamment par des subventions versées à des associations gérant des Sanatoria, la création de centres professionnels d'apprentissage et le financement, en 1937, de coopératives de fourniture de denrées alimentaires et d'appareils à gaz ou électriques.

L'arrêt soudain des activités industrielles de la Compagnie Lebon entraîne un changement radical de ses problématiques, en particulier en matière de protection sociale, puisque l'entreprise perd l'ensemble de ses usines et de ses salariés. Cependant cet engagement sociétal ne tardera pas à être réaffirmé, notamment à travers le développement d'activités de l'hospitalité.

... et renforcée par ses valeurs

Si le développement actuel de la Compagnie Lebon est empreint de cette riche histoire faite de progrès et d'innovations, nous appuyons également nos activités sur cinq valeurs qui sont un héritage de notre riche passé et qui sont les piliers de notre fonctionnement.



INTEGRITE



La valeur d'**intégrité** s'incarne pour nous par une éthique professionnelle exemplaire. C'est la signature de l'entreprise familiale depuis plus d'un siècle. L'intégrité représente le fondement de toute confiance avec nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires.

PERENNITE



La valeur de **pérennité** s'appuie sur la volonté affirmée de l'actionnaire familial d'inscrire le développement de ses métiers dans le temps, avec pour objectif la transmission patrimoniale aux futures générations. La pérennité passe pour nous par le développement de nos métiers sur le long-terme en nous appuyant sur des équipes stables et des savoir-faire durablement maîtrisés.

ESPRIT D'ENTREPRISE



L'**esprit d'entreprendre** est au cœur de notre projet d'entreprise et représente le levier majeur de notre développement. Dans chacun de nos métiers, il vise à promouvoir l'innovation, la créativité, l'agilité et le sens de l'initiative collective tant dans l'amélioration constante de nos activités existantes que dans le développement de nouveaux projets. L'esprit d'entreprendre est pour nous un facteur de création de valeur dans un contexte de prise de risque évaluée, assumée et maîtrisée.

PERFORMANCE ECONOMIQUE



La **performance économique** passe pour nous par une création de valeur régulière, solide, mesurable et acquise durablement dans le temps. Cette performance économique suppose un rendement ambitieux, sans prise de risque disproportionnée, dans le respect de notre éthique des affaires. Elle trouve son équilibre entre création de valeur organique et plus-value de cession.

HUMANISME



La valeur d'**humanisme** s'exprime pour nous par la confiance que nous plaçons dans nos équipes et se traduit au quotidien pour chacun de nos collaborateurs par le sens de la responsabilisation, le travail d'équipe, la quête de nouvelles compétences et l'harmonie dans les rapports sociaux. Cette valeur d'humanisme passe par un respect fort pour nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs.

Le développement de la Compagnie Lebon est donc ancré dans ces valeurs. Celles-ci constituent un motif d'adhésion pour l'ensemble de nos collaborateurs et participent à la préservation et au renforcement de notre image de marque. Elles sont déclinées dans nos investissements, dans notre fonctionnement et dans nos rapports humains.

Inspirée par une activité diversifiée entre les métiers de la finance et les métiers de l'hospitalité

Animée par son **esprit d'entreprendre** et dans un souci d'assurer la **pérennité** du groupe sur le long terme, la Compagnie Lebon a diversifié ses activités depuis la fin du 20^e siècle. Empreints de notre fort héritage social et du souci de bien-être des personnes que le groupe a toujours témoigné notamment vis-à-vis de son personnel, nous avons naturellement diversifié nos activités vers les métiers de l'hospitalité. En effet, nous associons à ces métiers des valeurs d'accueil, de service à la personne et de bien-être qui font l'identité de notre groupe.

Ce nouvel axe de développement a débuté en 1981 par le secteur de l'hôtellerie et l'acquisition de la société Esprit de France.

Plus récemment, en 2014, la Compagnie Lebon, a fait l'acquisition d'une concession thermale et de deux hôtels à Brides-Les-Bains. Le groupe renforce ainsi un peu plus sa diversification vers les métiers de l'hospitalité par la création d'une branche santé - bien-être, Sources d'Equilibre, et le développement des activités de thermalisme et spas.

Cette évolution vers les métiers de l'hospitalité traduit également notre souci constant de **performance économique**. Notre ambition est ainsi de créer de la valeur par la combinaison de trois métiers complémentaires. Alors que l'immobilier et le capital-investissement sont des métiers plus cycliques, avec des revenus moins récurrents et plus liés aux opportunités offertes par le marché, l'hospitalité (hôtellerie et thermalisme) apporte des revenus stables dans la durée.



« Le lien avec la clientèle » au cœur du développement des hôtels

Esprit de France a suivi depuis sa création une vision à long terme mettant le lien avec la clientèle de ses hôtels au cœur de son développement.

C'est cette vision qui fera le succès du premier hôtel acquis par le groupe en 1981 : l'Hôtel des Saints Pères. En préservant le lien culturel et affectif étroit existant entre sa clientèle et ce lieu d'exception, Esprit de France a su mettre en œuvre plusieurs principes de responsabilité sociétale dans la rénovation et l'exploitation de ses hôtels en :

- Garantissant l'impact culturel positif des hôtels sur leur lieu d'implantation : chacun des hôtels Esprit de France représente un lieu de culture pour les clients, visiteurs et touristes, ancré dans l'histoire et le paysage parisien,
- Mettant en valeur les ressources culturelles du territoire parisien au sein même de ses hôtels (préservation de la décoration et mobilier historique), tout en facilitant l'accès de sa clientèle aux sites culturels environnants,
- Développant depuis l'acquisition de ses premiers établissements une offre hôtelière axée sur un accueil familial et apaisant, en priorisant la qualité du service et la satisfaction du client.

Sources d'Equilibre

SOURCES D'ÉQUILIBRE

Explorer de nouvelles pistes pour améliorer le bien-être et la santé du plus grand nombre

La branche santé - bien-être du pôle Hospitalité a été créée en avril 2014, à l'occasion du rachat des établissements thermaux de Brides-les-Bains et Salins-les-Thermes et de deux hôtels à Brides, en Savoie. La station de Brides, qui existe depuis 1848, est positionnée parmi les 15 premières stations françaises en 2016 et est leader parmi les stations ayant une orientation thérapeutique sur les maladies de l'appareil digestif¹. On y traite aussi les maladies rhumatismales. L'offre de soins est complétée par une activité de « médical spa ».

La Compagnie Lebon s'est engagée dans le thermalisme et le spa avec la même passion que sur ses domaines d'intervention historiques. Animé par notre **esprit d'entreprendre**, nous avons identifié le potentiel de la station thermale de Brides-les-Bains. Notre ambition est d'en faire une vitrine du thermalisme à la française, de la développer et de promouvoir ce savoir-faire à l'international.

Désireux de développer de façon pérenne notre activité bien-être, notamment dans un souci de responsabilité sociétale, nous avons fait l'acquisition en 2016 des établissements thermaux d'Allevard en Isère. Avec cette acquisition, la Compagnie Lebon a annoncé le lancement officiel de la marque Sources d'Equilibre. Cet acte fort nous place encore plus comme un acteur majeur de l'activité de thermalisme sur le territoire national. En effet, Sources d'Equilibre, avec 21 350 curistes par an, se positionne comme le 5e acteur thermal en France.

Bien que très jeune, Sources d'Equilibre a dans son ADN une grande capacité d'innovation, une vision transversale, un savoir-faire reconnu dans chacune de ses niches et l'ambition d'explorer de nouvelles pistes pour améliorer le bien-être et la santé du plus grand nombre, ici et ailleurs.

Nous disposons désormais de plus-values pour valoriser nos savoir-faire à l'international qui est l'un des objectifs de Sources d'Equilibre.

Un lien naturel avec les enjeux de la RSE

Attachée à la valeur d'**intégrité**, chère au groupe et qui s'incarne par une éthique professionnelle exemplaire, la Compagnie Lebon évolue naturellement vers les enjeux de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Ce lien naturel avec la RSE trouve également son origine dans l'histoire de la Compagnie Lebon. En effet, nous nous sommes toujours attachés à faire du bien-être de notre personnel, et plus largement des enjeux sociaux et sociétaux, un moteur de notre réussite. Par ailleurs, l'intégration des enjeux environnementaux est cohérente à la démarche de progrès qui a toujours caractérisé le groupe.

Notre engagement vers les enjeux de RSE a été initié de façon formalisée depuis l'année 2014 et la mise en place d'un système de reporting consolidé pour l'ensemble du groupe. Les participations financières sont invitées chaque année à transmettre à la Compagnie Lebon l'ensemble de leurs démarches liées à la RSE.

Fidèle à sa tradition, la Compagnie Lebon fait le choix de s'appuyer sur cette obligation légale d'un reporting extra-financier pour en dépasser le cadre original afin d'améliorer la perception des enjeux de développement durable dans le groupe et impulser une nouvelle dynamique à long terme.

C'est l'orientation prise et réaffirmée aujourd'hui par la Compagnie Lebon pour les années à venir.

¹ Conseil National des Etablissements Thermaux

L'engagement pris par le groupe

La rédaction du rapport de responsabilité sociétale de l'entreprise s'inspire non seulement du cadre légal, mais également des référentiels volontaires internationaux dans ce domaine, en intégrant la totalité des indicateurs obligatoires listés par décret en application de l'article 225 de la loi dite « Grenelle II »².

Le présent rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales 2017 de la Compagnie Lebon s'inscrit dans la même recherche d'exemplarité en matière de transparence, et ce à travers :

- L'accompagnement par un **cabinet-conseil** (Cabinet A2DM) afin de s'assurer de la complétude et de la rigueur du processus de collecte, de consolidation, et de rédaction des informations ;
- L'utilisation d'**indicateurs** les plus variés et précis possibles sur les pratiques réelles de l'entreprise, au-delà de la simple liste de questions réglementaires. Ces indicateurs sont non seulement intégrés au rapport, mais également appuyés par un détail d'informations supplémentaires dès que des données pertinentes sont disponibles sur l'indicateur étudié ;
- La mise en place d'un **système de reporting** consolidé pour l'ensemble du groupe, permettant de rationaliser la collecte de données et d'opérer un suivi continu des indicateurs de RSE. Ce système de reporting, détaillé dans le manuel de procédures lié au présent document, a notamment été renforcé, depuis 2014, par une évolution du système d'information comptable interne de l'entreprise, et par l'embauche d'une salariée participant activement à la mise en cohérence de ce système interne avec l'exercice de reporting RSE.

Par ailleurs, la Compagnie Lebon a décidé de mettre en place au cours de l'année 2018, un comité RSE qui a pour but d'étudier et de réfléchir aux différentes possibilités de déployer une politique RSE factuelle au sein de l'ensemble de la Compagnie Lebon.

Déployer la RSE dans l'hospitalité, une démarche qui s'inscrit dans le temps

La majorité des hôtels du groupe « Esprit de France » a mis en place des mesures de protection sociale, environnementale et sociétale depuis plusieurs années, s'inscrivant ainsi dans une démarche de RSE. Cette démarche a fait l'objet de la signature, de la part de 6 de nos 10 hôtels parisiens (Aiglon, Brighton, Orsay, Saints-Pères, Mansart et Parc Saint-Séverin), de la **charte développement durable de l'Office du Tourisme de la ville de Paris** suivie d'un audit en 2014 conduisant à l'initiation d'une démarche d'amélioration continue. L'Hôtel la Tamise a rejoint en 2017 la liste de nos premiers établissements signataires de la charte.

Charte « Pour un hébergement durable à Paris »



Afin de répondre aux attentes de visiteurs éco-citoyens, l'Office du Tourisme et des Congrès de Paris a lancé en 2012 un programme innovant de développement durable qui a pour ambition d'encourager les hôteliers parisiens et franciliens à adopter une démarche éco-responsable, et à les accompagner dans le démarrage de leur plan d'actions pour monter en compétence sur tous les thèmes du développement durable :

- Volet environnemental : Réduire ses consommations d'énergie et d'eau, réduire et valoriser leurs déchets...
- Volet social : Améliorer les conditions de travail et le bien-être de ses collaborateurs...
- Volet sociétal : Valoriser le patrimoine naturel et culturel du territoire parisien...

Ce « **Programme pour un hébergement durable à Paris** » se compose de quatre étapes : un autodiagnostic, un audit, un accompagnement et la signature de la Charte pour un hébergement durable.

* Pour plus d'informations, voir le site internet <http://pro.parisinfo.com/developpez-votre-activite/tourisme-durable/programme-pour-un-hebergement-durable-a-paris>

² Article 225 de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement

Afin de concrétiser cet engagement du groupe Esprit de France, plusieurs initiatives ont été mises en place :

- la présence de critères de chantier propre (tri des déchets, maîtrise de la poussière et du bruit...) dans les appels d'offre à destination des entreprises et corps de métiers intervenant sur les travaux liés à la construction, la rénovation et la gestion des hôtels du groupe.
- la mise en place de mesures en termes de sensibilisation de la clientèle des hôtels, d'économie d'eau, d'optimisation de la consommation électrique, de gestion des déchets...
- la réflexion sur la traduction de cet « esprit » dans les valeurs du « **Club Esprit de France** » afin que le respect du développement durable devienne une pratique recommandée à tous les hôtels et demeures partenaires du groupe.

Le Club Esprit de France



L'histoire du Club Esprit de France débute à l'initiative de Christophe Paluel-Marmont. Amoureux de belles demeures historiques, grand amateur d'art et propriétaire exploitant d'hôtels à Paris, il a souhaité créer un club de propriétaires d'hôtels et demeures réunis autour d'une même passion : le patrimoine, l'art et l'histoire.

La volonté de ce club est d'**unir les forces de chacun, de partager les expériences vécues, de mettre à disposition les expertises acquises et surtout de se réunir entre passionnés.**

A ce jour, ce savoir-faire est mis à la disposition des **46 hôtels et demeures** membres du « Club ESPRIT DE FRANCE »

L'investissement responsable de la Compagnie Lebon, un engagement porteur de sens

L'activité d'investissement de la Compagnie Lebon, réalisée à travers Paluel-Marmont Capital, se fait avec une attention constante aux enjeux de développement durable des sociétés dans lesquelles elle investit. Celles-ci prennent en compte les dimensions écologiques, économiques et sociales dans leurs décisions de gouvernance.

Paluel-Marmont Capital a souhaité concrétiser cette attention aux critères d'investissement extra-financiers en signant la « **Charte d'engagement des investisseurs pour la croissance** » développée par l'Association Française des Investisseurs pour la Croissance (AFIC), renommée France Invest depuis janvier 2018.

Charte d'engagement des investisseurs pour la croissance



Les membres de France Invest (Association des investisseurs pour la croissance), professionnels qui financent en fonds propres la création, le développement et la transmission des entreprises, conscients de l'impact de leurs interventions dans le domaine économique, social et environnemental, ont adopté dès 2008 une charte des investisseurs en capital.

Les signataires de cette charte s'engagent, au-delà des règles déjà fixées dans le code de déontologie de la profession, du cadre réglementaire défini par l'Autorité des Marchés Financiers, ainsi que dans la limite de leur pouvoir effectif d'actionnaire et de leur responsabilité fiduciaire vis-à-vis des apporteurs de capitaux, sur 16 objectifs relatifs aux enjeux économiques, sociaux et humains, environnementaux et de bonne gouvernance.

* Pour plus d'informations, veuillez-vous rendre sur le site <http://www.franceinvest.eu/fr>

En signant cette charte de façon volontaire, Paluel-Marmont Capital s'engage de façon formalisée dans les enjeux de RSE pour ses investissements et marque ainsi encore d'avantage son attachement à la valeur d'**intégrité**.

Par ailleurs, le règlement du FPCI PMC II géré par Paluel-Marmont Capital stipule dans son article 5 que "... aucun secteur d'activité ne sera privilégié, mais les principes de l'Investissement Socialement Responsable (ISR) et du Développement Durable seront pris en compte".

Paluel-Marmont Capital s'est également engagée par l'article 23 du règlement du FPCI PMC II à ce qu'en cas d'événements significatifs concernant les aspects ESG (environnement, social et gouvernance), une information sera communiquée aux investisseurs dans les rapports établis à leur attention.

2. NOTE METHODOLOGIQUE

Elaboration du rapport et référentiels utilisés

L'élaboration du rapport a été supervisée par la direction des Affaires Corporate de la Compagnie Lebon. Elle a par ailleurs fait l'objet d'un accompagnement par un cabinet de conseil en RSE (Cabinet A2DM) durant l'ensemble du processus.

Cet accompagnement a permis de faciliter l'intégralité des étapes de préparation, de collecte de données et de rédaction du rapport 2017.

Le présent rapport de responsabilité sociétale de la Compagnie LEBON a été réalisé en connaissance de plusieurs référentiels complémentaires en matière de RSE³ :

- les lignes directrices de la norme ISO 26000 relatives à la responsabilité sociétale des entreprises⁴,
- l'article 225 de la loi Grenelle 2⁵ relatif à l'obligation de transparence en matière d'informations extra-financières.

Une table de référence, indiquée en annexe, permettra au lecteur de situer chacune des informations présentées par rapport à sa source réglementaire.

Périmètre de consolidation

Afin de produire au sein de ce rapport une information RSE à la fois réaliste, transparente et lisible pour nos parties prenantes, tout en respectant les recommandations réglementaires, les entités faisant partie de la consolidation IFRS ont été réparties en deux périmètres :

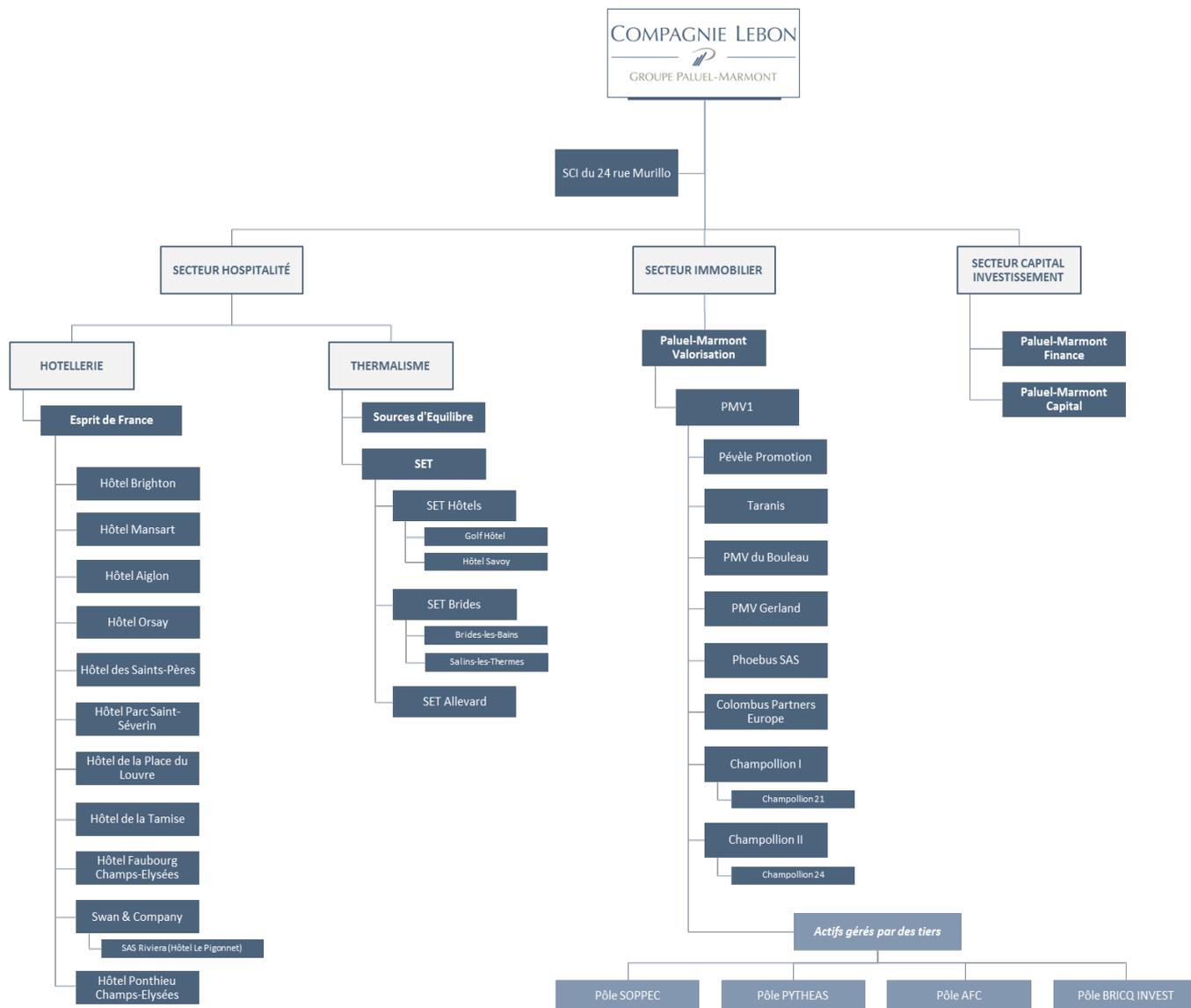
- les **entités contrôlées opérationnellement** et financièrement, c'est-à-dire les structures dans lesquelles la Compagnie Lebon opère une gouvernance à long terme (lien opérationnel et direct).
- les entités faisant l'objet d'une consolidation financière **sans contrôle opérationnel**. Notre lien à ces entreprises se limite à un portage financier **sans intervention directe dans leur gouvernance** (lien financier uniquement), malgré un investissement financier supérieur à 50%.

Après analyse de l'ensemble des données, **il apparaît que plus de 90% de l'effectif total du périmètre consolidé en IFRS fait partie des entités contrôlées opérationnellement**. Il nous est donc apparu plus particulièrement pertinent de construire notre rapport RSE autour des données de ces dernières entités.

³ Le rapport RSE 2016 : le processus de collecte des informations reste à améliorer pour être totalement conforme aux lignes directrices de la norme ISO 26000.

⁴ <http://www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm>

⁵ Article 225 de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement



Collecte et consolidation des informations

Le processus de collecte repose sur la diffusion d'un questionnaire unifié à l'ensemble des services et des filiales de l'entreprise. Ce questionnaire reprend l'intégralité des informations requises par le législateur en matière de transparence RSE (article 225 de la loi Grenelle 2), en les détaillant par des indicateurs adaptés à chaque donnée. Les questions posées au sein de ce formulaire sont explicitées et illustrées pour faciliter les réponses et assurer une homogénéité maximale dans les remontées d'informations. Un référentiel interne sur le reporting RSE 2017 présentant la démarche, les indicateurs retenus et le type d'informations attendues a par ailleurs été communiqué, dans le même temps, à l'ensemble des répondants pour leur faciliter la compréhension des enjeux et leur permettre une meilleure appropriation de la démarche.

Par ailleurs, le cabinet A2DM est également intervenu lors d'un séminaire regroupant les comptables et responsables RH du groupe, en charge de répondre aux questions sur le domaine social afin :

- de les sensibiliser au développement durable,
- de leur présenter le questionnaire de remontée d'informations pour le reporting 2017,
- d'insister sur les points de vigilance à avoir pour assurer une cohérence dans les réponses.

La collecte des données a été coordonnée par la direction juridique, qui a assuré l'envoi des questionnaires et leur renvoi par les services concernés par voie électronique.

L'ensemble des réponses est rapporté dans un tableau de synthèse permettant la consolidation des données pour chaque indicateur.

Les processus et logiciels ayant permis la production de ces données sont les suivants :

- Compagne Lebon : SIGMA CONSO – Logiciel de consolidation
- Esprit de France : SILAE – Logiciel paie
- Sources d'Equilibre, SET : SAGE – Logiciel comptabilité et paie
- SAS Riviera : SILAE – Logiciel comptabilité et paie

Limites de la collecte

Les référentiels et systèmes permettant la production et le contrôle de données RSE au sein du groupe ont évolué depuis 2014, notamment à travers l'utilisation d'un nouveau logiciel de gestion comptable en interne. Un salarié de la Compagnie Lebon maîtrisant ce système d'information a contribué à la collecte des informations sociales environnementales et sociétales afin de s'assurer de la cohérence et de la consolidation des résultats.

Toutefois, le système d'information interne reste distinct de celui des filiales du groupe, et ne peut pallier aux remontées asymétriques d'information de la part de certaines d'entre elles. Le présent rapport présente donc l'intégralité des données reçues, de façon consolidée, mais ne peut être considéré comme exhaustif. Les absences d'information sur chaque critère sont signalées au sein du rapport.

Contrôle externe

Conformément à l'article 3 de l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers conduit sa mission en application du septième alinéa de l'article L.225-102-1, la Compagnie Lebon a mandaté le cabinet FINEXFI pour effectuer les vérifications requises sur ces informations.

Le rapport de l'organisme tiers est annexé à ce document.

3. RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIETALE

Informations Sociales

Emploi

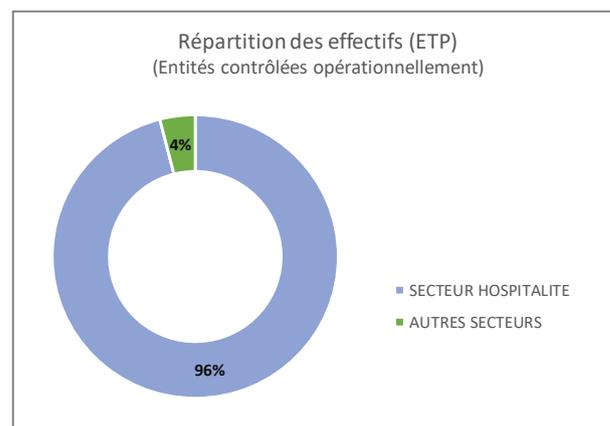
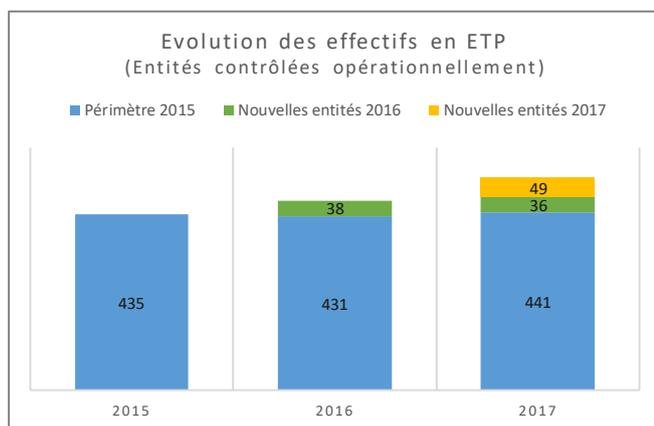
Un effectif qui reste fortement dominé par le secteur hospitalité

Sur l'année 2017, l'effectif global de la Compagnie Lebon a été de 526,48 ETP*.

Effectif Total (en ETP)	Secteur Hospitalité	Secteur Immobilier	Secteur Investissement	Secteur Holding	TOTAL
	505,48	3	4	14	526,48

L'augmentation des effectifs ETP du groupe se poursuit et s'est même accélérée en 2017 en passant de 435 en 2015 et de 469 en 2016 à plus de 526 en 2017 (soit + 12 % en un an). Cela s'inscrit dans la volonté de pérennité du groupe visant au maintien et à la création d'emplois. Cette forte progression est surtout due à l'augmentation du périmètre du groupe avec la prise en compte, pour cette année de reporting, des effectifs de l'Hôtel Ponthieu (7 ETP) et des établissements thermaux d'Allevard (42,1 ETP). Cependant, même à isopérimètre, les effectifs augmentent également de 7,89 ETP (soit +2 %) entre 2016 et 2017.

Le secteur hospitalité (thermalisme et hôtellerie) regroupe une très large majorité des salariés du groupe qui représentent en effet 96 % des effectifs en ETP de la Compagnie Lebon.



En raison du recrutement très important de saisonniers en CDD, lié à la saisonnalité des activités du secteur hospitalité, il nous semble intéressant de présenter également la répartition de l'effectif au 31 décembre 2017.

L'effectif du secteur hospitalité au 31 décembre 2017 est composé de salarié(e)s de l'activité thermale Sources d'Équilibre (109 personnes) et de l'activité hôtelière du groupe Esprit de France (279 personnes). Près de 80 % de ces effectifs sont en CDI.

Les effectifs des secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding ne représentent, quant à eux, que 5 % de l'effectif total, soit 20 personnes, toutes en CDI.

Effectif Total (Au 31 décembre 2017)	Secteur Hospitalité	Secteur Immobilier	Secteur Investissement	Secteur Holding	TOTAL
Effectif Total	388	3	2	15	408
Nombre de CDI	306	3	2	15	326
Nombre de CDD	82	0	0	0	82

Remarque : Au regard de la forte différence d'effectif entre le secteur Hospitalité d'une part et les trois secteurs financiers (Immobilier – Investissement - Holding) de l'autre, et par mesure de lisibilité des données présentées dans ce rapport, il a été décidé de regrouper les données de ces trois secteurs dans tous les tableaux qui suivent.

* Pour les effectifs et l'ensemble des autres données les concernant, les personnes en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage et les stagiaires ne sont pas pris en compte. Les mandataires sociaux sont au contraire considérés comme faisant partie des effectifs de la Compagnie Lebon.

Des mouvements d'entrées et de sorties du personnel qui augmentent en 2017

La plupart des mouvements des collaborateurs du groupe ont eu lieu dans le secteur hospitalité puisque celui-ci rassemble la grande majorité des effectifs.

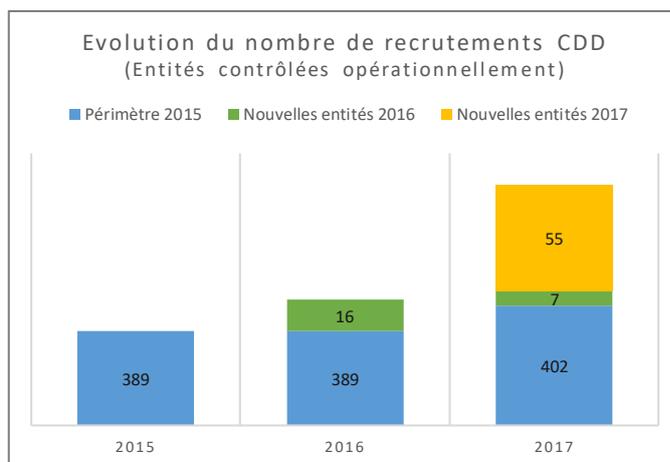
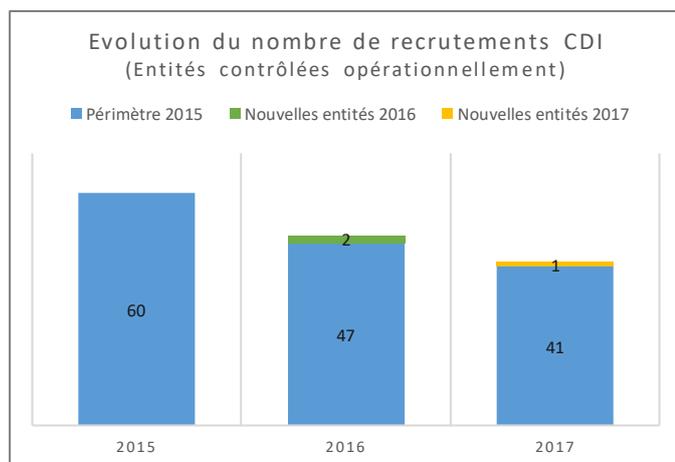
Total des embauches	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Nombre de salariés recrutés en CDI	37	5	42
Nombre de salariés recrutés en CDD	464	0	464
Total	501	5	506

Au regard du fort caractère saisonnier des activités du secteur hospitalité, un nombre important de personnes a été recruté en CDD par le groupe en 2017 (464 contrats CDD sur 501). Ainsi, pour le Thermalisme, dont la saison se déroule du 15 mars à fin octobre, nous comptons 433 CDD et pour l'hôtellerie 31 CDD.

Les CDI se concentrent, quant à eux, dans l'hôtellerie : 34 CDI ont été conclus dans les entités du groupe Esprit de France sur les 42 au total pour la Compagnie Lebon en 2017. Les autres secteurs du groupe n'ont fait appel qu'à des recrutements en CDI (au nombre de 5).

Depuis 2015, les recrutements en CDI sont en baisse. Cette évolution, étant donnée la progression globale des effectifs à isopérimètre, peut s'expliquer par trois années successives où le nombre de recrutements a été supérieurs aux départs. Notamment durant l'année 2016 où les départs n'ont été que de 26 personnes pour le groupe. Ainsi, globalement le nombre de CDI continue de progresser au global et à isopérimètre.

Les recrutements en CDD sont relativement stables depuis 2015 à isopérimètre (+ 3 % entre 2015 et 2017) mais ont connu globalement une nette progression en raison de la prise en compte des saisonniers des Thermes d'allevard (55 CDD en 2017 pour cette entité).

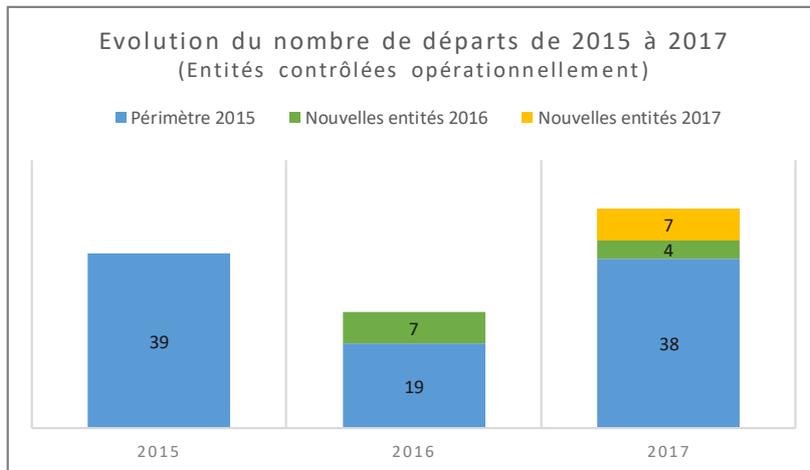


Attaché à la valeur d'**humanisme** que la Compagnie Lebon place notamment dans ses équipes, le groupe a pour objectif d'assurer une stabilité de l'emploi à ses collaborateurs et ainsi de limiter le nombre de départs au sein de son effectif. Sur l'ensemble de l'année 2017, 49 départs ont été observés au sein du personnel en CDI. Parmi ces départs, seuls 3 d'entre eux correspondent à des licenciements. 80 % des départs sont des démissions ou des ruptures conventionnelles.

Nombre de départs (Hors fin CDD)	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Démissions	21	7	28
Licenciements	3	0	3
Ruptures conventionnelles	10	1	11
Fins de périodes d'essai sans embauche	4	0	4
Départs en retraite	3	0	3
Total	41	8	49

Il est à noter un nombre de démissions notable pour le secteur investissement en 2017 comparativement aux années précédentes. Ce chiffre est dû au départ de l'équipe de gestion de Paluel Marmont Capital (soit 5 personnes) qui continue cependant d'opérer pour le compte du groupe en tant que prestataire.

Globalement, si le nombre de départs augmentent notablement entre 2016 et 2017, celui-ci retrouve, à isopérimètre, un niveau équivalent à celui de 2015.



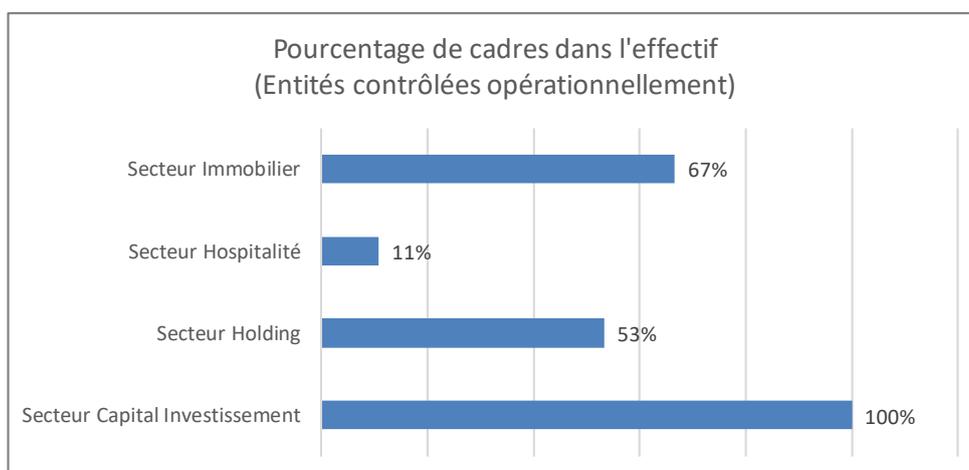
Un effectif cadre stable

La relative stabilité des effectifs cadres traduit bien l'attachement de la Compagnie Lebon à la valeur d'**humanisme**, qui s'exprime notamment par la confiance que nous plaçons dans nos équipes.

Effectif cadres	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Effectif cadres total	43	12	55
Part de cadres dans l'effectif total (%)	11 %	60 %	13 %

En effet, fort du sens de responsabilisation que le groupe instaure auprès de ses collaborateurs, l'effectif cadres demeure, en 2017, à un niveau de 13% de l'effectif global (10% en 2015 et 15 % en 2016).

En effet, la part de cadres dans le secteur de l'hospitalité reste nettement inférieure à celui des autres secteurs où ils occupent 60 % des postes. Cela s'explique par les caractéristiques mêmes des secteurs de l'hôtellerie et du thermalisme qui embauchent de façon générale une grande diversité de métiers ne nécessitant pas le statut de cadre.



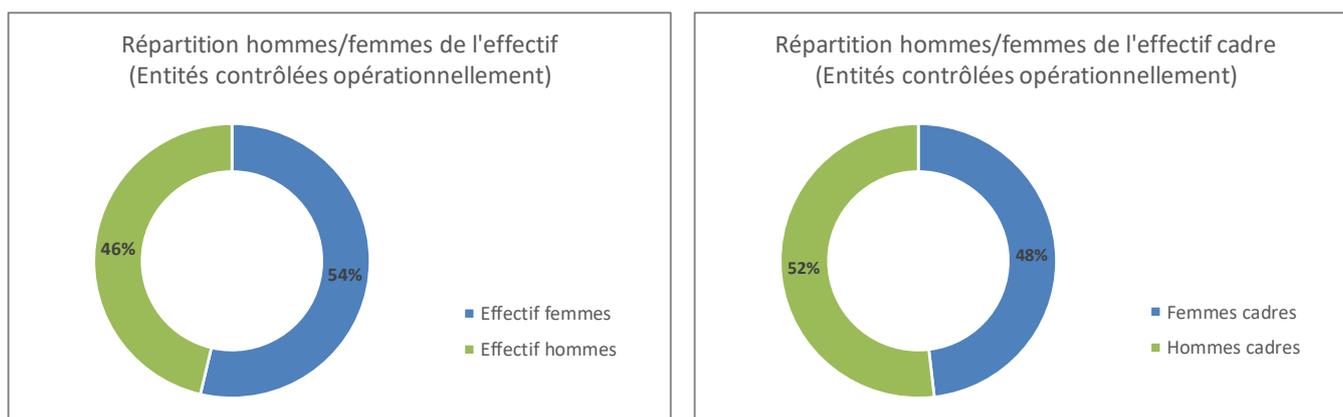
Une forte représentativité des femmes

La Compagnie Lebon fait preuve d'exemplarité en matière de représentativité des femmes dans son effectif. En effet, le groupe possède un effectif, au 31 décembre 2017, constitué de **54% de femmes**.

Effectif féminin au sein de la structure	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Effectif féminin total	209	10	219
Part de femmes dans l'effectif total (%)	54 %	50 %	54 %
Nombre de femmes cadres	22	4	26
Part de femmes dans l'effectif cadre	51 %	33 %	47 %
Part de femmes bénéficiant du statut cadre	11 %	40 %	12 %
Part d'hommes bénéficiant du statut cadre	12 %	80 %	15 %

Si cette parité n'est pas atteinte au sein de l'effectif cadre dans les secteurs immobilier et holding, il est à noter que la définition du statut cadre au sein de la Compagnie Lebon ne se fait sur la base d'aucun critère discriminatoire. Dans le secteur hospitalité, la parité est atteinte même au sein des effectifs cadres (51 % des cadres sont des femmes et 11 % d'entre-elles bénéficient du statut cadre contre 12 % pour les hommes).

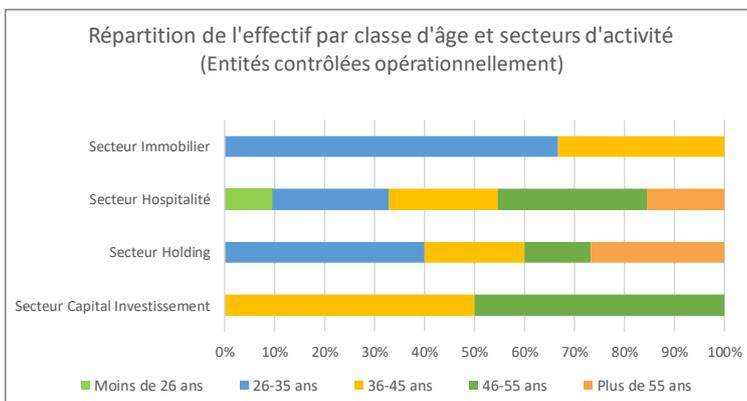
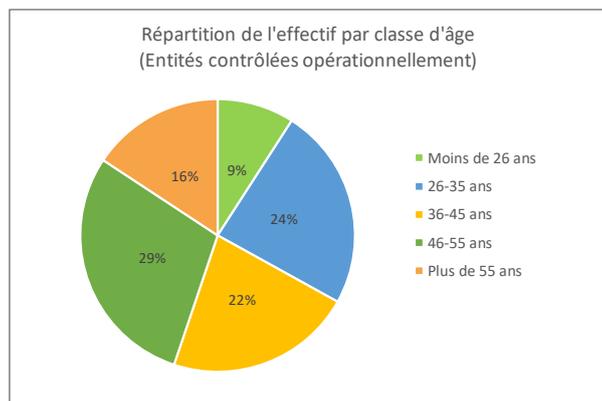
Par ailleurs, les femmes cadres au sein notre effectif occupent pour la majorité d'entre elles des postes à hautes responsabilités.



Les classes d'âge

Pour ce qui est de la répartition de l'effectif par classe d'âge, celui-ci est relativement réparti de façon homogène. La classe d'âge majoritaire est celle des personnes âgées de 45 à 55 ans qui représentent près de 30 % des effectifs. La moyenne d'âge globale est de 42 ans.

Répartition de l'effectif par classe d'âge	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Moins de 26 ans	38	0	38
26 à 35 ans	90	8	98
35 à 45 ans	85	5	90
45 à 55 ans	116	3	119
Plus de 55 ans	60	4	64
Age moyen	42 ans	42 ans	42 ans



Rémunération

Total des rémunérations (Effectif permanent)	TOTAL
Total des rémunérations (Salaires brutes + charges patronales)	18 616 082,07 €
Montant total de l'intéressement salarial	168 718,22 €
Montant total de l'abondement	94 246,53 €

Dans le cadre d'un plan d'épargne entreprise (PEE), des investissements sont proposés à l'ensemble du personnel de la holding et des hôtels du groupe. Ces investissements font partie d'une gamme de placements socialement responsables (« CAP ISR ») labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES).

Cette gamme s'articule autour de six placements complémentaires permettant de répondre aux besoins des épargnants pour des placements à moyen et long terme (allant de 3 mois à 5 ans).

La gamme « CAP ISR » est composée d'investissements sélectionnés pour leur performance sur des critères ESG (Environnementaux, Sociétaux et de Gouvernance), conciliant enjeux financiers et enjeux du développement durable, participant à renforcer encore d'avantage l'intégrité du groupe.

Par ailleurs, un accord d'intéressement a été signé en juin 2016 pour l'ensemble de nos filiales directes : la holding, Esprit de France, Sources d'Équilibre, SET, Paluel Marmont Valorisation et Paluel Marmont Capital.

Organisation du travail

Organisation du temps de travail

La convention collective du groupe Esprit de France prévoit un horaire hebdomadaire de 38 heures avec récupération de deux heures payées en heures supplémentaires. La troisième heure permet l'acquisition de RTT.

Effectif employé en temps partiel	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Nombre de salariés à temps partiel	9	1	10
Nombre de femmes à temps partiel	8	0	8
Equivalent en % de l'effectif total	2 %	5 %	2 %
Part de femmes en temps partiel (%)	4 %	0 %	4 %
Part d'hommes en temps partiel (%)	1 %	10 %	1 %

Heures supplémentaires	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding
Heures de travail effectif réalisées par les salariés à temps complet au-delà de la durée légale de travail	47 327,16	0

L'ensemble de ces heures supplémentaires est réalisé par les effectifs du secteur hospitalité et, pour une grande part, elles le sont au sein de l'Hôtel du Pignonnet (19 275 heures). La durée de travail y est en effet de 169 h par mois ; or les salariés en cuisine sont à 182 heures, le différentiel de 13 heures est donc comptabilisé en heures supplémentaires avec une majoration de 10 % à 20%.

Il est également à noter que les heures supplémentaires déclarées par SET Brides (1 487 heures), dont la majeure partie des salariés sont à 39h par semaine, sont en grande partie des heures de délégation des IRP. En effet, celles-ci représentent 1 167 heures. Désireux d'encourager le dialogue social et le bon fonctionnement des IRP de la structure, nous payons ces heures de délégation en heures supplémentaires, ce qui représente 78 % du total des heures supplémentaires payées.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme du groupe s'élève à 4,73 %. Il est plus important dans le secteur hospitalité (5 %) que dans les autres secteurs qui ne présentent, globalement, un taux d'absentéisme que de 2 %. Cette différence s'explique très bien par les profils des métiers de l'hôtellerie qui est un secteur qui présente, en France, un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne. Cette différence est notamment mise en évidence chez la Compagnie Lebon par un taux d'absentéisme de 0,19 % pour cause de maladie professionnelle et de 0,52 % pour accident de travail dans le secteur hospitalité alors qu'ils sont nuls dans les autres secteurs.

Le taux d'absentéisme est également plus important pour cause de maladie (2,42 %) dans le secteur hôtellerie que dans les autres secteurs du groupe (1,01 %).

Absentéisme : nombre d'heures d'absence	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
pour cause de maladie	24 558,5	429,2	24 987,7
pour cause de maladie professionnelle	1 981	0	1 981
pour congé maternité et paternité	8 949,8	207,2	9 157
pour accident du travail	5 292	0	5 292
pour autres causes	8 393,26	244,2	8 637,46
Total	50 055,16	880,6	50 055,16
Taux d'absentéisme (%)	4,84 %	2,07 %	4,73 %

Relations sociales

Un groupe attentif aux besoins et attentes de ses salariés

La Compagnie Lebon continue de porter une attention particulière à la relation avec ses salariés, notamment au sein du secteur hospitalité.

Secteur Hospitalité

Au sein des hôtels Esprit de France, des réunions mensuelles sont organisées entre les délégués du personnel et la direction. L'ordre du jour de ces réunions est soumis par les délégués du personnel, qui en font un compte rendu à l'ensemble des salariés. Une information est également mise à disposition via des tableaux d'affichage.

Pour les quelques hôtels n'étant pas soumis à obligation d'avoir une délégation de personnel en place, le dialogue social s'organise par voie d'affichage.

Il est également à noter qu'une délégation unique du personnel existe depuis 2016 au sein de SAS Riviera, détentrice de l'Hôtel Le Pignonnet, puisque l'entité a dépassé le seuil des 50 salariés.

Le dialogue au sein des établissements SET Brides se fait à travers une délégation unique du personnel, élue en 2014. Un CHSCT et une délégation syndicale ont été mis en place depuis juillet 2014. Le compte rendu de l'ensemble des réunions est mis à disposition des salariés par voie d'affichage.

Le dialogue au sein de Sources d'Équilibre (SDE) se fait quant à lui essentiellement par un entretien individuel annuel.

Secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding

L'effectif travaillant au siège étant très restreint, les relations sociales sont peu formalisées mais le dialogue est constant.

Le dialogue social au sein de la holding est formalisé sous forme d'un entretien individuel de fin d'année, lors duquel chaque salarié échange avec son supérieur hiérarchique.

Le personnel de Paluel Marmont Valorisation bénéficie d'un dialogue social identique aux salariés du siège de la Compagnie Lebon.

Santé et sécurité

Une attention toute particulière portée aux conditions de santé et de sécurité

Nous prenons un ensemble de mesures afin de garantir, tant aux salariés de l'ensemble du groupe qu'aux clients de nos établissements du secteur hospitalité, les meilleures conditions de santé et de sécurité possibles. Ce devoir d'exemplarité en matière de sécurité rejoint la valeur **intégrité** de la Compagnie Lebon.

Secteur Hospitalité

L'entreprise procède à l'évaluation des risques professionnels en ayant recours à un document unique d'évaluation pour chaque hôtel Esprit de France, fonction par fonction. Ce document fait l'objet d'une mise à jour de façon annuelle

Par ailleurs, afin de garantir la santé et la sécurité des salariés, l'entreprise utilise des produits d'entretien éco-labellisés et les accès aux produits d'entretien dangereux sont tous sécurisés.

Enfin, la santé des salariés fait l'objet de visites de la médecine du travail et la majorité des effectifs bénéficie d'une couverture santé.

Secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding

L'entreprise n'a constaté en 2017 aucun risque majeur pour la santé ou la sécurité de ses salariés. Les conditions de travail du personnel font l'objet d'un suivi par le CHSCT.

Accidents du travail	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Nombre d'accidents de travail avec arrêt (hors accident de trajet)	28	0	28
Nombre de jours d'arrêt	776	0	776
Taux de fréquence des accidents (nombre par million d'heures travaillées)	29	/	28
Taux de gravité (nombre de journées d'incapacité par millier d'heures travaillées)	0,81	/	0,78

Notre taux de fréquence des accidents de travail est supérieur à la moyenne nationale du secteur hôtelier qui s'élevait à 23 en 2016. A l'inverse, le taux de gravité du groupe est inférieur à la moyenne nationale du secteur qui était de 1 en 2016.⁶

Formation

Investir dans le capital humain est un axe de développement majeur pour la Compagnie Lebon sur le long terme. Cela participe ainsi à assurer la **pérennité** du groupe.

En associant la confiance que nous plaçons dans nos équipes et le renforcement de leurs compétences, nous avons le souci de proposer des prestations de qualité, de créer de la valeur et ainsi d'assurer la **performance économique** du groupe.

Une politique de formation sur mesure

Secteur Hospitalité

Les salariés des hôtels Esprit de France continuent de bénéficier de l'apport de la formation « Luxury Attitude » dispensée en 2011. L'objectif de cette formation est de réduire l'écart entre la promesse de notre marque Esprit de France et la perception du client, en privilégiant l'amélioration du service, dans ses dimensions humaines, professionnelles et esthétiques. Cette formation a servi de base à notre démarche de formation continue de nos équipes et a notamment mené à la création d'un guide à l'attention du personnel. Ce document de repères métier renseigne sur les pratiques de « savoir être et savoir-faire » respectant les standards d'accueil de l'hôtellerie de luxe. Il est transmis à chaque nouvel arrivant.

⁶ Risque accident du travail : Statistiques sur la sinistralité de l'année 2016 suivant la nomenclature d'activités française (NAF), CNAMTS / DRP. Disponible sur : <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>. Les données 2017 ne sont pas disponibles à la date de rédaction de ce rapport.

Cette démarche est maintenant portée en interne par trois de nos directeurs d'hôtel, un directeur adjoint et cinq gouvernantes. Notre volonté de proposer un service de qualité est ainsi renforcée par des formations sur-mesure dispensées mensuellement, en français et en anglais. Ces formations, que nous appelons « réunions ambassadeurs », d'une durée d'une heure, sont adaptées aux besoins des réceptionnistes et du personnel d'étage, au regard des retours que nous avons des clients et des visites mystères que nous mettons en place dans le cadre de notre politique qualité.

Ces formations sont animées par l'encadrement de nos hôtels et constituent par la même occasion des moments d'échange et de remontées d'informations de nos équipes.

Par ailleurs, nous avons initié en 2016 une formation proposée par ASFOREST, association de formation continue et de conseil exclusivement dédiée aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration, portant sur l'importance et la manière d'appréhender la diversité culturelle de nos clients. Cette formation a été dispensée à l'ensemble de notre personnel d'accueil en 2016 et s'est poursuivi en 2017 à l'attention de notre personnel d'étage.

Il est également à noter qu'un plan de formation a été établi au sein de l'Hôtel Pignonnet en 2017.

De plus, les salariés peuvent bénéficier de formations individuelles selon leur demande ; des formations en matière de prévention, de sécurité et de développement des compétences sont suivies par nos équipes hôtelières en vue du renforcement de leur efficacité.

De même, au sein des établissements de thermalisme, les formations sont décidées et réalisées à la demande de chaque salarié ou de son supérieur hiérarchique.

Secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding

Pour l'ensemble des équipes de ces secteurs, les formations sont décidées et réalisées à la demande de chaque salarié ou de son supérieur hiérarchique.

Au sein de Puel Marmont Capital, une attention est portée aux formations proposées par France Invest (association professionnelle, AFIC jusqu'en 2017) dont PMC est membre et sont retenues lorsqu'elles s'avèrent adaptées à la mission du demandeur.

Une formation interne est également dispensée annuellement par le responsable de la conformité et du contrôle interne (RCCI), à l'attention de l'ensemble des membres du Comité d'Investissement. Cette formation porte principalement sur les sujets de lutte contre le blanchiment et de gestion des conflits d'intérêts.

Un effort pour la formation des salariés important

En 2017, 168 de nos collaborateurs ont bénéficié d'une ou plusieurs formations. Globalement ce sont plus de 40 % de nos effectifs qui ont été formés (40 % dans le secteur de l'hospitalité et 55 % dans les autres secteurs).

En moyenne, ces salariés ont suivi 15 heures de formations (15 heures dans le secteur de l'hospitalité et 5 heures dans les autres secteurs).

Formation de l'effectif total	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Nombre de collaborateurs formés	157	11	168
Part de collaborateurs formés (%)	40 %	55 %	41 %
Nombre total d'heures de formation (tous salariés)	2 426	55	2 481
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	6	3	6
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	15	5	15

Par ailleurs, ces formations bénéficient aussi bien au personnel cadre que non cadre. La part de cadres et de non-cadres ayant bénéficié de formations sont effet équivalente (41%). Dans les secteurs immobilier, investissement et holding, la part des non-cadres formés est cependant supérieure (63%) à celle des cadres (50 %) ; elle reste équivalente dans le secteur de l'hôtellerie.

Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateurs formés est légèrement en faveur des cadres (16 heures contre 14 heures pour les non cadres). Cet écart est plus marqué dans le secteur de l'hôtellerie où les cadres formés ont bénéficié en moyenne de 21 heures de formation contre 14 pour les non-cadres. Dans les secteurs immobilier, investissement et holding, les heures de formations par salarié formé sont moins importantes et sont au contraire plus importante pour les non-cadres (6 heures contre 3 heures pour les non cadres).

Formation des cadres et non cadres	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Nombre de cadres formés	16	6	22
Nombre total d'heures de formation des cadres	341	22	363
Part de collaborateurs cadres formés (%)	38	50	41
Nombre moyen d'heures de formation des cadres formés	21,32	3,75	16,53
Nombre de non-cadres formés	141	5	146
Nombre total d'heures de formation des non-cadres	2 071	32	2 103
Part de collaborateurs non-cadres formés (%)	41	63	41
Nombre moyen d'heures de formation des non-cadres formés	14,69	6,50	14,41

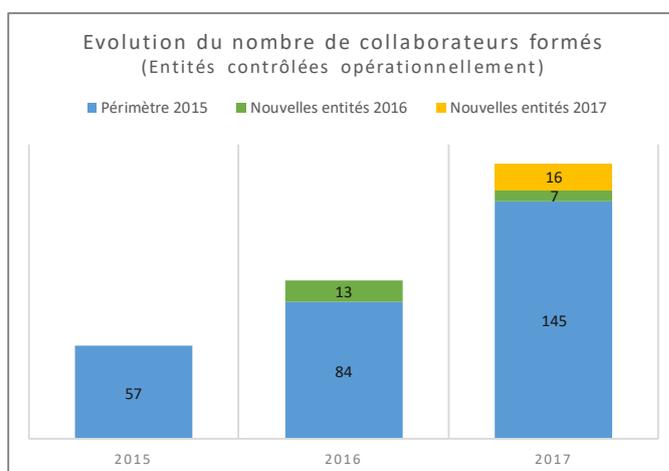
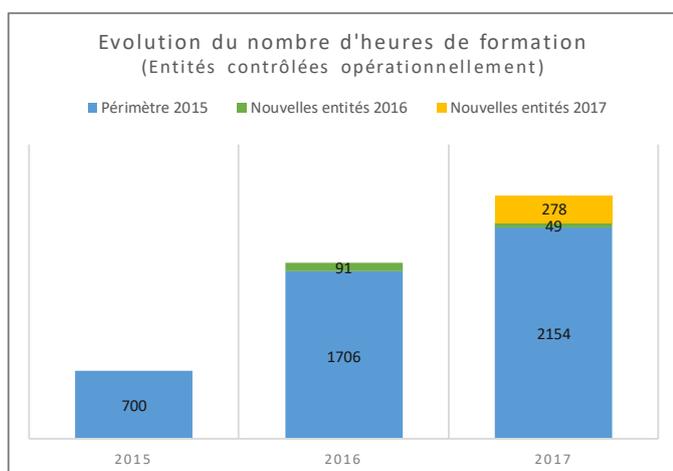
Les formations bénéficient davantage aux femmes qu'aux hommes, 46 % d'entre-elles ont bénéficié d'une ou plusieurs formations contre 36 % pour les hommes. Cette différence est encore plus marquée dans les secteurs immobilier, investissement et holding où le taux de formation des femmes est de 70 %.

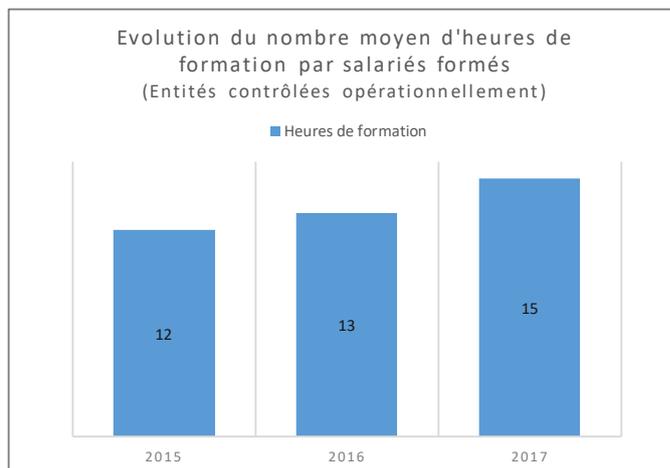
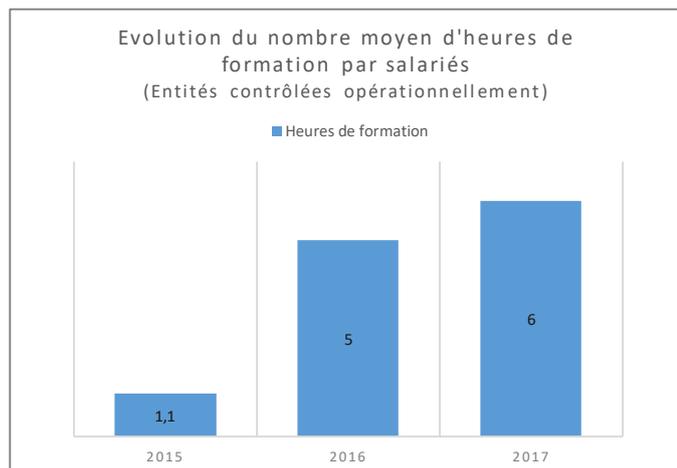
Le nombre d'heures par salariés formés est, à l'inverse, en défaveur des femmes avec, globalement, 13 heures de formations pour les femmes et 16 heures pour les hommes.

Formation des femmes et des hommes	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Nombre de femmes formées	93	7	100
Nombre total d'heures de formation des femmes	1 307	38	1 346
Part des femmes formées (%)	44	70	46
Nombre moyen d'heures de formation des femmes formées	14,06	5,54	13,46
Nombre d'hommes formés	64	4	68
Nombre total d'heures de formation des hommes	1 119	16	1 135
Part d'hommes formés (%)	36	40	36
Nombre moyen d'heures de formation des hommes formés	17,48	4,05	16,69

Un volume de formations qui poursuit sa croissance

Le niveau d'investissement dans les formations de la Compagnie Lebon poursuit, depuis 2015, une progression notable que ce soit en termes d'heures de formations, de collaborateurs en bénéficiant ou du nombre moyen d'heures de formation par salariés du groupe et par salariés formés.





Égalité de traitement

Une égalité voulue entre les femmes et les hommes

L'ensemble des salariés de la Compagnie Lebon est rémunéré selon une grille salariale égalitaire. Aucun critère discriminatoire n'est intégré dans la gestion des ressources humaines du groupe.

A l'exception des salariés des hôtels et établissements de thermalisme, aucun employé de la Compagnie Lebon n'est chargé des mêmes responsabilités, ce qui entraîne des niveaux de salaires différents.

Au sein des établissements de thermalisme, les qualifications équivalentes sont rémunérées selon la même base de rémunération (agents soignants thermaux, kinésithérapeutes, professeurs de gymnastique...).

Note : Compte tenu de la faiblesse de l'effectif des secteurs immobilier, investissement et holding, les rémunérations moyennes ne peuvent être communiquées sans atteindre à la confidentialité d'informations identifiant de fait certains salariés. Par ailleurs, la faiblesse des effectifs rend les comparaisons des salaires peu significative. Nous limitons donc ces informations aux seuls établissements hôteliers et thermaux du groupe.

Salaire annuel moyen (brut) en euros	Etablissements hôteliers et thermaux
Hommes non-cadres	24834
Femmes non-cadres	24534
Hommes cadres	69010
Femmes cadres	51544

Pour les salariés non-cadres des établissements hôteliers et thermaux, les rémunérations mettent en évidence l'absence de discrimination hommes/femmes. Pour les salariés cadres, l'écart de rémunération moyen est de 25 % en faveur des hommes.

Les promotions (incluant les augmentations de salaires) accordées en 2017 se répartissent de façon équitable entre femmes et hommes (144 femmes et 136 hommes). La part des femmes ayant bénéficié d'une promotion reste toutefois légèrement inférieure à celle des hommes dans le secteur de l'hospitalité (64 % contre 72 %).

Représentativité des femmes dans les promotions	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Nombre de promotions dans l'année pour tous les salariés	262	18	280
Nombre de promotions dans l'année pour les femmes	134	10	144
Part de femmes dans les promotions (en %)	51	56	51
Part de femmes ayant eu une promotion	64	100	66
Part d'hommes ayant eu une promotion	72	80	72

Des mesures prises en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Pour l'ensemble de la Compagnie Lebon, le montant total de la contribution Agefiph, relative à l'emploi des travailleurs handicapés, s'élève à 32 363 € après dépenses déductibles.

Secteur Hospitalité

Les hôtels Esprit de France agissent en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Ainsi, afin de conforter la classification 3 et 4 étoiles de nos hôtels, une formation spécifique à l'accueil des personnes en situation de handicap est dispensée aux salariés par les directeurs des hôtels. Le support de cette formation est fourni par le siège.

Les hôtels du groupe peuvent également faire appel à des ateliers protégés et adaptés (Etablissements et Services d'Aide par le Travail, ESAT) pour leurs achats. L'Hôtel Mansart fait ainsi appel à des ESAT pour de la petite fourniture de bureau : l'entreprise GCTA à Décines et l'entreprise Flavien à Luneville.

Les établissements de thermalisme emploient plusieurs travailleurs en situation de handicap, dans le respect des seuils réglementaires.

A noter que SET Hôtel fait appel régulièrement aux services d'un ESAT pour la mise sous pli de ses campagnes de mailings.

Secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding

Ces secteurs de la Compagnie Lebon n'ont à ce jour pas mis en place de mesures favorisant l'emploi ou l'insertion des personnes en situation de handicap. Toutes les structures de ces secteurs sont en deçà des seuils d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (effectif de 20 personnes).

Politique de lutte contre les discriminations

Secteur Hospitalité

Bien que la lutte contre les discriminations ne fasse pas l'objet d'une politique à part entière au sein du Groupe Esprit de France, la direction des ressources humaines a mis en place un affichage de sensibilisation à cette problématique au sein de chaque hôtel.

Par ailleurs, les salariés du Groupe sont protégés par la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) qui garantit l'absence de toute discrimination liée à l'opinion, au droit syndical, au sexe, ou au handicap.

Secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding

La lutte et l'élimination des discriminations n'ont de sens à s'appliquer que pour les investissements que PMC décide et suit pour le compte des véhicules d'investissement qu'elle gère (PMC I PMC II). PMC, société de gestion agréée par l'AMF, membre de France Invest (AFIC, association française des investisseurs pour la croissance, jusqu'en 2017) a le souci de se conformer aux bonnes pratiques édictées par cette association dont fait partie le "Guide de communication d'informations ESG pour le capital investissement".

Le règlement du FPCI PMC II géré par PMC stipule ainsi dans son article 5 que "(...) aucun secteur d'activité ne sera privilégié, mais les principes de l'investissement socialement responsable (ISR) et du développement durable seront pris en compte".

PMC s'est également engagé par l'article 23 du règlement du FPCI PMC II à ce que "(...) en cas d'évènements significatifs concernant les aspects ESG (environnement, social, gouvernance), une information sera communiquée aux investisseurs dans les rapports établis à leur intention".

Informations Environnementales

Politique générale en matière environnementale

Une prise en compte au quotidien des questions environnementales

La Compagnie Lebon s'exerce à introduire au quotidien des considérations environnementales dans son fonctionnement au sein de ses filiales et ce au regard des enjeux spécifiques de chacune d'entre elles. La Compagnie Lebon encourage par ailleurs la pratique des éco-gestes dans l'ensemble de ses filiales.

Secteur Hospitalité

Suite à la sensibilisation de responsables d'Esprit de France en 2014 sur les sujets environnementaux dans l'hôtellerie, la désignation d'un « relais développement durable » dans chaque hôtel est toujours en cours. La sensibilisation aux problématiques du développement durable auprès des équipes se poursuit au travers d'affiches à destination du personnel.

Il est également à noter, comme déjà mentionné en début de ce rapport, qu'un hôtel supplémentaire (Hôtel la Tamise) est signataire, depuis fin 2017, de la charte « Pour un hébergement Durable à Paris ». Ainsi, 7 hôtels du groupe Esprit de France bénéficie de cette distinction.

Esprit de France, dans le cadre des projets de rénovation d'hôtels, prends systématiquement en compte des enjeux environnementaux (gestion de l'énergie, de l'eau, choix des matériaux). Par ailleurs, une charte fournisseur contenant des mesures en faveur de l'environnement est mise en place au sein du groupe Esprit de France depuis plusieurs années.

Au niveau des établissements de thermalisme, les démarches se concentrent essentiellement sur la valorisation des déchets et l'exploitation du potentiel calorifique des eaux thermales bien que ces démarches ne fassent pas l'objet d'une évaluation ou d'une certification à l'heure actuelle.

Secteur Immobilier

Paluel-Marmont Valorisation a mis en place un certain nombre de mesures environnementales, à la fois dans son environnement de travail et dans son activité.

Cette attention est notamment traduite dans les procédures d'analyses d'investissement immobilier réalisées par le groupe. En effet, ces analyses intègrent des problématiques environnementales telles que la Réglementation Thermique 2012 (RT 2012), le respect de la loi sur l'eau et le choix de bâtiments certifiés HQE et/ou BREEAM.

Secteur Capital Investissement

La stratégie du groupe consistant à investir de manière temporaire au travers de Paluel-Marmont Finance dans des fonds spécialisés, celle-ci ne possède pas de contrôle direct sur l'impact environnemental des entreprises dans lesquelles elle détient des participations.

Néanmoins, la Compagnie Lebon s'applique à prendre en compte ces enjeux environnementaux dans ses investissements financiers, en menant une analyse sur la gestion des risques environnementaux (pollutions, impact des produits), le respect de la réglementation en la matière (installations classées, émissions polluantes, traitement des déchets, etc.) et l'impact environnemental des produits et services créés.

Paluel-Marmont Capital, en tant que membre de France Invest, applique sa charte d'engagements ESG qui engage notamment les signataires sur trois enjeux environnementaux (audit environnementaux et incitation des entreprises à prévenir les atteintes à l'environnement lorsqu'un risque environnemental est identifié ; Promotion de la mise en place de bonnes pratiques en matière de protection des écosystèmes et de la biodiversité ; intégration des enjeux de dépendance aux ressources naturelles, de consommation d'énergie et de production de déchets dans les orientations stratégiques de développement des entreprises). Ainsi, dans son activité d'investissement, Paluel-Marmont Capital diligente, conformément aux pratiques ESG de la profession, des audits environnementaux lorsque les activités des entreprises concernées l'exigent (activités industrielles potentiellement polluantes, ou soumises à contrôles des DREAL ...). Les résultats de ces audits peuvent constituer une raison suffisante de ne pas réaliser l'investissement et font l'objet, si l'investissement est réalisé, d'un suivi pour s'assurer que l'entreprise se rapproche des meilleures pratiques existantes en la matière.

Secteur Holding

Compte tenu de l'activité de la holding et de la taille restreinte de son effectif, la Compagnie Lebon représente un impact très limité sur l'environnement, et n'est pas confrontée à des risques significatifs en la matière. Cette limite est valable pour l'ensemble des indicateurs environnementaux sur lesquels notre incidence est minime.

Il faut toutefois signaler que PERIAL PROPERTY MANAGEMENT, la société de gestionnaire de l'actif appartement à la SCI 24 rue de Murillo, est certifiée ISO 9001 et effectue le suivi des consommations de fluides (eau, énergie, électricité). Cette société possède un manuel de bonnes pratiques⁷ qui pourrait constituer la base pour l'établissement de plans d'amélioration environnementale pour la SCI.

⁷ <http://bonnespratiques-gestionnaires.perial.info>

Quelques actions de formation et d'information du personnel du secteur hospitalité

Les comptables et responsables RH du groupe ont bénéficié, en fin d'année 2017, d'une sensibilisation au développement durable lors de leur séminaire annuel. Celle-ci, réalisée par le cabinet A2DM, s'est attachée à présenter les enjeux des domaines environnementaux, sociaux et sociétaux du développement durable au travers de l'ISO 26000 adapté dans les secteurs d'activité de la Compagnie Lebon.

Secteur Hospitalité

Dans le cadre du partenariat avec l'Office du tourisme et des congrès de Paris, une formation au développement durable a été mise au point. De plus, une sensibilisation des collaborateurs au développement durable est réalisée au travers d'affichages dans tous les locaux du personnel.

Par ailleurs, afin de conforter la classification 3 et 4 étoiles de nos hôtels, une formation spécifique aux problématiques du développement durable, notamment à la gestion des déchets, de l'eau et de l'énergie, est dispensée aux salariés par les directeurs des hôtels. Le support de cette formation est fourni par le siège.

Enfin, un service interne de gestion de l'environnement vient appuyer les actions des hôtels. Ensemble, ils forment et informent les salariés sur la gestion de l'environnement, favorisent les fournisseurs et les prestataires qui ont une démarche de développement durable, et suggèrent des éco-gestes aux clients des hôtels.

Secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding

Hormis les comptables et responsables RH, les équipes de ces secteurs n'ont pas suivi de formation au développement durable en 2017. Il faut noter cependant que la nouvelle équipe de gestion de Paluel Marmont Capital suivra une formation spécifique sur les critères ESG auprès de France Invest en 2018.

Pollution

Des mesures de prévention et de réduction des rejets dans l'environnement

Secteur Hospitalité

Esprit de France a intégré depuis 2014 des critères environnementaux dans la réalisation de travaux sur les hôtels du groupe. Cette démarche implique notamment :

- l'utilisation de peintures peu émissives en COV (Composés Organiques Volatils) lors des travaux de rénovation,
- le contrôle annuel du taux des particules des gaz de combustion des chaudières,
- la sensibilisation des entreprises intervenant pour les travaux, au tri des déchets et à leur évacuation vers des centres de revalorisation.

En ce qui concerne l'exploitation, les consommations d'eau et d'énergie des hôtels font l'objet d'un suivi mensuel et d'actions correctives. L'Hôtel Mansart est notamment alimenté par CPCU et Climespace, le réseau urbain chaud et froid de la ville de Paris approvisionnée elle-même en partie en énergies renouvelables limitant ainsi les rejets polluants dans l'atmosphère.

Les hôtels du Groupe Esprit de France s'efforcent de maîtriser les potentiels risques environnementaux en maîtrisant la quantité et la qualité des produits utilisés dans leur activité. Ainsi, les produits d'entretien biodégradables ou éco-labellisés sont privilégiés et utilisés en respectant les doses indiquées par le fabricant, et ce afin de limiter leur rejet dans l'eau. Par ailleurs, les hôtels avec restaurant sont équipés de bacs à graisses pour récupération des huiles usagées et le stockage des matières dangereuses (peinture, vernis, ...) est réalisé dans un local adapté et sous clef.

Il en va de même pour les produits d'accueil (gel douche, lait pour le corps) mis à disposition des clients, qui sont sélectionnés pour leur certification biologique (ECOCERT) évitant des rejets toxiques dans l'eau.

Les hôtels travaillent principalement à la réduction des quantités de linge éponge utilisées et lavées en informant leur clientèle à leur usage raisonné.

Les captages d'eau thermale des établissements thermaux sont strictement contrôlés et sécurisés, ils bénéficient de périmètres de protection, identifiés dans les documents d'urbanisme, pour éviter toute pollution. Par ailleurs, au sein des établissements thermaux, le stockage des produits dangereux (type acide, chlore, ...) se fait dans des locaux et bacs de rétention adaptés.

Il faut noter également que les Thermes d'Allevard utilisent, pour le chauffage et la production d'eau chaude sanitaire et thermale, le réseau municipal de chaleur collectif au bois, limitant ainsi le recours aux énergies fossiles et les rejets polluants dans l'atmosphère.

Secteur Immobilier

L'activité d'investissement immobilier de Paluel Marmont Valorisation n'entraîne aucun rejet polluant direct.

Cependant, dans le cadre de son activité d'investissement immobilier, Paluel Marmont Valorisation applique un contrôle réglementaire strict au regard de l'utilisation de chacune de ses opérations. Ce contrôle est consolidé par un suivi de l'ensemble des déclarations ICPE, notamment dans le cadre de sa participation dans l'opération « Champollion 21 », sur laquelle est implantée une usine de construction de pièces automobiles, installation classée au sens du Code de l'Environnement. Paluel

Marmont Valorisation s'assure pour cette opération du respect intégral de la réglementation en s'assurant de la déclaration par le locataire :

- des analyses d'exposition des polluants dans l'air des lieux de travail,
- des mesures d'exposition aux nuisances chimiques sur les lieux de travail,
- des mesures des rejets atmosphériques de la chaufferie, des ateliers et laboratoires,
- de l'analyse des eaux rejetées (conformes avec l'arrêté préfectoral).

Secteurs Capital Investissement et Holding

Ces secteurs d'activités ne produisent aucun rejet polluant par leur activité tertiaire.

Un respect réglementaire relatif aux nuisances sonores

La Compagnie Lebon veille au respect des réglementations relatives à l'acoustique et aux nuisances sonores pour l'ensemble de ses activités, et n'a fait l'objet d'aucune réclamation à ce jour. Par ailleurs le groupe Esprit de France veille au respect de la réglementation en matière d'insonorisation des moteurs techniques (climatisation et ventilation) dans ses hôtels.

A noter que l'Hôtel du Pignonnet a pris en compte les nuisances sonores de son établissement et mis en place quelques mesures en vue de les réduire : réorganisation des horaires de circulation des serveurs et rénovation du système de son du bar extérieur avec installation d'un compteur de bruit (sonomètre).

Economie Circulaire

Prévention et gestion des déchets

Une gestion des déchets basée sur la prévention et le recyclage

Secteur Hospitalité

Le groupe a mis en place dans chaque hôtel un système de tri sélectif avec des poubelles différenciées (verre, carton, plastique, ampoules, cartouches d'imprimantes et piles). De plus, afin d'encourager la réalisation efficace du tri, nous sensibilisons le personnel aux consignes de tri.

Par ailleurs, afin de limiter notre production de déchets, nous favorisons des conditionnements non-individuels pour certains achats (emballages des denrées de petits déjeuners en gros) et nous avons recours à des produits d'entretien rechargeables ou économes en emballage.

Dans cette logique de prendre en compte les impacts environnementaux, nous avons recours à d'autres pratiques vertueuses :

- installations d'éco-pompes,
- emploi de piles rechargeables,
- limitation de la consommation de papier en incitant les collaborateurs à limiter les impressions, à l'utilisation du recto-verso, à l'usage des papiers imprimés comme brouillons et à la dématérialisation des factures clients par exemple,
- impressions en niveaux de gris pour limiter l'usage des cartouches couleur,
- favorisation de l'achat des denrées issues de l'agriculture biologique,
- recours à des chaussons 100% biodégradables.

Il est également à noter que les hôtels Parc Saint-Séverin et Mansart ont recours à une consignation des contenants en verre.

Enfin, le mobilier et les équipements en fin d'utilisation font régulièrement l'objet d'un recyclage sous forme de dons à des associations.

Les établissements et hôtels thermaux ont également mis en place un tri sélectif, ainsi qu'une collecte des déchets spécifiques (piles, cartouches d'encre...). Les papiers, cartons, plastiques (emballages, bidons, bonbonnes) sont triés et déposés au point de collecte local. Le service technique des établissements participe à ce tri. Par ailleurs les établissements favorisent l'achat de fournitures en vrac.

Aucune donnée sur la quantité de déchets produits n'est disponible sur l'ensemble des structures puisque ceux-ci sont pris en charge par les services publiques qui n'effectuent pas de suivi des volumes évacués.

Secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding

Dans notre activité tertiaire, nous procédons au tri des déchets de bureau ainsi qu'à d'autres pratiques vertueuses telles que le recours à des cartouches d'encre recyclées pour les imprimantes, les impressions recto-verso ou la collecte des capsules de café usagées pour recyclage.

Par ailleurs, le matériel informatique usagé et en bon état est donné à une association d'alphabétisation ou à des écoles primaires.

Nous ne possédons en revanche aucune donnée sur la quantité de déchets produits sur l'ensemble de nos structures puisque ceux-ci sont pris en charge par les services publiques.

Une attention particulière portée à la gestion des boues thermales

Un enjeu très important de nos stations thermales consiste en la gestion des boues de soin usagées. Ainsi, l'évacuation de ces boues thermales est réalisée par une société spécialisée. La quantité totale des boues produites en 2017 est égale à 504 tonnes, un chiffre notablement en hausse en raison de la prise en compte à partir de cette année de la production de boues liée à l'activité des Thermes d'alleverd, soit 156 tonnes.

Ces boues thermales usagées sont évacuées par transporteur vers des déchetteries de classe 2.

Par ailleurs, les Thermes de Brides, dans le cadre des travaux de modernisation en cours, ont pris la décision de modifier les pratiques de soins pour une utilisation raisonnée des ressources. En effet, à partir de la prochaine saison thermale, des soins collectifs se substitueront à certains soins individuels et l'application de boues à usage unique sera remplacée par des cataplasmes réutilisés par les curistes durant toute la durée de leur séjour. Ces nouvelles pratiques diminueront de façon notable la production de déchets et en particulier de boues usagées.

Eviter le gaspillage alimentaire

Pour l'ensemble de nos structures du secteur hospitalité, il est porté une attention particulière à la nourriture par une gestion optimisée des stocks en prenant en compte à la fois les dates de péremption des aliments et le taux d'occupation des hôtels. Cette mesure passe notamment par des commandes plus régulières.

Lorsque les aliments stockés arrivent à échéance de leur date de péremption, ils sont généralement mis à disposition du personnel (le jour même de la date de péremption). Par ailleurs, les surplus périssables des buffets du petit déjeuner sont mis à la disposition des collaborateurs des hôtels.

Utilisation durable des ressources

Les démarches du groupe en matière d'utilisation durable des ressources ont été appliquées depuis 2014 pour le secteur hospitalité où la consommation des ressources est la plus significative.

Ainsi, dans nos hôtels et établissements thermaux, une attention particulière est notamment portée aux différents équipements de climatisation et de chauffage, ainsi qu'aux consommations d'eau et d'électricité.

Une utilisation raisonnée de l'eau

Les consommations d'eau renseignées dans le tableau ci-dessous ne correspondent qu'aux consommations sur lesquels nous opérons directement. Ainsi, sont notamment exclues les entités du secteur immobilier gérés par des tiers.

Plus précisément, ces consommations correspondent à l'ensemble des structures du secteur hospitalité en activité (hôtels et établissements thermaux).

Consommation d'eau	Eau des réseaux d'eau potable	Eaux thermales	TOTAL
Consommation totale (m ³)	101 278	328 037	429 315

Cette consommation se répartit de la façon suivante : 328 037 m³ en eaux thermales (captage par pompage) et 101 278 m³ en eau de ville. Les Thermes de Brides ont consommé la majeure partie des eaux thermales avec plus de 289 000 m³.

Un certain nombre de mesures sont mises en place pour limiter les besoins en eau potable dans nos établissements parmi lesquelles nous pouvons citer :

- l'installation systématique de limiteurs de débit et de mousseurs pour les équipements sanitaires,
- l'installation de chasses d'eau double commande,
- la favorisation des douches au détriment des baignoires dans le cadre des rénovations des chambres
- la sensibilisation des clients à la juste utilisation de l'eau notamment en leur proposant systématiquement la réutilisation du linge mis à leur disposition.

Au sein de nos établissements thermaux, les prélèvements d'eau sont, dans la mesure du possible, uniquement effectués (sur les captages par pompes) en fonction des besoins. Cette rationalisation est réalisée par une mesure constante en asservissement sur capteur de niveau des consommations.

Une optimisation de la consommation d'énergie

Au même titre que les consommations d'eau, les consommations énergétiques renseignées dans le tableau ci-dessous ne correspondent qu'aux consommations sur lesquels nous opérons directement soit l'ensemble des consommations énergétiques des structures du secteur hospitalité en activité (hôtels et établissements thermaux) et des consommations électriques du siège et de la copropriété de la Compagnie Lebon basés au 24 rue Murillo à Paris.

Consommation d'énergie	Secteur Hospitalité	Secteurs Immobilier, Investissement et Holding	TOTAL
Consommation totale d'électricité (en kWh)	8 568 289	92 375	8 660 664
Consommation totale de fuel (en m ³)	37	0	37
Consommation totale de gaz (en kWh)	2 319 847	0	2 319 847
Consommation totale réseau de chaleur (en kWh)	2 759 730	0	2 759 730

Secteur Hospitalité

Nos établissements hôteliers possèdent plusieurs systèmes d'économie d'énergie. Ces systèmes, listés ci-dessous, sont adaptés à chaque bâtiment en fonction de ses particularités :

- recours à des ampoules basse consommation et/ou LEDS systématique,
- coupe-circuit électrique dans la majorité des chambres,
- recours à des détecteurs de présence dans les zones à occupation provisoire (circulations, toilettes...),
- mise en place systématique du double vitrage lors du remplacement des menuiseries extérieures,
- mise en œuvre de régulateurs pour les installations de chauffage et de climatisation reliés à des sondes de température extérieure.

Par ailleurs, il faut rappeler que l'Hôtel Mansart est alimenté par CPCU et Climespace, le réseau urbain chaud et froid de la ville de Paris en partie alimenté en énergies renouvelables. De plus, l'Hôtel du Rond-Point des Champs Elysées et l'Hôtel Fauchon (dont les ouvertures sont prévues en 2018) seront également alimentés par CPCU et Climespace. En effet, dans le cadre des chantiers de rénovation, Esprit de France mène régulièrement des études de faisabilité afin d'identifier des sources potentielles d'énergie propre.

Les établissements de thermalisme privilégient la récupération d'énergie sur les rejets d'eau, en particulier les eaux thermales, et d'air par l'utilisation d'échangeurs thermiques et pompes à chaleur. Ainsi, dans le cadre des travaux de rénovation des Thermes de Brides réalisés avant la réouverture en mars 2018, il a été mis en place un système optimisant la récupération des calories de l'eau thermale afin de faire fonctionner des pompes à chaleur. Par ailleurs, les Thermes d'Allevard utilisent pour le chauffage et la production d'eau chaude sanitaire et thermale le réseau municipal de chaleur collectif au bois.

Secteur Immobilier

Dans le cadre de l'activité de Paluel-Marmont Valorisation, des travaux de rénovation sont systématiquement réalisés lors d'acquisitions immobilières et lors de la libération de biens occupés précédemment. Ces rénovations sont faites selon des standards de qualité permettant une amélioration de la performance énergétique des bâtiments, et une réduction des coûts associés à leur utilisation.

Secteurs Capital Investissement et Holding

Au niveau de la copropriété de l'immeuble utilisé par le siège, une gamme de maintenance adaptée à la chaudière (garantissant un entretien régulier) vise à optimiser l'efficacité énergétique du bâtiment.

Il est de plus important de noter qu'un chantier de rénovation des bureaux du siège (24 rue Murillo) a été réalisé, et se poursuit, visant notamment la réduction des dépenses énergétiques (isolation, remplacement des fenêtres).

Des mesures pour limiter les déplacements

Les collaborateurs du groupe sont incités à utiliser en priorité les transports en communs pour leurs déplacements voire les vélos ou les véhicules hybrides (types "G7 green").

Les hôtels du groupe Esprit de France prennent également quelques mesures afin de limiter l'usage des voitures individuelles :

- création de parking vélos pour les employés,
- incitation à prendre des transports en commun,
- installation de bornes de rechargement pour véhicules électriques à l'Hôtel du Pignonnet,
- mise à disposition des clients de vélos électriques à l'Hôtel Brighton.

De plus, dans le cadre du programme de rénovation des Thermes de Brides-les-Bains, la construction d'un nouveau bâtiment a permis la relocalisation des activités thermales de Salin-les-Thermes. Celle-ci évitera aux curistes de parcourir les quelques kilomètres existants auparavant entre les lieux de résidences et de soins, réduisant ainsi fortement l'usage des véhicules motorisés, les consommations de carburants et donc les émissions de gaz à effet de serre correspondantes.

Utilisation des sols

La Compagnie Lebon et ses différentes filiales n'ont pas mis en œuvre de démarches concernant l'utilisation des sols en 2017.

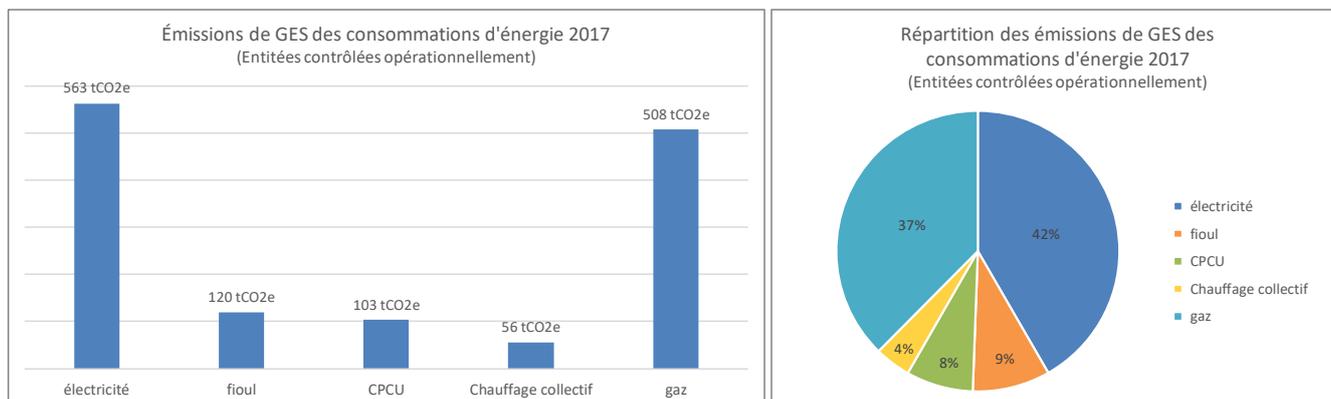
Changement climatique

Les émissions de gaz à effet de serre générés par les consommations énergétiques

Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) de la Compagnie Lebon pour son activité 2017 a été établi par le cabinet de conseil en développement durable et Bilan Carbone® A2DM sur la base exclusive⁸ des consommations énergétiques directes issues de l'ensemble des entités contrôlées opérationnellement par la Compagnie Lebon :

- les consommations électriques du siège et de la copropriété de la Compagnie Lebon,
- les consommations énergétiques et électriques des hôtels Esprit de France,
- les consommations énergétiques et électriques des hôtels et établissements de thermalisme.

Ces émissions sont globalement évaluées à 1 350 tonnes de CO₂ équivalent pour l'année 2017.



Adaptation aux conséquences du changement climatique

La Compagnie Lebon n'a pas mis en place en 2017 de mesures d'adaptation aux conséquences du changement climatique. La localisation et la nature des activités du groupe rendent sa vulnérabilité directe aux dérèglements climatiques relativement faible.

Cependant, l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments lors de rénovations lourdes (ré-isolation, remplacement des menuiseries extérieures, remplacement des systèmes de chauffage et de climatisation, recours aux réseaux urbains chaud et froid de Paris) visent aussi, outre les économies d'énergie et la réduction des émissions de CO₂, à améliorer le confort thermique des bâtiments.

Protection de la biodiversité

Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

La Compagnie Lebon n'a pas mis en place en 2017 de mesures spécifiques de préservation ou de développement de la biodiversité qui ne représente pas, étant donné les activités du groupe, un enjeu majeur.

Cependant, quelques dispositions favorables à la biodiversité sont mises en place dans certains établissements hôteliers et de thermalisme :

- intégration d'espaces verts et/ou de terrasses végétalisées dans les projets récents de rénovations lourdes (Hôtel Royal Garden, Hôtel du Rond-Point des Champs-Élysées, Hôtel du Louvre Lens),
- entretien du parc provençal à l'Hôtel du Pignonnet sans pesticides,
- engagement des Thermes d'Allevard dans une politique de réduction des désherbants chimiques pour l'entretien de leurs espaces verts.

⁸ Le présent bilan ne peut être considéré comme un bilan complet au sens d'une méthodologie prédéfinie (Bilan Carbone®, GHG Protocol, etc.), car il ne s'agit là que des émissions de GES générés par les consommations énergétiques.

Informations Sociétales

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

La valorisation de nos territoires d'implantation

Secteur Hospitalité

La Compagnie Lebon, notamment au travers de ses sociétés Esprit de France et Sources d'Equilibre, participe activement au développement de ses territoires d'implantations, que ce soit par la création d'emplois ou par la participation à l'activité touristique local.

En matière d'emploi, le groupe emploie plusieurs centaines de collaborateurs en Ile de France, en Provence et en Savoie et possède de ce fait un impact non négligeable sur l'emploi régional du secteur de l'hospitalité.

Les établissements thermaux contribuent notamment au tissu économique local par l'emploi saisonnier de mars à octobre qui complète les emplois saisonniers d'hiver lié au tourisme de la neige. Dans la mesure du possible, les établissements font appel à des ressources humaines locales, notamment en raison des difficultés de logement qui se posent dans les territoires d'implantation des établissements thermaux (sites touristiques où les logements disponibles s'adressent en grande part aux touristes).

Par ailleurs, les Thermes de Brides-les-Bains ont, depuis 2016, entrepris des travaux d'embellissement et de restructuration pour améliorer le confort des curistes. Par ce programme ambitieux de 14 millions d'euros de travaux, qui permettra à la station de révéler son nouveau visage et de s'affirmer comme un leader du thermalisme à la française, la Compagnie Lebon participe au maintien du patrimoine thermal historique de Brides-les-Bains et participe ainsi à la **pérennité** de l'activité de thermalisme de la région, et à son rayonnement.

En quelques mots, ce programme a notamment permis, en 2017, la construction d'un nouveau bâtiment au sein duquel sera notamment relocalisée l'activité thermale de Salin-les-Thermes dès l'ouverture de la nouvelle saison thermale en mars 2018.

Ce bâtiment abritera aussi notre nouveau centre nutritionnel, constitué de plusieurs salles de consultation pour nos diététiciens, ainsi qu'une cuisine et une importante salle de conférence. Nous souhaitons ainsi renforcer notre offre de services de diététique, en proposant à nos clients un ensemble de prestations :

- consultations personnalisées ;
- ateliers : « *Etre serein avec son alimentation* », « *J'équilibre mon diabète* », « *Cuisine légère et facile* »... ;
- conférences: « *Matières grasses, poids et santé* », « *Pourquoi grossit-on ?* », « *Les allergies et intolérances alimentaires* »... ;
- démonstrations de cuisine: « *menu du quotidien* », « *apéritif dînatoire* », « *menu festif* »...

Au travers ces prestations, nous avons pour ambition d'accompagner nos clients vers une autonomie dans la pratique d'un régime alimentaire équilibré et adapté à leurs besoins.

Par ailleurs, parmi les critères de sélections des entreprises dans le cadre du chantier de rénovation des thermes de Brides-les-Bains et Salin-les-Thermes, une importance particulière a été accordée à la proximité géographique affirmant ainsi, en plus des questions environnementales, la volonté d'insertion de nos établissements dans le tissu économique local. Ainsi, 80% des entreprises impliquées sur le chantier sont implantées dans la région Auvergne-Rhône-Alpes et parmi elles, 50% sont des entreprises savoyardes.

De la même manière, cette volonté double de montée en gamme et de sauvegarde du patrimoine se retrouve chez Esprit de France. En garantissant l'impact culturel positif des hôtels sur leur lieu d'implantation, chacun des hôtels Esprit de France représente un lieu de culture pour les clients, visiteurs et touristes, ancré dans l'histoire et le paysage parisien. Le groupe met ainsi en valeur les ressources culturelles du territoire parisien au sein même de ses hôtels (préservation de la décoration et mobilier historique), tout en facilitant l'accès de sa clientèle aux sites culturels environnants.

La rénovation de l'hôtel Résidence Concorde (qui sera renommé Maison Armance), rue Cambon à Paris, acquis en 2017 et dont l'ouverture est prévue au premier semestre 2018, se fait ainsi dans une optique forte de valorisation des spécificités de ce petit hôtel atypique, discret et intime. Esprit de France a, en effet, fait le choix de respecter l'histoire de ce lieu, qui a accueilli par le passé de nombreuses personnalités en recherche de discrétion telles Nina Simone ou Serge Gainsbourg.

Il en est de même pour l'Hôtel du Rond-Point des Champs Elysées dont les travaux en cours, et qui s'achèveront au printemps 2018, respecte les éléments historiques d'inspiration Art Déco qui ont façonné l'identité de cet hôtel parisien. Il sera renommé Hôtel Ponthieu Champs Elysées.

L'ouverture, prévue à l'été 2018, de l'Hôtel Fauchon place de la Madeleine à Paris étend la notion de patrimoine culturel à celui de la gastronomie. En effet, ce nouveau partenariat, né en 2016 avec FAUCHON, vise à associer notre expertise hôtelière au savoir-faire en gastronomie et en pâtisserie contemporaine de cette célèbre enseigne. Au travers de ce partenariat, il s'agira également d'un partage de nos valeurs communes familiales, d'entrepreneuriat et d'attachement au patrimoine français.

Le projet d'hôtel 4 étoiles avec brasserie et bar, opéré par le groupe Esprit de France, dont les travaux ont débutés en 2017 et qui ouvrira au second semestre 2018, confirme également de cette volonté au-delà de la seule ville de Paris. En effet, celui-ci consiste en la réhabilitation de 26 anciennes maisons minières, construites lors de la révolution industrielle dans l'ancien bassin minier

du Nord-Pas-de-Calais (inscrit depuis 2012 au Patrimoine mondial de l'Humanité), face au musée du Louvre-Lens. L'un des objectifs de ce projet est de conserver l'authenticité de ces anciens corons en valorisant ainsi le patrimoine industriel emblématique de la région. Par ailleurs, ancré dans la vie économique lensoise, le projet créera environ 25 emplois directs et a pour objectif de devenir un nouveau lieu de vie de quartier.

Par ailleurs, selon le maire de Lens, l'ouverture d'hôtels proche du musée Louvre-Lens permettra de capter une clientèle qui avait tendance à quitter la ville après la visite du musée.



Anciens corons, rue Paul Bert à Lens, avant et après l'opération de création d'un hôtel quatre étoiles

Esprit de France participe donc au rayonnement de son territoire d'implantation, non seulement au niveau national, mais aussi et surtout au niveau international puisque 80% des hôtels Esprit de France accueillent une majorité de clients étrangers.

De façon générale, en inscrivant leur activité dans l'offre touristique de leurs territoires d'implantation, les sociétés Esprit de France et Sources d'Équilibre participent à accroître l'attractivité de ces régions.

Secteur Immobilier

Les investissements de Paluel Marmont Valorisation dans des activités de promotion neuve permettent de développer l'activité économique, la création d'emploi et le parc de logement en France. Ces investissements sont réalisés dans différentes régions françaises, en s'appuyant au maximum sur les différents acteurs locaux pour développer les projets.

Par ailleurs, l'implantation à Orchies (Pévèle Promotion) crée des emplois via ses divers locataires (boulangerie, caviste...) et travaille avec des sociétés implantées dans la région.

De cette façon, l'entité répond aux besoins des populations locales, en garantissant les équilibres territoriaux, en renforçant l'attractivité commerciale et le dynamisme des activités existantes et futures, et enfin en assurant une complémentarité entre commerces et emplois.

Secteurs Capital Investissement et Holding

Nos activités de Holding et de capital investissement consiste principalement dans l'appui financier que nous apportons à des PME françaises afin que celles-ci puissent se développer, créer de l'emploi et de la valeur. Nos investissements sont donc par nature bénéfiques à la société et aux territoires français. Ils favorisent également l'innovation par le soutien d'entreprises dans plusieurs secteurs économiques.

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

Une volonté de dialogue avec les personnes et organisations intéressées par notre activité

Secteur Holding

La Compagnie Lebon est très vigilante à l'ensemble des recommandations et des publications de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) et fait en sorte de les respecter dans leur intégralité. Pour ce faire, elle s'appuie entre autres sur l'association MIDDLENEXT, représentante exclusive des valeurs moyennes cotées en France dont la société est adhérente.

Ce suivi est assuré par la directrice juridique corporate et déontologue de la Compagnie Lebon. Il consiste notamment en sa participation active aux ateliers de l'AMF sur des sujets de fond concernant les PME et les ETI cotées. Ce travail de veille institutionnelle garantit une information régulière et une contribution à l'évolution de notre secteur d'activité.

Secteur Immobilier

Des réunions de suivi sont organisées régulièrement afin de pérenniser le dialogue et préserver de bonnes relations avec les parties prenantes locales.

Un groupe toujours engagé dans des actions de partenariat et de mécénat

La valeur d'**humanisme** du groupe s'exprime également au travers d'un certain nombre d'actions engagées notamment au sein de notre secteur hospitalité, par Esprit de France et ses hôtels. Nous avons ainsi la responsabilité et la volonté, par ces différentes actions, de renforcer encore d'avantage nos impacts positifs sur la société.

Des partenariats existent avec les musées de la ville de Paris afin de promouvoir l'activité touristique et culturelle et de faciliter l'accès à ces musées pour nos clients. Chacun de nos établissements hôteliers parisiens est ainsi associé avec un musée : l'Hôtel Brighton et le Musée du Jeu de Paume, l'Hôtel Mansart et le musée Jacquemart-André, l'Hôtel La Tamise et le Musée des Arts Décoratifs, l'Hôtel de la Place du Louvre et le Musée Picasso, l'Hôtel Parc Saint Séverin et le Musée de Cluny, l'Hôtel des Saints Pères et le Musée du Luxembourg, l'Hôtel d'Orsay et le Musée d'Orsay en enfin l'Hôtel Aiglon et la Fondation Cartier.

Ces partenariats nous permettent notamment d'offrir des places de musée à nos clients fidèles.

De plus, nous nous sommes engagés dans une action de mécénat, par participation financière partielle, pour la restauration d'un tableau exposé au musée Jacquemart-André.

L'Hôtel du Pignonnet, situé à Aix en Provence, est également mécène de deux centres d'arts vivants présents dans la ville : le Centre International des Arts en Mouvement (CIAM), lieu dédié aux arts du cirque, et le Ballet Preljocaj, un des 19 centres chorégraphiques nationaux.

Les Thermes d'allevard développent également des partenariats avec des structures à vocation culturelles telles que Opéracadémie (académie d'été alliant bien-être et chant lyrique) et Allev'Art (Salon annuel d'artistes peintres, photographes et sculpteurs). L'établissement met également son parc thermal à disposition de plusieurs associations, collectivités et acteurs locaux (musée, assistantes maternelles, centres d'accueil de loisirs, école).

Par ailleurs, les hôtels du groupe entretiennent des liens avec les établissements d'enseignement professionnel tels que l'Ecole Tunon, l'Ecole Hôtelière de Paris - CFA Médéric, l'ESH Paris ainsi que les lycées hôteliers de Saint Quentin en Yvelines et du Touquet. Nous versons une taxe d'apprentissage à certains de ces établissements.

Dans le cadre de ces relations, les hôtels accueillent notamment de jeunes apprentis en stage professionnel.

Enfin, un certain nombre d'initiatives différentes sont entreprises au sein de nos hôtels :

- l'Hôtel des Saints Pères réalise des donations à la fondation Entreprendre pour Aider qui aide et soulage les personnes souffrant de troubles psychiques et mentaux, notamment grâce à l'art,
- l'Hôtel Mansart réalise également des dons à des associations,
- l'Hôtel Aiglon participe aux journées européennes des métiers d'art, et organise une journée d'éveil artistique pour une école primaire située à proximité de l'hôtel (éveil à la mosaïque avec l'aide de Mathilde Jonquière, artiste réalisant des créations uniques pour les hôtels),
- l'Hôtel Le Pignonnet développe des partenariats avec des associations culturelles et artistiques (représentations musicales, vernissages...)

Il est à noter que Roger Paluel-Marmont, président d'honneur de la Compagnie Lebon, a créé depuis plusieurs années un fond de dotation (Entreprendre pour Aider⁹) qui a vocation à soutenir, notamment grâce à l'art, ceux qui aident et soulagent les personnes souffrant de troubles psychiques et mentaux.

La Compagnie Lebon apporte une aide RH et de comptabilité au travers d'un mécénat de compétence.

Sous-traitance et fournisseurs

Une volonté d'exemplarité dans notre sous-traitance et dans la relation avec nos fournisseurs

Bien que la Compagnie Lebon n'ait pas, en 2017, de politique d'achats responsables formalisée, nous avons recours à un certain nombre de pratiques qui rejoignent notre valeur d'**intégrité**.

Ainsi, le groupe effectue un contrôle de la sous-traitance dissimulée ou illégale pour les entreprises intervenant pour les travaux de rénovation par rédaction d'ordres de service à destination des entreprises.

Par ailleurs Esprit de France a créé depuis 2014 une charte fournisseurs afin de prendre en compte la politique environnementale des fournisseurs lors du recours à des appels d'offres.

De plus, les hôtels et établissements thermaux ont recours, dans la mesure du possible, à un certain nombre de pratiques vertueuses qui s'inscrivent dans cette volonté d'exemplarité dans le choix de nos fournisseurs ou sous-traitants :

- en faisant appel à des prestataires locaux (entreprises de travaux, imprimeur, boulangeries, restaurants pour les roomservices...)
- en travaillant avec des ateliers employant des personnes en situation de handicap,
- en favorisant le choix de fournisseurs le plus respectueux possible de l'environnement,
- en favorisant l'achat de produits bio et/ou issus du commerce équitable.

⁹ <http://www.entreprendrepouraider.org/>

Loyauté des pratiques

Des procédures de contrôle interne pour une meilleure prévention des risques

La Compagnie Lebon est très attachée à la valeur d'**intégrité**. Aussi, nous avons mis en place un certain nombre de contrôles et de procédures internes permettant d'identifier et de maîtriser les risques financiers, juridiques ainsi que les risques de sécurité des clients et des immeubles.

Un contrôle qualité renforcé...

Secteur Hospitalité

Une démarche de management de la qualité est en place au sein d'Esprit de France. Ainsi, pour chaque hôtel et depuis plusieurs années, quatre visites mystères par an sont organisées sur la base d'un référentiel de qualité commun, et ce par une société extérieure. Ces visites aboutissent à des notations qui conditionnent la mise en place éventuelle d'actions d'amélioration. Il s'agit notamment de formations mensuelles de 45 minutes « savoir être et savoir-faire » obligatoires et adressées aux réceptionnistes et au personnel d'étage et cafétéria, et ce au regard des points faibles identifiés à la suite des visites mystères.

De plus, des enquêtes de satisfaction sont menées par mail auprès des clients. Le suivi attentif des retours clients post-séjour & e-réputation aboutissent également à des notations qui conditionnent l'éventuelle mise en place d'actions.

De la même manière, les structures de Sources d'Equilibres ont mis en place un certain nombre de démarches et de procédures de contrôle visant à prévenir différents risques. Ainsi, les moyens mis en place relèvent :

- du domaine interne (tels que l'élaboration et le suivi des tableaux de bord mensuels, l'analyse régulière de listings sur le bon encaissement des espèces et des feuilles de caisse),
- du domaine externe par l'intervention d'organismes de contrôle agréés (ex : Socotec) pour des contrôles réguliers en matière de sécurité, notamment pour les ascenseurs, les systèmes de sécurité (extincteurs et blocs de secours), la centrale incendie (contrôle du constructeur et d'un cabinet de contrôle agréé), et le réseau électrique,

Secteur Immobilier

Paluel Marmont Valorisation fait appel aux bureaux de contrôle technique et à la coordination SPS (coordination de la sécurité et de la protection de la santé sur les chantiers) pour la vérification des mesures de sécurité prises sur les chantiers de ses participations immobilières.

Un contrôle environnemental soutenu...

Secteur Hospitalité

Au sein de nos établissements hôteliers et thermaux, un certain nombre de contrôles est mené au regard :

- du risque d'exposition aux légionnelles dans les réseaux de plomberie,
- du respect de l'ensemble des règles de sécurité propres à chaque catégorie d'établissement,
- du respect des conditions d'hygiène dans les cuisines et contrôle par les services vétérinaires.

Des contrôles radon, amiante et traitement d'air sont également confiés à des organismes de contrôles agréés.

Un axe « clé » des contrôles des établissements thermaux concerne les analyses bactériologiques qui sont réalisées par deux laboratoires indépendants dont un agréé par le ministère de la santé. Les analyses bactériologiques sur les réseaux d'eau thermale sont effectuées mensuellement par le laboratoire agréé durant les périodes d'ouverture au public. Certains mois, ces analyses sont réalisées sur forages et soins et, d'autres mois, uniquement sur les soins, et ce conformément à la réglementation. En plus, nous effectuons ponctuellement des analyses en interne (par un laboratoire privé).

Les analyses bactériologiques sur les réseaux d'eau chaude sanitaire et sur les jacuzzis sont effectuées en interne (par un laboratoire privé), mensuellement durant les périodes d'ouverture au public. Les analyses chimiques complètes sur les émergences d'eau thermale sont effectuées environ tous les 5 ans.

Un contrôle financier régulier...

Secteur Hospitalité

Concernant les risques financiers, les comptes sociaux des structures de Sources d'Equilibre sont élaborés avec l'aide d'un cabinet d'expertise comptable. Le document mensuel de trésorerie est vérifié par les équipes de la Compagnie Lebon. L'ensemble des tableaux mensuels sur les chiffres d'affaires et la fréquentation des différents sites (Thermes et Spa) sont transmis mensuellement à la direction générale de la Compagnie Lebon :

- un état des résultats (J+5) constatant le chiffre d'affaires est élaboré chaque mois,
- un compte d'exploitation (J+20) est élaboré chaque mois,
- ces documents font l'objet d'une présentation au comité mensuel SET.

De plus, d'un point de vue juridique, une procédure de double signature des commandes et règlements est en place. Les nouveaux contrats, à l'exception des contrats de travail, sont systématiquement soumis au service juridique de la Compagnie Lebon avant signature.

Secteur Immobilier

Au sein de Paluel-Marmont Valorisation, un système de double signature est en place pour la validation des ordres de virement et des factures.

Secteurs Capital Investissement et Holding

Une formation interne est dispensée par le RCCI annuellement, à l'attention de l'ensemble des membres du Comité d'Investissement, principalement sur les sujets de lutte contre le blanchiment et de gestion des conflits d'intérêts. Par ailleurs, les salariés de l'entreprise ne peuvent accepter aucun cadeau d'une valeur supérieure à 100 €.

Enfin, la SCI 24 rue Murillo effectue un référencement annuel des fournisseurs (double contrôle).

Tableau de correspondance

Référence Loi Grenelle 2	Dénomination	N° de page du document de référence
Art. R. 225-105	Le rapport du conseil d'administration ou du directoire présente, (...), la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, ainsi que ses engagements sociétaux en faveur du développement durable.	
Informations Sociales		
Art. R. 225-105-1-I 1° a)	Emploi <ul style="list-style-type: none"> ● L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et zone géographique ● Les embauches et les licenciements ● Les rémunérations 	p.10 à 14 p.10 ; 12-13 p.11-12 p.14
Art. R. 225-105-1-I(II) 1° b)	Organisation du travail <ul style="list-style-type: none"> ● L'organisation du temps de travail ● L'absentéisme 	p.14-15 p.14-15 p.15
Art. R. 225-105-1-I 1° c)	Relations sociales <ul style="list-style-type: none"> ● L'organisation du dialogue social – peuvent notamment être indiquées à ce titre les règles et procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel ● Le bilan des accords collectifs 	p.15-16 p.15-16 p.15-16
Art. R. 225-105-1-I(II) 1° d)	Santé et sécurité <ul style="list-style-type: none"> ● Les conditions d'hygiène et de sécurité au travail ● Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail ● Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles 	p.16 p.16 p.16 p.16
Art. R. 225-105-1-I 1° e)	Formation <ul style="list-style-type: none"> ● Les politiques mises en œuvre en matière de formation ● Le nombre total d'heures de formation 	p.16 à 19 p.16-17 p.17 à 19
Art. R. 225-105-1-I 1° f)	Egalité de traitement <ul style="list-style-type: none"> ● Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ● Les mesures prises en faveur l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap ● La politique de la lutte contre les discriminations 	p.19-20 p.19 p.20 p.20
Art. R. 225-105-1-II 1° g)	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de OIT relatives : <ul style="list-style-type: none"> ● au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ● à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ● à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ● à l'abolition effective du travail des enfants 	

Informations Environnementales

Art. R. 225-105-1-I(II) 2° a)	<p>Politique générale en matière environnementale</p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ● Les actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement ● Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ● Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours 	<p>p.21-22 p.21</p> <p>p.22</p>
Art. R. 225-105-1-I 2° b)	<p>Pollution</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ● La prise en compte des nuisances sonores et le cas échéant de toute forme de pollution spécifique à une activité 	<p>p.22-23 p.22-23</p> <p>p.23</p>
Art. R. 225-105-1-I(II) 2° c)	<p>Economie Circulaire</p> <p>i) Prévention et gestion des déchets</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ● Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire <p>ii) Utilisation durable des ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La consommation d'eau et l'approvisionnement en fonction des contraintes locales ● La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ● La consommation d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ● L'utilisation des sols 	<p>p.23-25 p.23-24 p.23-24</p> <p>p.24</p> <p>p.24-25 p.24</p> <p>p.24-25</p> <p>p.24-25</p> <p>p.25</p>
Art. R. 225-105-1-I(II) 2° d)	<p>Changement climatique</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit ● L'adaptation aux conséquences du changement climatique 	<p>p.26 p.26</p> <p>p.26</p>
Art. R. 225-105-1-I 2° e)	<p>Protection de la biodiversité</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité 	<p>p.26 p.26</p>

Informations Sociétales		
Art. R. 225-105-1-I 3° a)	Impact territorial économique et social de l'activité de la société <ul style="list-style-type: none"> ● En matière d'emploi et de développement régional ● Sur les populations riveraines ou locales 	p.27-28
Art. R. 225-105-1-I 3° b)	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines <ul style="list-style-type: none"> ● Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations ● Les actions de partenariat ou de mécénat 	p.28-29 p.28-29 p.29
Art. R. 225-105-1-I(II) 3° c)	Sous-traitance et fournisseurs <ul style="list-style-type: none"> ● La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux ● L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale 	p.29 p.29 p.29
Art. R. 225-105-1-II 3° d)	Loyauté des pratiques <ul style="list-style-type: none"> ● Les actions engagées pour prévenir la corruption ● Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs ● Les actions engagées en faveur des droits de l'homme 	p.30-31 p.30-31 p.30-31
Art. R. 225-105-1-II 3° e)	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	