

III.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE

1.	PRÉAMBULE	43
2.	MODÈLE D'AFFAIRES	43
3.	NOS ENGAGEMENTS ET NOS ENJEUX RSE	49
4.	NOS ACTIONS RSE	53
5.	NOTE MÉTHODOLOGIQUE	74
6.	ATTESTATION DE PRÉSENCE ET AVIS DE SINCÉRITÉ PORTANT SUR LES INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET	
	SOCIÉTALES	80

1.PRÉAMBULE

Ce présent rapport a été rédigé selon les principes du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la « publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises ».

En effet, le cadre législatif français en matière de publication d'informations extra-financières a été modifié afin de l'aligner avec les exigences de la directive européenne RSE n° 2014/95/UE. Ainsi, la Déclaration de Performance Extra-Financière remplace le rapport RSE (réalisé par le groupe, conformément à la règlementation, les années précédentes) et devient un outil de pilotage stratégique de l'entreprise, à la fois concis et accessible, concentré sur les informations significatives.

Ce rapport constitue donc le premier document de ce type pour la COM-PAGNIE LEBON et sera amené à être amendé et amélioré pour nos prochains exercices. En effet, le groupe souhaite renforcer sa politique RSE et mène pour cela, depuis le quatrième trimestre de l'année 2018, une démarche de structuration et de factualisation de cette même politique. Cette dernière permettra en particulier de définir des indicateurs "empreinte" adaptés (comme par exemple des consommations de fluides rapportées au niveau d'activité de nos établissements) qui permettront de piloter nos démarches d'amélioration. Les indicateurs communiqués dans ce premier rapport restent "quantitatifs" (données brutes).

Accompagnée par un cabinet de conseil en RSE (Cabinet A2DM), la COMPAGNIE LEBON s'est engagée dans la première étape de cette démarche, qui sera finalisée au cours du premier semestre 2019, avec la réalisation d'un diagnostic de son degré de maturité RSE, non seulement au travers d'analyses de l'ensemble de ses pratiques actuelles mais aussi d'entretiens avec un certain nombre de parties prenantes internes et externes. Cette évaluation sera basée sur les 7 questions centrales de l'ISO 26000, croisées avec les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

Sur cette base, la COMPAGNIE LEBON se donne comme objectif de définir un plan d'actions et d'améliorations assorti d'indicateurs pertinents qui alimenteront ses prochaines déclarations de performance extra-financière.

Le périmètre de consolidation retenu dans le cadre de la présente Déclaration de Performance Extra-Financière couvre les entités contrôlées opérationnellement par la COMPAGNIE LEBON. Ces dernières représentent en effet l'essentiel du chiffre d'affaires du groupe et 96% de l'effectif total du périmètre consolidé en IFRS.

Remarque: Une note méthodologique détaillée pour la rédaction du présent document est présentée en dernière partie de ce rapport. Les données et indicateurs publiés n'intègrent pas ceux des hôtels Fauchon et Louvre-Lens, ouverts au cours de l'année. L'Hôtel Ponthieu Champs-Elysées est à l'inverse pris en compte car, malgré sa fermeture pour travaux, l'établissement a conservé des salariés tout au long de l'année 2018.

2. MODÈLE D'AFFAIRES

LES SECTEURS D'ACTIVITÉS

La COMPAGNIE LEBON a été créée en 1847 et s'est développée dans le secteur de la production et de la distribution de gaz et d'électricité. Cotée à la bourse de Paris depuis 1853, le groupe reste un groupe familial depuis ses origines.

Riche de son passé industriel, la COM-PAGNIE LEBON bénéficie d'une double culture entrepreneuriale et financière. Cette dernière est visible au travers des activités du groupe qui se répartissent aujourd'hui dans trois secteurs d'activités que sont le capital investissement, l'immobilier et l'Hospitalité. Ce dernier secteur regroupe une activité historique d'hôtellerie et une activité plus récente pour le groupe au travers du thermalisme.

C'est à partir de la fin du 20e siècle que la COMPAGNIE LEBON, animée par son **esprit d'entreprendre** et dans un souci d'assurer la **pérennité** du groupe sur le long terme, a diversifié ses activités d'investissement vers les métiers de l'Hospitalité. Cette évolution vers ces activités traduit également notre souci constant de **performance économique.**

Le développement de la COMPAGNIE LEBON est ainsi fondé sur la complémentarité de ses trois métiers que sont :

- les métiers financiers du capital investissement,
- ceux de l'immobilier,
- et les métiers d'exploitation de l'Hos-

pitalité, regroupant l'hôtellerie et le thermalisme.

La complémentarité de ces activités se traduit notamment par un profil de risque raisonnable pour les métiers de l'Hospitalité, avec des cycles longs et une forte résilience aux à-coups de marché, quand les métiers financiers présentent un profil plus risqué, sur des cycles courts, mais porteurs de création de valeur plus importante. En termes plus simples, 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, quant à elle, des revenus stables dans la durée.

COMPAGNIE LEBON

MÉTIERS FINANCIERS

Capital

Paluel-Marmont Capital Immobilier

Paluel-Marmont Valorisation

MÉTIERS D'EXPLOITATION

Hospitalité

Hôtels Esprit de France Thermalisme Sources d'équilibre

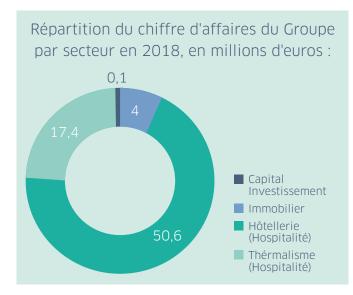
En 2018, le chiffre d'affaires du Groupe COMPAGNIE LEBON s'élève à 55 millions d'euros. Le secteur Hospitalité représente une part significative de ce résultat avec 50,6 millions d'euros, soit près de 92 % du chiffre global. Ce secteur a connu une forte croissance d'activité entre 2017 et 2018 :

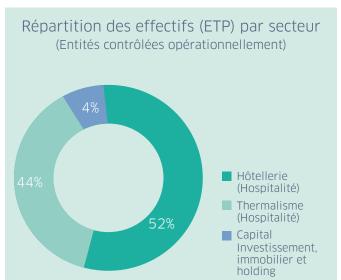
 l'hôtellerie, avec un chiffre d'affaires de 33,2 millions d'euros, progresse de + 10 %, - le thermalisme, avec 17,4 millions d'euros, progresse de + 4 %.

Les secteurs du capital investissement et de l'immobilier connaissent en revanche une diminution de leur chiffre d'affaires en raison de la réalisation d'investissements non générateurs de chiffres d'affaires.

Les effectifs du groupe, 539 ETP en 2018, sont également largement do-

minés par le secteur de l'Hospitalité. Esprit de France compte plus de la moitié des effectifs en ETP, Sources d'Équilibre en dénombre 44 %. Cette répartition confirme le poids porté par ce secteur en termes de responsabilité extra-financière du groupe.





CAPITAL INVESTISSEMENT

PALUEL-MARMONT CAPITAL



Paluel-Marmont Capital est une société de capital-investissement créée er 1992 sous le nom de « Lebon Développement ». Paluel-Marmont Capita est agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) pour exercer une activité de gestion de portefeuille pour compte de tiers.

Le métier du capital-investissement consiste à prendre des participations majoritaires ou minoritaires dans le capital de petites et moyennes entreprises généralement non cotées. Cette prise de participation permet de financer leur démarrage, leur croissance, leur transmission, parfois leur redressement et leur survie. Le modèle économique du métier repose sur la plus-value en capital réalisée entre l'acquisition des participations et leur cession, et non sur la distribution de dividendes pendant la durée de détention. Dans les cas d'investissements réalisés partiellement en obligations, un rendement annuel peut être enregistré

Paluel-Marmont Capital est une des sociétés pionnières du capital-investissement en France. En effet, cette activité existe au sein du groupe depuis près de 70 ans et, sous le statut de société de gestion agréée par l'AMF, depuis une trentaine d'années

Paluel-Marmont Capital gère la société de capital-risque PMC 1 détenue à 100 % par la COMPAGNIE LEBON. Cette société porte les investissements directs du groupe dans le capital-investissement et pilote l'activité fonds de fonds. La COMPAGNIE LEBON participe ainsi au développement de PME et ETI (entreprises de taille intermédiaire), principalement françaises, soit en devenant actionnaire de ces entreprises par, soit en étant souscripteur dans différents fonds d'investissements français

Paluel-Marmont Capital investit, en capital-développement ou de transmissions (LBO), dans des entreprises opérant dans des secteurs d'activités variés et sélectionnées pour leur potentiel de valorisation à moyen terme, la qualité des équipes et leur potentiel de croissance.

CRITÈRES D'INVESTISSEMENT

5M€ à 15M€ en fonds propres

Actionnaire majoritaire ou minoritaire de référence

Horizons de sorties souples.

PRISES DE PARTICIPATIONS RÉALISÉES EN 2018







Financement de sociétés de production et d'organisation de spectacles vivants

Distribution B to B de polymères

Installation et maintenance de réseaux de communication

Capital développement

Juillet 2018

Capital développement

Juillet 2018

Octobre 2018

PALUEL-MARMONT VALORISATION



Paluel-Marmont Valorisation est le pôle immobilier de la COMPAGNIE LEBON Ses activités se concentrent autour d'une stratégie d'acquisition, de valorisation et de promotion de tous types d'actifs immobiliers dont particulièrement des bureaux, des commerces et du résidentiel.

L'activité de ce pôle immobilier présente trois axes d'investissement :

- la détention (actifs loués à repositionner et restructurer à moyen ou long terme (plus de 3 ans)
- l'achat-revente (actifs ou portefeuilles d'actifs loués destinés à être vendu à la découpe)
- et le développement (actifs loués ou vacants à repositionner, restructurer et développer à court terme)

Le modèle économique repose principalement sur la croissance du capital investi (rendement locatif, création de valeur) et les honoraires perçus dont les taux dépendent de l'opération et de son résultat (Acquisition, Asset Management, Surperformance).

De plus afin de faire prospérer au mieux le patrimoine investi, la COMPAGNIE LEBON effectue une sélection rigoureuse des opérations les plus à même de générer une valeur ajoutée.

C'est pourquoi, dans sa stratégie d'allocation, Paluel-Marmont Valorisation (PMV) :

- se positionne, pour son compartiment "Achat-Revente", sur des opérations à forte valeur ajoutée. Ce qui implique un important travail d'asset management sur ces mêmes opérations qui visent à en optimiser la situation locative, à assainir la situation administrative et bien évidemment à améliorer la situation technique,
- cherche systématiquement, pour ses compartiments "Détention" et "Développement", à investir dans des immeubles bien situés

ESPRIT DE FRANCE - HÔTELS ET DEMEURES



La société Esprit de France a été créée en 1981 avec l'acquisition de l'Hôtel des Saints-Pères à Paris. Cette acquisition marque les premiers pas de la COMPAGNIE LEBON dans l'hôtellerie et sera suivie au fil des ans par l'achats d'autres hôtels, essentiellement à Paris mais aussi en province. Avec 13 hôtels en exploitation en 2018, dont 3 ont ouvert cette même année, Esprit de France est devenue un des principaux acteurs parisiens de l'hôtellerie haut de gamme, une 4ème ouverture ayant eu lieu en janvier 2019.

Les hôtels Esprit de France se distinguent par leur positionnement à proximité de lieux d'art et d'histoire mais aussi par leur architecture historique ou contemporaine. Dès sa création, Esprit de France a su préserver les liens culturels et affectifs entre ces lieux d'exception et sa clientèle. Cette vision à long terme a permis la mise en œuvre de plusieurs principes de responsabilité sociétale dans la rénovation et l'exploitation de ses hôtels en :

- garantissant l'impact culturel positif 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 notamment,
- 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.

En 2002, le Club Esprit de France est créé. Il regroupe des propriétaires de demeures (châteaux, manoirs, maisons, bastides, hôtels...) ayant une forte identité, partout en France, et réunis autour d'une même passion : le patrimoine, l'art et l'histoire. L'objectif 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 rapprocher entre passionnés.

2018 marque une année importante pour Esprit de France avec l'ouverture de 3 hôtels : Hôtel Fauchon, Hôtel Ponthieu Champs-Elysées et Hôtel du Louvre-Lens.







Hôtel du Louvre-Lens

Hôtel Fauchon

Hôtel Ponthieu Champs-Elysées

Esprit de France, c'est aujourd'hui 3 métiers :

- l'acquisition, la rénovation et la gestion d'hôtels haut de gamme (4 et 4+ étoiles),
- l'exploitation pour compte propre en tant qu'expert-hôtelier,
- la gestion et l'animation des 46 membres labellisés Hôtels et Demeures Esprit de France.



13 Hôtels en exploitation



3 Ouvertures



591Chambres en gestion



322 Collaborateurs*

*Nombre de salariés au 31 décembre 2018

HOSPITALITÉ / THERMALISME

SOURCES D'ÉQUILIBRE - THERMALISME, SPA ET HÔTELS



Sources d'Équilibre a été créée en avril 2014, à l'occasion du rachat des établissements thermaux de Brides-les-Bains et Salins-les-Thermes ainsi que de deux hôtels à Brides, en Savoie.

En 2016, la branche santé - bien-être du pôle Hospitalité s'agrandit avec l'acquisition de l'établissement thermal d'Allevard en Isère. C'est à cette occasion que la COMPAGNIE LEBON a annoncé le lancement officiel de la marque Sources d'Équilibre qui devient alors un acteur majeur de l'activité de thermalisme sur le territoire national en se positionnant comme le 5ème acteur thermal en France en nombre de curistes par an (plus de 20 000).

L'ambition de la COMPAGNIE LEBON est de faire de Sources d'Équilibre une vitrine d'un nouveau visage du thermalisme à la française, de développer et de promouvoir ce savoir-faire à l'international. Pour cela, les deux stations bénéficient d'une rénovation complète : les Thermes de Brides-les-Bains ont été entièrement restructurés, agrandis et réaménagés en même temps que l'offre de soins s'est diversifiée avec notamment le redéploiement d'une gamme de soins spa et de bien-être. La restructuration en cours des Thermes d'Allevard s'inscrit dans la même dynamique.

Sources d'Équilibre propose des soins de qualité aux patients des cures conventionnés d'une part et une gamme de prestations spa de haut niveau à des clients en quête de bien-être sur des séjours de courte ou moyenne durée. En plus des soins pour les affections rhumatismales, les deux stations développent des compétences spécifiques :

- Brides-les-Bains offre des prestations pour l'amaigrissement en s'appuyant sur un partenariat avec le service nutrition de l'Institut Pasteur de Lille et en faisant appel à l'expertise d'une équipe spécialisée et pluridisciplinaire. Elle offre également des prestations rhumatologiques.
- les Thermes d'Allevard présentent quant à eux une spécialité concernant le traitement des maladies respiratoires, des problèmes rhumatologiques et de la fibromyalgie.

LES THERMES



Les Thermes d'Allevard



Depuis 1848
12 000 curistes et 6 000 clients spa par an

Classée parmi les premières stations françaises*

Depuis 1853 4 000 curistes par an

*Analyse de la fréquentation des thermes 2016 Conseil National des établissements thermaux - Rapport du conseil d'administration, du 27 janvier 2017

LES HÔTELS DE BRIDES-LES-BAINS



54 chambres

44 chambres

3.NOS ENGAGEMENTS ET NOS ENJEUX RSE

NOS VALEURS

Inspirée par les valeurs héritées de ses dirigeants successifs, la COMPAGNIE LEBON s'est dotée de 5 valeurs socles, véritables piliers de son fonctionnement et de sa croissance durable.

INTÉGRITÉ
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.
PÉRENNITÉ
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 ÉCONOMIQUE
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.

Ces 5 valeurs-socles constituent le « code d'honneur » de la COMPAGNIE LEBON afin de répondre pleinement à la confiance que place dans notre groupe l'ensemble de nos parties prenantes (clients, personnel, fournisseurs, partenaires et actionnaires). Et assurément, la valeur intégrité placée en première position demeure la colonne vertébrale de notre groupe.

UN ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL HISTORIQUE

En 1847, la Société Lebon et Cie. Compagnie Centrale d'Éclairage par le Gaz, est fondée par l'industriel dieppois Charles Lebon. 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 méditerranéens (Espagne, Algérie, Égypte).

Dès 1906, une démarche précoce de progrès social est mise en œuvre par Albert Lebon dans les usines du groupe et ce, bien avant toute réglementation nationale, avec la création de caisses de retraite pour les employés, suivie en 1910 du versement des allocations familiales, de l'instauration de congés maladies et de primes de naissances ou encore du maintien des salaires pour les familles des appelés de la 1ere guerre mondiale.

Cet engagement social se traduit notam-

ment par des subventions versées à des associations gérant des sanatoriums, la création de centres professionnels d'apprentissage et le financement, en 1937, de coopératives de fournitures de denrées alimentaires et d'appareils à gaz ou électriques.

L'arrêt soudain des activités industrielles de la COMPAGNIE LEBON, suite à la loi de nationalisation du gaz et de l'électricité de 1946, entraine un changement radical de ses problématiques, notamment en matière de protection sociale, puisque l'entreprise perd l'ensemble de ses usines et de ses salariés. Reconvertie dans le secteur financier, Lebon et Cie réaffirmera cette démarche de progrès sociétal en développant en 1960, sous l'impulsion de Roger Paluel Marmont, les premières SICAV en France.

Toujours animée par le souci du bien-

être de son personnel et de ses clients. la COMPAGNIE LEBON se lancera en 1981 dans le secteur de l'Hospitalité avec le premier hôtel Esprit de France puis dans le secteur du thermalisme en acquérant la concession thermale de Brides-les-Bains en 2014 et la propriété des Thermes d'Allevard en 2016.

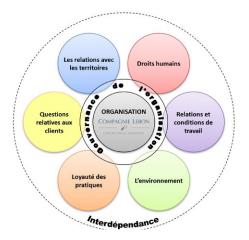
Si certaines entreprises hésitent encore à se lancer dans l'aventure de la RSE, l'histoire de la COMPAGNIE LEBON, par ses démarches vertueuses volontaires sans cesse réinventées, est tout à fait exemplaire. C'est forte de cette tradition et de cet esprit d'avant-garde que la COMPAGNIE LEBON poursuit et développe son engagement dans la RSE en ajoutant un volet environnemental à ses engagements historiques sociaux et sociétaux.

UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION EN COURS

La COMPAGNIE LEBON souhaite structurer d'avantage sa démarche RSE. C'est pourquoi la gouvernance a décidé, avec l'aide d'un cabinet spécialisé en RSE (A2DM), de faire un état des lieux de l'ensemble de ses pratiques sociales, environnementales et sociétales dans les différents secteurs où elle opère.

L'objectif de cette évaluation est d'identifier les axes d'amélioration continue qui vont permettre au groupe de mieux répondre aux défis auxquels les différents secteurs (Hospitalité, immobilier et capital investissement) vont être confrontés dans les années à venir.

Ce diagnostic reposera sur une véritable évaluation du degré de maturité RSE de la COMPAGNIE LEBON sur la base de l'ISO 26000 qui sera croisée avec les 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD).





































Au regard de cette analyse seront alors priorisées des actions, évaluées et suivies grâce à des indicateurs, qui permettront non seulement de répondre aux attentes des parties prenantes internes comme externes, mais aussi et surtout de démontrer que la COMPA-GNIE LEBON est un groupe responsable qui souhaite encore plus améliorer ses performances sociales, environnementales et de gouvernance.

Ceci afin de minimiser au mieux tous les risques extra-financiers auxquels le groupe peut être confronté dans ses différentes activités.

NOS ENJEUX RSE

La COMPAGNIE LEBON, consciente des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux liés à ses secteurs d'activité, a identifié ses enjeux principaux et a mis en place, depuis de nombreuses années, des mesures concrètes pour leur prise en compte.

Le secteur Hospitalité, qui représente

92 % du chiffre d'affaires du groupe et qui accueille une grande part de nos effectifs, concentre l'essentiel des enjeux de la COMPAGNIE LEBON. Nos activités d'investissement et immobilières, étant donnée leur nature, portent cependant aussi une certaine responsabilité dans la conversion de l'économie vers des activités plus responsables. Cette conversion représente l'enjeux majeur du secteur d'activité financier.

Remarque : la démarche continue d'amélioration, décrite dans la précédente partie de ce rapport, permettra de confirmer et d'affiner les enjeux prioritaires retenus.

LES ENJEUX RSE DE NOS MÉTIERS DE L'HOSPITALITÉ

LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Comme toute activité, les métiers de l'Hospitalité ont des impacts directs et indirects sur l'environnement. S'ils sont moins importants que dans des secteurs plus industriels, notamment en termes de risques de pollution, il n'en demeure pas moins qu'ils existent.

Cinq enjeux liés à l'environnement concernent plus particulièrement les activités de l'Hospitalité de la COM-PAGNIE LEBON :

<u>L'utilisation durable et la préservation</u> <u>des ressources</u>

L'enjeu est ici double, d'un côté, préserver les ressources naturelles de notre planète, de l'autre, éviter de dégrader ou de polluer l'environnement.

Les hôtels, thermes et spas d'Esprit de France et de Sources d'Équilibre utilisent diverses ressources mais trois sont plus particulièrement liées à ces secteurs d'activité et constituent donc les enjeux prioritaires pour la COMPA-GNIE LEBON:

 la consommation d'eau, que ce soit l'eau des réseaux de distribution mais aussi, et surtout, les eaux de source pour les établissements thermaux, qui constituent pour nous une ressource primordiale.

- l'utilisation des boues thermales.
- et les consommations énergétiques (électricité, gaz, fuel...).

La lutte contre le gaspillage alimentaire

Cet enjeu, qui s'apparente au précédent, concerne aussi bien les hôtels de Sources d'Équilibre, l'Hôtel du Pigonnet (Aix-en-Provence) et l'Hôtel du Louvre-Lens (ouvert en 2018 à Lens) qui disposent de restaurants, mais également les autres hôtels d'Esprit de France qui proposent les petits déjeuners à leurs clients.

Les solutions, pour limiter les risques liés au gaspillage alimentaire, reposent cependant sur des actions plus spécifiques et plus larges qu'une simple politique d'économie ce qui les distinguent des risques précédents : gestion des achats, gestion des dates de péremption des aliments, redistribution des produits non consommés.

La réduction et la gestion des déchets

Il s'agit à la fois de limiter, en amont,

la production des déchets des hôtels et des établissements thermaux par des achats responsables et, en aval, d'organiser le tri sélectif et le recyclage de ces mêmes déchets. Les thermes, en particulier au travers de l'utilisation de produits de soins et de boues thermales, sont plus spécifiquement impliqués dans cet enjeu.

Les changements climatiques et les émissions de gaz à effet de serre

Les changements climatiques et les émissions de gaz à effet de serre sont des enjeux qui s'imposent aujourd'hui à tous et en particulier à toutes les entreprises que ce soit de façon règlementaire, ce qui n'est pas le cas des sociétés de la COMPAGNIE LEBON, ou de façon plus informelle par l'attention portée sur ces sujets par la société civile et donc par les clients de nos hôtels et de nos thermes.

La gestion des espaces verts et de la biodiversité

La biodiversité est un bien commun menacé par les activités humaines. Promouvoir une démarche alternative aux pesticides ou de création d'espaces verts dans ses hôtels et thermes permet à la COMPAGNIE LEBON d'agir à son niveau pour répondre à cet enjeu planétaire.

LES ENJEUX SOCIAUX

Le secteur Hospitalité de la COMPA-GNIE LEBON accueille la majeure partie des salariés du groupe. Les métiers de l'hôtellerie et du thermalisme sont porteurs de caractéristiques et de risques spécifiques (recours à des emplois temporaires liés à la saisonnalité des activités, risques liés à la santé, à la sécurité, relations avec la clientèle...) qui nécessitent une attention particulière en même temps que se posent des questions liées aux compétences et à la fidélisation de nos employés.

Trois axes de travail permettant la prise en compte de ces enjeux sont plus particulièrement développés :

La gestion des risques professionnels

Le développement des compétences

La diversité et la prévention des discriminations

LES ENJEUX SOCIÉTAUX

Les secteurs d'activité de l'hôtellerie et du thermalisme portent en eux un rôle sociétal important lié en particulier à l'attrait touristique des territoires auquel ils participent en même temps qu'ils en dépendent. Conscient de cette responsabilité, le groupe a développé des actions qui favorisent :

La valorisation des territoires

L'implication dans la vie des territoires

Par ailleurs, ces secteurs d'activité sont par nature porteurs de valeurs d'accueil, de service à la personne, de bien-être et même de santé publique pour ce qui est du thermalisme. En ce sens, un des enjeux majeurs pour la COMPAGNIE LEBON est également :

L'accueil et la santé de la clientèle

LES ENJEUX RSE DE NOS MÉTIERS FINANCIERS

Paluel-Marmont Capital

La grande majorité des acteurs liés à la finance accordent, depuis quelques années, de plus en plus d'importance aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans leurs portefeuilles d'investissement.

Les critères RSE sont donc devenus incontournables de toute politique d'investissement pour une meilleure performance économique.

L'intégration de ce type de politique conduit à se poser un certain nombre de questions dont les réponses vont permettre un meilleur "fléchage amont" du financement de projets à forte valeur ajoutée sociale ou environnementale. "Fléchage" qui permet une meilleure maîtrise des risques aussi bien à moyen qu'à long terme.

Paluel-Marmont Valorisation

Dans l'immobilier se développe de plus en plus une conscientisation du secteur sur le déploiement d'analyses de la performance énergétique des actifs. C'est ce à quoi nos métiers doivent principalement s'attacher. D'autant que l'article 173 de la loi de Transition Énergétique et Écologique (TEE) engage tous les investisseurs à mettre à leur agenda des analyses qui tiennent compte de tous les enjeux liés à une politique ESG.

4.NOS ACTIONS RSE

NOS ACTIONS DANS NOS MÉTIERS DE L'HOSPITALITÉ

UNE DÉMARCHE GLOBALE DE DÉPLOIEMENT DE LA RSE DANS L'HOSPITALITÉ

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 7 de nos 10 hôtels parisiens (Aiglon, Brighton, Orsay, Saints-Pères, Mansart, Parc Saint-Séverin et Tamise), de la charte de développement durable de l'Office du Tourisme de la ville de Paris.



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

Afin de concrétiser cet engagement, 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.

Á ce jour, ce savoir-faire est mis à la disposition des 48 hôtels et demeures membres du « Club ESPRIT DE FRANCE »

LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

L'UTILISATION DURABLE ET LA PRÉSERVATION DES RESSOURCES

La COMPAGNIE LEBON a mis en place, depuis plus de cinq ans, des démarches visant à réduire l'utilisation des ressources dans ses établissements hôteliers et thermaux qui portent par nature l'essentiel des consommations du groupe.

Elles se composent de deux axes de travail complémentaires que sont :

- d'une part, la rénovation des bâtiments associée à l'installation et l'entretien d'équipements économes,
- et d'autre part, l'adoption de bonnes pratiques aussi bien par nos équipes que par nos clients.

POUR UNE UTILISATION RAISONNÉE DE L'EAU

Afin de limiter la consommation en eau potable, nos établissements disposent, ou sont équipés lors des opérations de rénovations, d'installations permettant des économies :

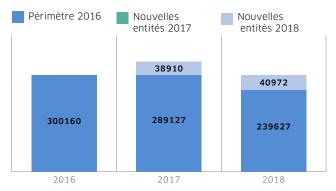
- limiteurs de débit et mousseurs pour les équipements sanitaires (excepté dans les thermes en raison des risques sanitaires).
- chasses d'eau double commande,
- douches au détriment des baignoires.

Les consommations d'eau font l'objet d'un suivi mensuel et, en cas de détection d'une surconsommation, d'actions correctives (recherche de fuites éventuelles).

Par ailleurs, les hôtels mènent, notamment au travers d'affichage dans les salles de bain, une sensibilisation des clients à la juste utilisation de l'eau en leur proposant en particulier la réutilisation des serviettes de bain. Les salariés sont également sensibilisés aux économies d'eau. Ressources fondamentales pour nos établissement thermaux, les eaux thermales font l'objet de mesures d'économies et de protections particulières. Ainsi, les prélèvements d'eau sont, dans la mesure du possible, uniquement effectués en fonction des besoins. Cette rationalisation est réalisée par une mesure constante en asservissement sur capteur de niveau des consommations.

Consommation d'eau (m ³)	Hôtel Esprit de France	Sources d'Équilibre (hô- tels, thermes et spas)	TOTAL
Eau des réseaux d'eau potable	53 934	49 645	103 579
Eaux thermales	-	280 599	280 599
TOTAL	53 934	330 244	384 178

Evolution de la consommation d'eaux thermales de 2016 à 2018 (Secteur hospitalité)



Evolution de la consommation d'eaux des réseaux d'eau potable de 2016 à 2018 (Secteur hospitalité)



Remarque : La nouvelle entité considérée à partir de 2016 est l'hôtel Faubourg Champs-Elysées, celles de 2017 sont l'Hôtel Ponthieu et les Thermes d'Allevard

La consommation d'eau (eaux thermales et eau potable) de l'ensemble des établissements a été réduite, en un an, de plus de 45 000 m3, soit une diminution de plus de 10 %. Cette baisse est intégralement due à celle des prélèvements d'eau de source des Thermes de Brides qui reste le principal consommateur d'eau. L'établissement n'a puisé que 239 627 m3 en 2018 contre 289 127 m2 en 2017, soit une économie de 49 500 m3 qui représente une baisse de 17 %. Cette diminution peut s'expliquer par l'évolution de certaines pratiques depuis les travaux de modernisation achevés en 2018 avec en particulier le développement de soins collectifs en substitution à certains soins individuels.

Globalement, ce volume d'eau thermale économisé est réduit par l'augmentation d'environ 2 000 m3 de la consommation d'eau thermale des Thermes d'Allevard. Par ailleurs, l'ouverture au public de l'Hôtel Ponthieu en 2018 est responsable de l'augmentation de la consommation d'eau potable d'un peu moins de 2 000 m2. Entre 2017 et 2018, la consommation d'eau potable est relativement stable à isopérimètre (c'est-à-dire hors Hôtel Ponthieu).

POUR LA PRÉSERVATION DE L'EAU

Notre activité thermale nous impose une certaine exemplarité en termes de protection qualitative de la ressource eau.

Les captages d'eaux thermales sont strictement contrôlés et sécurisés. Ils bénéficient en particulier 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, ...), notamment utilisés pour la désinfection, se fait dans des locaux équipés de bacs de rétention adaptés.

Dans la même optique, les hôtels s'efforcent de maitriser les potentiels risques de pollution des eaux en maitrisant la quantité et la qualité des produits utilisés dans leur activité. Ainsi, afin de limiter les rejets dans l'eau, les produits d'entretien biodégradables ou éco-labellisés sont privilégiés et utilisés en respectant les doses indiquées par le fabricant.

Par ailleurs, les hôtels sont équipés :

- de disconnecteurs pour éviter les pollutions accidentelles du réseau de distribution d'eau potable,
- ceux disposant de restaurants sont équipés de bacs à graisses pour récupération des huiles usagées,
- de locaux adaptés et sous clef pour le stockage des matières dangereuses (peinture, vernis, ...),
- et les parkings de l'hôtel Royal Garden sont équipés d'un bac à hydrocarbure pour réduire les risques de pollution des eaux pluviales (en cas d'accident ou de fuite) et l'endommagement des structures d'assainissement.

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

POUR RÉDUIRE L'UTILISATION DES BOUES THERMALES

Les thermes d'Allevard et de Brides utilisent, pour les soins des curistes, des boues thermales (mélange d'eau thermale et de limon ou d'argile) en application sur le corps.

Dans le cadre des travaux de modernisation des Thermes de Brides, une réflexion sur l'évolution des pratiques de soins pour une utilisation raisonnée des ressources a été menée. Ainsi la saison thermale 2018 a vu la mise en place :

- de soins collectifs en substitution à certains soins individuels,
- et l'utilisation de cataplasmes de boues réutilisés par les curistes durant toute la durée de leur séjour en remplacement des applications directes de boues et donc à usage unique.

Ces nouvelles pratiques ont permis une diminution drastique de l'utilisation des boues : en 2017, 348 tonnes de boues ont été utilisées par les Thermes de Brides contre un peu plus de 38 tonnes en 2018, soit une baisse de près de 90 %.

La consommation de boues thermales par les Thermes d'Allevard s'élève, en 2018, à 133 tonnes contre 156 tonnes en 2017.

Ainsi, pour l'ensemble des deux établissements thermaux de la COMPAGNIE LEBON, ce chiffre passe de 504 tonnes à seulement 171 tonnes, soit une réduction de 333 tonnes en un an (- 66 %).

Evolution de la consommation de boues thermales de 2016 à 2018



POUR UNE OPTIMISATION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Des équipements et des systèmes d'économie d'énergie, adaptés à chaque bâtiment en fonction de ses particularités, sont installés, ou systématiquement mis en place lors des travaux de rénovation, dans nos établissements hôteliers. Il s'agit en particulier:

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

Par ailleurs, plusieurs de nos établissements sont connectés aux réseaux collectifs de chaleur et de froid. Ces derniers, en optimisant et en combinant des bouquets énergétiques vertueux, notamment des énergies renouvelables, sont en recherche permanente de la meilleure efficacité énergétique.

Les hôtels Mansart, du Faubourg Champs-Elysées et Ponthieu sont alimentés par les réseaux CPCU et Climespace, les réseaux urbains chaud et froid de la ville de Paris. S'y sont ajoutés, depuis leur ouverture en 2018, les hôtels du Rond-Point des Champs Elysées et Fauchon. En effet, Esprit de France mène systématiquement, dans le cadre des chantiers de rénovation, des études de faisabilité afin d'identifier des sources potentielles d'énergie propre.

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.

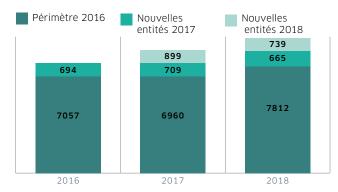
De plus, les établissements de thermalisme ont recours à la récupération d'énergie sur les rejets d'eau, en particulier les eaux thermales, et d'air par l'utilisation d'échangeurs thermiques et de pompes à chaleur. Ainsi, dans le cadre des travaux de rénovation des Thermes de Brides, finalisés en 2018, il a été mis en place un système de pompes à chaleur optimisant la récupération des calories de l'eau thermale.

Consommation d'énergie	Hôtel Esprit de France	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Consommation totale d'électricité (en kWh)	2 946 721	6 269 282	9 216 003
Consommation totale de fuel (en kWh)	0	333 000	333 000
Consommation totale de gaz (en kWh)	2 248 228	85 943	2 334 171
Consommation totale réseaux de chaleur (en kWh)	783 200	2 163 850	2 947 050
Consommation totale (en kWh)	5 978 149	8 852 075	14 830 224

Globalement, les consommations d'énergie des établissements ont tendance à augmenter ces trois dernières années que cela soit en valeur absolue et à isopérimètre. Cette progression peut être due aux conditions climatiques mais aussi à l'augmentation de l'activité observée durant ces dernières années. Il est à noter la forte augmentation du recours aux réseaux de chaleur,

notamment pour les hôtels parisiens (CPCU), conformément à la politique déjà évoquée de raccordement à ce type de moyen de chauffage.

Evolution de la consommation d'éléctricité en MWh de 2016 à 2018 (Secteur hospitalité)



Evolution de la consommation de fuel en MWh de 2016 à 2018 (Secteur hospitalité)



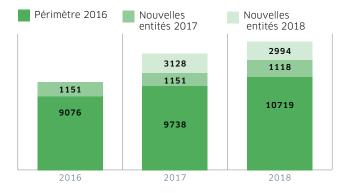
Evolution de la consommation de gaz en MWh de 2016 à 2018 (Secteur hospitalité)



Evolution de la consommation d'énergie des réseaux de chaleur en MWh de 2016 à 2018 (Secteur hospitalité)



Evolution de la consommation d'énergie en MWh de 2016 à 2018 (Secteur hospitalité)



Remarque: La nouvelle entité considérée à partir de 2016 est l'hôtel Faubourg Champs-Elysées, celles de 2017 sont l'Hôtel Ponthieu et les Thermes d'Allevard.

LA LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Pour l'ensemble de nos structures du secteur Hospitalité, la lutte contre le gaspillage alimentaire passe en premier lieu par une démarche d'achats responsables. Les hôtels et les thermes portent ainsi une attention particulière à la gestion optimisée des stocks en prenant en compte à la fois les dates de péremption des aliments et le taux d'occupation afin d'éviter les surplus. Cette mesure induit notamment, pour limiter les risques de mise au rebut d'aliments non consommés et périmés, la mise en place d'approvisionnements plus réguliers et locaux auprès de nos fournisseurs.

Malgré cette première démarche importante pour éviter les déchets alimentaires, les surplus ne peuvent être totalement évités. Les établissements ont donc mis en place deux mesures complémentaires :

- la mise à la disposition des collaborateurs des hôtels des denrées alimentaires non consommées par les clients ou arrivées à échéance de leur date de péremption,
- le don des surplus quotidiens des petits déjeuners à l'association "les hôtels solidaires" pour les hôtels parisiens de l'Aiglon, d'Orsay, de la Tamise et de la Place du Louvre.

Cette association "les hôtels solidaires" redistribue les aliments à des personnes en situation de précarité par l'intermédiaire d'associations caritatives notamment : l'Armée du Salut, la société Saint-Vincent de Paul ou la Péniche du cœur (centre d'hébergement d'urgence). L'association se donne également comme objectif la réinsertion par l'emploi des personnes sans abri.

LA RÉDUCTION ET LA GESTION DES DÉCHETS

Nos démarches vertueuses concernant les déchets commencent par diverses bonnes pratiques au sein de nos établissements permettant de réduire la production de déchets :

- remplacement des produits d'accueil individuels (gel douche, savon...) au profit des éco-pompes,
- emballages des denrées de petits déjeuners en gros,
- recours à des produits d'entretien rechargeables ou économes en emballage,
- emploi de piles rechargeables,
- impressions en niveaux de gris pour limiter l'usage des cartouches couleurs,
- recours à des chaussons 100% biodégradables,
- utilisation de bouteilles en verre réutilisées quotidiennement dans les hôtels d'Orsay et du Louvre-Lens,
- ou encore, recours à une consignation des contenants en verre dans les hôtels Parc Saint-Séverin et Mansart.

L'ensemble de nos équipes cherche également à limiter la consommation de papier avec :

- la réduction des impressions en ayant recours à l'utilisation du recto-verso,
- l'usage des papiers imprimés comme brouillons,
- et la dématérialisation des factures clients par exemple.

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

Concernant la gestion des déchets produits, l'ensemble des hôtels et établissements thermaux ont mis en place un système de tri sélectif avec des poubelles différenciées (verre, carton, plastique, ampoules, cartouches d'imprimantes et piles), en accord avec les consignes de tri des services communaux (poubelles dédiées ou apports en point de collecte). De plus, afin d'encourager la réalisation efficace du tri, nous sensibilisons le personnel aux consignes de tri.

Les mesures mises en place pour limiter le gaspillage alimentaire (achats raisonnés, dons des surplus aux collaborateurs ou à l'association "les hôtels solidaires") permettent de réduire au maximum la production de bio-déchets par nos établissements.

Par ailleurs, les déchets dangereux (peintures, solvants, huiles...) font l'objet d'évacuations dans des centres de traitement des déchets spécifiques. En particulier, lors de la réalisation de travaux liés à la construction, la rénovation ou la gestion des hôtels du groupe, les ordres de service des entreprises intervenant contiennent une clause de « chantier propre » comprenant le respect du tri des déchets et leur évacuation vers des centres de revalorisation.

En ce qui concerne la gestion des boues thermales de soin usagées des Thermes de Brides, celles-ci sont collectées et évacuées par une société spécialisée (Nantet, groupe Serfim) en tant que déchet industriel banal (DIB). Cette société, située à une dizaine de kilomètres à Aigueblanche et certifiée 14 001, assure le tri des cataplasmes de boues : l'argile termine dans les "fines" de la chaine de tri et est expédiée vers des centres techniques d'enfouissement de classe 2 en Isère (Cessieu et Satolas-et-Bonce, à respectivement 130 et 160 kilomètres des thermes) où elles participent à la réalisation des couches de fermeture.

Comme évoqué précédemment, les nouvelles pratiques de soins des Thermes de Brides ont permis, en 2018, une réduction très importante des quantités de boues évacuées avec seulement 171 tonnes, soit une baisse de 333 tonnes :

- 66 % par rapport à 2017.

Les boues thermales usagées des Thermes d'Allevard sont, quant à elles, prises en charge par la société Lely Environnement, entreprise spécialisée dans la collecte et le traitement des déchets située en Isère sur la commune de Fontaine à une cinquantaine de kilomètres des thermes. Les boues sont enfouies, en tant que déchet ultime dans l'installation de stockage de déchets non dangereux (ISDND) de Saint-Quentinsur-Isère, à 70 kilomètres des thermes, gérée par cette même société.

Hormis pour les boues thermales, aucune autre donnée sur la quantité de déchets produits n'est disponible sur l'ensemble des structures puisque ceuxci sont pris en charge par les services publics qui n'effectuent pas de suivi des volumes évacués.

LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Sans avoir défini précisément une politique de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les différentes actions mises en œuvre pour la préservation de l'environnement décrites précédemment jouent également un rôle dans cet enjeu.

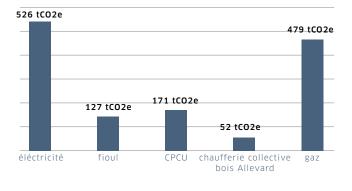
C'est en particulier le cas des travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments lors de rénovations lourdes (ré-isolation, remplacement des menuiseries extérieures, remplacement des systèmes de chauffage et de climatisation pour des équipements à haut rendement, recours aux réseaux urbains chaud et froid) qui, outre les économies d'énergie, permettent une réduction notable des émissions de CO2 liées aux dépenses énergétiques des bâtiments.

Les différentes pratiques vertueuses en termes d'économie des ressources (papiers, emballages, produits...) jouent également un rôle dans la limitation des émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités.

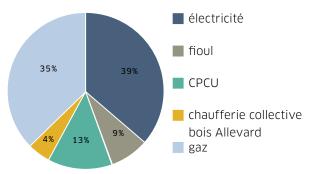
Aucune des structures de la COMPA-GNIE LEBON n'est soumise à la règlementation concernant l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre. Toutefois, depuis plusieurs années, le groupe mesure ses émissions liées aux consommations énergétiques directes de l'ensemble de ses entités contrôlées opérationnellement. L'essentiel de ces émissions est issu de notre secteur d'activité de l'Hospitalité.

Pour l'année 2018, les émissions des hôtels, thermes et spas de la COMPA-GNIE LEBON sont globalement évaluées à 1 354 tonnes de CO2 équivalent.

Répartition des émissions des GES liées aux consommations d'énergies en 2018 (Hôtels et thermes de la Compagnie Lebon)



Répartition des émissions des GES liées aux consommations d'énergies en 2018 (Hôtels et thermes de la Compagnie Lebon)



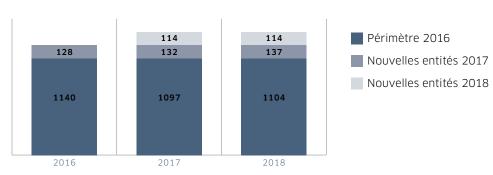
² Il s'agit : du siège et de la copropriété de la COMPAGNIE LEBON, des hôtels et établissements de thermalisme.

³Le 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.

Le volume des émissions de gaz à effet de serre est, à isopérimètre, relativement stable depuis les trois dernières années avec environ 1 100 tonnes de CO2e pour les établissements pris en compte depuis 2015. S'y sont ajoutés environ 130 tonnes pour l'Hôtel Faubourg Champs-Elysées à partir de 2016

et 114 tonnes pour les établissements considérés depuis 2017 (Hôtel Ponthieu et Thermes d'Allevard).





LA GESTION DES ESPACES VERTS ET DE LA BIODIVERSITÉ

La biodiversité ne constitue pas un enjeu majeur pour la COMPAGNIE LEBON étant données les activités du groupe. Par ailleurs, seuls quelques établissements hôteliers disposent d'espaces verts (les hôtels parisiens sont situés au cœur de Paris dans un contexte très urbain).

Cependant, quelques dispositions favorables à la biodiversité sont mises

en place dans ces derniers avec notamment :

- l'entretien sans pesticides du parc provençal de l'Hôtel du Pigonnet (Aixen-Provence).
- la suppression des désherbants chimiques pour l'entretien des espaces verts des Thermes d'Allevard.

Malgré tout, conscient des impacts positifs des espaces verts urbains pour la biodiversité des villes et des atouts qu'ils peuvent représenter en termes de qualité de vie et d'environnement pour les citadins, la COMPAGNIE LEBON participe à son niveau à la « conversion verte » des villes. Cela passe par l'intégration, en fonction des possibilités, d'espaces verts et/ou de terrasses végétalisées dans ses derniers hôtels rénovés et ouverts en 2018 à l'image de l'Hôtel Ponthieu qui bénéficie désormais d'un toit et d'une terrasse végétalisés.

LES ENJEUX SOCIAUX

Remarque : en annexe sont donnés différents indicateurs sociaux au niveau

du groupe et détaillés par secteur d'activité.

DONNÉES GÉNÉRALES

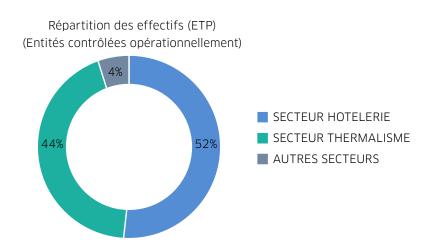
DES EFFECTIFS QUI CONTINUENT DE PROGRESSER

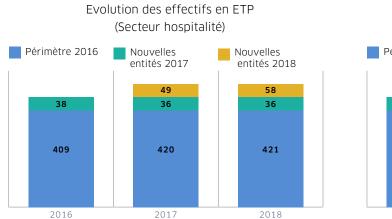
Sur l'année 2018, l'effectif global de la COMPAGNIE LEBON a été de 539,24 ETP. Le secteur Hospitalité regroupe une très large majorité des salariés du groupe qui représentent en effet 96 % des effectifs en ETP de la COMPAGNIE LEBON avec 515,24 ETP.

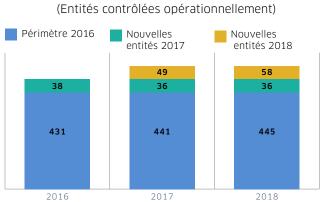
Les effectifs ETP du groupe et de nos établissements hôteliers et thermaux poursuivent leur progression depuis plusieurs années. Globalement, les effectifs du groupe ont en effet augmenté de 13 ETP en 2018 par rapport à 2017 (soit + 2,5 % en un an) ; ils progressent de 10 ETP dans le secteur de l'Hospitalité (soit + 2 % en un an). Cela s'inscrit dans la volonté de pérennité du groupe visant au maintien et à la création d'emplois.

Cette évolution est notamment due à l'entrée en activité de l'Hôtel Ponthieu qui a doublé ses effectifs relativement à 2017 avec 14 ETP en 2018.

Effectif Total	Secteur Hospitalité	Secteur Immobilier	Secteur Capital	Holding	TOTAL
(en ETP)	515,24	4	2	18	539,24







Evolution des effectifs en ETP

Remarque : La nouvelle entité considérée à partir de 2016 est l'hôtel Faubourg Champs-Elysées, celles de 2017 sont l'Hôtel Ponthieu et les Thermes d'Allevard.

⁴ 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.

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 2018. L'effectif du secteur Hospitalité au 31 décembre 2018 est composé de salarié(e)s de l'activité hôtelière du groupe Esprit de France (322 personnes) et de l'activité thermale et hôtelière de Sources d'Équilibre (106 personnes). Ces chiffres sont également en augmentation notable par rapport à 2017 avec

un total de 428 salariés contre 388 en 2017, soit une progression de 10 %. Près de 80 % de ces effectifs sont en CDI.

Effectif Total (Au 31 décembre 2018)	Esprit de France (siège et hôtels)	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Effectif Total	322	106	428
Nombre de CDI	256	75	331
Nombre de CDD	66	31	97

DES MOUVEMENTS D'ENTRÉES ET DE SORTIES DU PERSONNEL IMPOR-TANTS LIÉS AU SECTEUR D'ACTIVITÉ

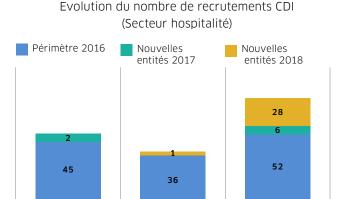
Au regard du fort caractère saisonnier des activités du secteur Hospitalité, le recours à des contrats à durée déterminée est important au niveau de la COMPAGNIE LEBON. Ainsi, en 2018, 439 contrats CDD ont été formalisés sur un total de 525, soit 84 %.

Cette prédominance est particulièrement marquée pour le Thermalisme, dont la saison se déroule du 15 mars à fin octobre : 406 CDD ont ainsi été signés en 2018 chez Sources d'Équilibre où ils représentent 99 % des recrutements.

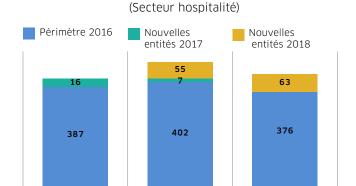
Un nombre important de contrats à durée indéterminée ont également été conclus en 2018. En effet, le secteur de

l'Hospitalité compte 86 recrutements en CDI, pour l'essentiel chez Esprit de France où ce type de contrats est majoritaire (71 %). Ce chiffre est en progression notable par rapport aux deux dernières années où seulement 47 puis 37 CDI avaient été signés

Total des embauches	Esprit de France (siège et hôtels)	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Nombre de salariés recrutés en CDI	81	5	86
Nombre de salariés recrutés en CDD	33	406	439
TOTAL	114	411	525



2017



2017

2018

Evolution du nombre de recrutements CDD

<u>Remarque</u>: La nouvelle entité considérée à partir de 2016 est l'hôtel Faubourg Champs-Elysées, celles de 2017 sont l'Hôtel Ponthieu et les Thermes d'Allevard.

2016

2018

2016

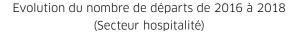
Attaché à la valeur d'humanisme que la COMPAGNIE LEBON place notamment dans ses équipes, le groupe a pour objectif d'assurer une stabilité de l'emploi à ses collaborateurs et ainsi de limiter

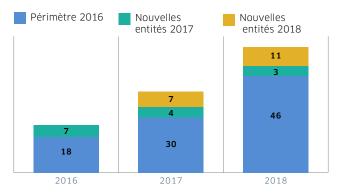
le nombre de départs au sein de son effectif. Sur l'ensemble de l'année 2018, 60 départs (hors transferts entre entités du groupe) ont été observés au sein du personnel en CDI. Parmi ces départs, seuls 11 d'entre eux correspondent à des licenciements. 52 % des départs sont des démissions ou des ruptures conventionnelles.

Nombre de départs (Hors fin CDD)	Esprit de France (siège et hôtels)	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Démissions	17	7	24
Licenciements	10	1	11
Ruptures conventionnelles	8	1	9
Fins de périodes d'essai sans embauche	13	0	13
Départ en retraite	1	2	3
Transferts entre entités du groupe	9	0	9
Total hors transferts	49	11	60
Taux de départ hors transferts (%) (nbr de départs/effectif CDI n-1)	21,8%	13,6%	19,6%

<u>Remarque</u>: Les 9 salariés transférés l'ont été dans deux hôtels ayant ouverts au public en 2018 (Hôtel Ponthieu Champs-Elysées) et en janvier 2019 (Maison Armance).

Les départs sont plus importants qu'en 2017 où le secteur Hospitalité avait connu 41 départs. Cette évolution est liée en partie à l'augmentation globale des effectifs du groupe.





LA GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La COMPAGNIE LEBON et ses filiales, Esprit de France et Sources d'Équilibre, prennent un ensemble de mesures afin de garantir aux salariés 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 d'intégrité de la COMPAGNIE LEBON.

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

Nos établissements hôteliers et thermaux font l'objet, notamment en conformité avec la règlementation, d'un certain nombre de contrôles par des services et organismes agréés (ex : Socotec). Ces dispositions bénéficient aussi bien à nos clients qu'à nos salariés puisqu'elles concernent leur lieu de travail.

Ainsi, le respect de l'ensemble des règles de sécurité, propres à chaque catégorie d'établissement, est régulièrement évalué et contrôlé et porte notamment sur :

- les normes liées à la sécurité des ascenseurs.
- le respect des normes concernant les risques d'incendie (extincteurs, blocs de secours, centrale de secours).
- le contrôle des réseaux électriques,
- les risques d'exposition aux légionnelles dans les réseaux de plomberie,
- les taux de radon et d'amiante dans l'air ambiant.
- le contrôle des dispositifs de traitement de l'air,
- le respect des conditions d'hygiène dans les cuisines (contrôles par les services vétérinaires).
- ou encore les contrôles de la qualité bactériologique des réseaux d'eau chaude sanitaire, jacuzzis et eaux thermales.

Par ailleurs, afin de garantir la santé et la sécurité des salariés, les établissements favorisent l'utilisation de produits d'entretien éco-labellisés et les accès aux produits 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.

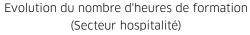
Accidents du travail	Esprit de France (siège et hôtels)	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Nombre d'accidents de travail avec arrêt (hors accident de trajet)	17	14	31
Nombre de jours d'arrêt	721	207	928
Taux de fréquence des accidents (nombre par million d'heures travaillées)	31	33	32
Taux de gravité (nombre de journées d'incapacité par millier d'haures travaillées)	1,30	0,48	0,94

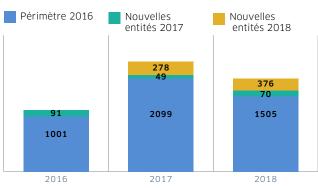
LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉ-TENCES

Pour l'ensemble des salariés des secteurs hôteliers et du thermalisme, les formations sont décidées et réalisées soit à la demande de chaque salarié, pour les formations individuelles, ou de son supérieur hiérarchique. Dans ce dernier cas, les formations proposées aux salariés portent sur la prévention, la sécurité ou le développement des compétences dans l'objectif global de renforcement de l'efficacité des équipes. En 2018, 116 de nos collaborateurs ont bénéficié d'une ou plusieurs formations. Globalement, 27 % de nos effectifs des métiers de l'Hospitalité ont été formés (31 % pour Esprit de France et 15 % pour Sources d'Équilibre).

Formation de l'effectif total	Esprit de France (siège et hôtels)	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Nombre de collaborateurs formés	100	16	116
Part de collaborateurs formés (%)	31%	15%	27%
Nombre total d'heures de formation (tous salariés)	1 651	300	1 951
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	21	7	20

Le niveau d'investissement dans les formations connait une légère baisse par rapport à l'année 2017 tout en se maintenant à un niveau important pour nos équipes. Le nombre de collaborateurs formés connaît une baisse mais le nombre moyen d'heures de formation par salariés formés progresse de 15 à 20 heures.





Evolution du nombre d'heures de formation (Secteur hospitalité)



<u>Remarque</u>: La nouvelle entité considérée à partir de 2016 est l'hôtel Faubourg Champs-Elysées, celles de 2017 sont l'Hôtel Ponthieu et les Thermes d'Allevard

Par ailleurs, ces formations bénéficient aussi bien au personnel cadre que non cadre. En 2018, la part des cadres ayant bénéficié de formations est cependant supérieure à celle des salariés noncadres avec 51 % pour les premiers et 25 % pour les seconds.

Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateurs formés est également en faveur des salariés cadres (37 heures contre 12 heures pour les non-cadres). Ces différences sont fortuites et en liens directs avec les profils de formations suivies ; en 2017, les salariés cadres et non-cadres avaient bénéficié d'un volume de formations équivalent.

Formation des cadres et non cadres	Esprit de France (siège et hôtels)	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Nombre de cadres formés	19	2	21
Nombre total d'heures de formation des cadres	694	85	779
Part de collaborateurs cadres formés (%)	68%	15%	51%
Nombre moyen d'heures de formation des cadres formés	36,5	42,5	37,1
Nombre de non-cadres formés	81	14	95
Nombre total d'heures de formation des non- cadres	957	215	1 172
Part de collaborateurs non-cadres formés (%)	28%	15%	25%
Nombre moyen d'heures de formation des non-cadres formés	11,8	15,4	12,3

LA DIVERSITÉ ET LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Conformément à la règlementation, aucun critère discriminatoire n'est intégré dans la gestion des ressources humaines du groupe, et donc de ses filiales hôtelières et thermales, que ce soit en termes de recrutement, de rémunération ou encore de promotion. L'ensemble des salariés de la COMPAGNIE LEBON est rémunéré selon une grille salariale égalitaire.

Par ailleurs, les salariés des hôtels sont protégés par la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants (HCR) qui garantit l'absence de toute discrimination liée à l'opinion, au droit syndical, au sexe ou au handicap. Les employés des thermes sont eux couverts par la convention collective nationale du thermalisme qui prévoit également l'absence de discrimination entre hommes et femmes ou salariés français et étrangers.

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

POUR UNE MIXITÉ DE NOS EFFEC-TIFS

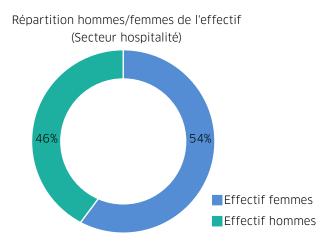
Pour la COMPAGNIE LEBON, la première des discriminations reste celle pouvant exister entre les femmes et les hommes. Attentif à cette dernière, plusieurs indicateurs sur ce sujet sont calculés et suivis chaque année : effectifs féminins, écarts salariaux, promotions et formations.

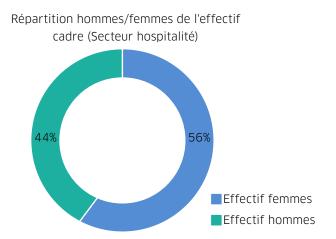
Les filiales hôtelières et thermales de la COMPAGNIE LEBON font preuve d'une certaine exemplarité en matière de représentativité des femmes dans leurs effectifs. En effet, au 31 décembre 2018, les effectifs d'Esprits de France et de Sources d'Équilibre sont constitués de 54% de femmes. Elles représentent par ailleurs 56 % des effectifs cadres (un chiffre en hausse de 5 % par rapport à 2017) et la part de femmes bénéfi-

ciant du statut cadre est légèrement supérieure à celle des hommes (10 % contre 9 %).

Par ailleurs, cette parité se retrouve également au sein des organes de direction d'Esprit de France et de Sources d'Équilibre qui comptent globalement 3 femmes et 3 hommes.

Effectif féminin au sein de la structure	Esprit de France (siège et hôtels)	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Effectif féminin total	166	66	232
Part de femmes dans l'effectif total (%)	52%	62%	54%
Nombre de femmes cadres	17	6	23
Part de femmes dans l'effectif cadres (%)	61%	46%	56%
Part de femmes bénéficiant du statut cadres (%)	10%	9%	10%
Part d'hommes bénéficiant du statut cadre (%)	7%	18%	9%





Pour les salariés non-cadres des établissement hôteliers et thermaux, les rémunérations mettent en évidence l'absence de discrimination hommes/ femmes. L'écart salarial moyen entre hommes et femmes cadres reste à l'in-

verse important. Cette situation résulte des différents profils de postes occupés par les femmes et les hommes.

Salaire annuel moyen brut des effectifs en CDI (en euros)	Esprit de France (siège et hôtels)	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Hommes non-cadres	22 354	26 471	24 413
Femmes non-cadres	23 194	24 015	23 605
Hommes cadres	72 138	83 022	77 580
Femmes cadres	53 481	43 930	48 706

Les promotions (incluant les augmentations de salaires) accordées en 2018 ont d'avantage bénéficié aux femmes qu'aux hommes (52 femmes et 30 hommes). La

part de femmes ayant bénéficié d'une promotion est également supérieure à celle des hommes (22 % contre 15 %).

Représentativité des femmes dans les promotions	Esprit de France (siège et hôtels)	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Nombre de promotions dans l'année (tous les salariés)	76	6	82
Nombre de promotions dans l'année pour les femmes	47	5	52
Part de femmes dans les promotions (%)	62%	83%	63%
Part de femmes ayant eu une promotion (%)	28%	8%	22%
Part d'hommes ayant eu une promotion (%)	19%	3%	15%

Les formations bénéficient de la même façon aux femmes et aux hommes : 27 % d'entre-elles et eux ont bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2018. Le nombre

d'heures par salariés formés est cependant en faveur des hommes avec, globalement, 14 heures de formations pour les femmes et 20 heures pour les hommes.

Formation des femmes et des hommes	Esprit de France (siège et hôtels)	Sources d'Équilibre (hôtels, thermes et spas)	TOTAL
Nombre de femmes formées	51	12	63
Nombre total d'heures de formation des femmes	621	271	892
Part de femmes formées (%)	31%	18%	27%
Nombre moyen d'heures de formation des femmes formées	12,2	22,6	14,2
Nombre d'hommes formés	49	4	53
Nombre total d'heures de formation des hommes	1 330	29	1 059
Part d'hommes formés (%)	31%	10%	27%
Nombre moyen d'heures de formation des hommes formés	21,0	7,3	20,0

POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le montant total de la contribution Agefiph, relative à l'emploi des travailleurs handicapés, pour le secteur Hospitalité s'élève à 39 882 € après dépenses déductibles.

2 personnes en situation de handicap sont employées au sein de nos établissements (au 31 décembre 2018) : une à l'Hôtel Brighton et une aux Thermes d'Allevard. Sur l'année 2018, les hôtels et thermes du groupe ont eu recours à l'équivalent de 3,03 ETP.

Les hôtels, thermes et spas du groupe ont également fait appel, au cours de l'année, à des ateliers protégés et adaptés (Etablissements et Services d'Aide par le Travail, ESAT) pour certains de leurs achats :

- l'Hôtel Mansart pour des commandes de petites fournitures de bureau,
- l'Hôtel du Pigonnet pour l'impression de flyers,
- SET Hôtels pour la mise sous pli de ses campagnes de mailings.

Par ailleurs, les Thermes d'Allevard travaillent avec une blanchisserie qui emploie des personnes handicapées. Cette démarche a permis, en 2018, de procurer du travail à un équivalent de 4,54 personnes.

LES ENJEUX SOCIÉTAUX

LA VALORISATION DES TERRITOIRES

Pour la COMPAGNIE LEBON, la première façon de valoriser ses territoires d'implantations est de participer activement au développement de ces derniers au travers de la participation à l'activité touristique locale et, de façon concomitante, de la création d'emplois.

En matière d'emplois, le groupe emploie plusieurs centaines de collaborateurs en lle de France, en Provence, en Savoie et maintenant dans les Hauts-de-France. Il possède de ce fait un impact non négligeable sur l'emploi régional du secteur de l'Hospitalité. Les collaborateurs des hôtels et thermes sont en effet essentiellement recrutés localement.

Les établissements thermaux contribuent notamment au tissu économique local par l'emploi saisonnier de mars à octobre qui complète les emplois saisonniers d'hiver liés 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 établissement thermaux (sites touristiques où les logements disponibles s'adressent en grande part aux touristes).

Par ailleurs, chaque acquisition d'Esprit de France ou de Sources d'Équilibre fait l'objet de travaux de rénovations plus ou moins lourdes qui occasionnent des activités temporaires dans les métiers du bâtiment. En effet, parmi les critères de sélections des entreprises, une importance particulière est accordée à la proximité géographique affirmant ainsi, en plus des questions environnementales, la volonté d'insertion de nos établissements dans le tissu économique local.

Les Thermes de Brides-les-Bains ont en particulier, entre 2016 et 2018, fait l'objet de travaux d'embellissement et de restructuration pour améliorer le confort des curistes. 80% des entreprises impliquées sur le chantier sont implantées dans la région Auvergne-Rhône-Alpes et parmi elles, 50% sont des entreprises savoyardes. Par ce programme ambitieux de 14 millions d'euros de travaux, qui permet à la station de s'affirmer comme un leader du thermalisme à la française, la COMPAGNIE LEBON participe au maintien du patrimoine thermal historique de Bride-les-Bains et participe ainsi à la pérennité de l'activité de thermalisme de la région, et à son rayonnement.

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 notamment. Le groupe met 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.

Ainsi, les ouvertures en 2018 de trois hôtels ont toutes été faites avec l'objectif de conserver et de valoriser les caractéristiques propres à chacun d'entre eux :

- respect des éléments historiques d'inspiration Art Déco de l'Hôtel Ponthieu Champs-Elysées,
- association des notions de patrimoine culturel à celui de la gastronomie avec l'hôtel Fauchon,
- valorisation et conversion de 26 anciennes maisons minières (corons), construites lors de la révolution industrielle dans le bassin minier du

Nord-Pas-de-Calais (inscrit depuis 2012 au Patrimoine mondial de l'Humanité), en hôtel 4 étoiles avec brasserie et bar.

Esprit de France participe donc au rayonnement de ses territoires 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.

L'IMPLICATION DANS LA VIE DES TERRITOIRES

La valeur d'humanisme du groupe s'exprime également au travers d'un certain nombre d'actions engagées. 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 avec le Musée du Jeu de Paume, l'Hôtel Mansart avec le musée Jacquemart-André, l'Hôtel La Tamise avec le Musée des Arts Décoratif, l'Hôtel de la Place du Louvre avec le Musée Picasso, l'Hôtel Parc Saint Séverin avec le Musée de Cluny, l'Hôtel des Saints Pères avec le Musée du Luxembourg, l'Hôtel d'Orsay avec le Musée d'Orsay et enfin l'Hôtel Aiglon avec 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 des actions de mécénat en faveur de musées :

- avec le musée Jacquemart-André pour la restauration d'un tableau (par participation financière partielle),
- avec le musée du Louvre-Lens.

L'Hôtel du Pigonnet, 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 et thermes du groupe entretiennent des liens avec les établissements d'enseignement professionnel. Dans le cadre de ces relations, les hôtels accueillent notamment de jeunes apprentis en stage professionnel (contrats de professionnalisation, contrat d'apprentissage et stagiaire). Enfin, un certain nombre d'initiatives différentes sont entreprises au sein de nos établissements :

- l'Hôtel Le Pigonnet participe à "Aix en Provence Mécénat" et à la Fondation NEST (association à but non lucratif dédiée au progrès socio-économique d'artisans et de travailleurs à domicile dans le monde, par le biais d'une chaîne d'approvisionnement transparente, du développement d'activités durables et la diffusion d'actions de plaidoyer industriel).
- les Thermes de Brides mécènent le festival du film francophone d'Angoulême et sa déclinaison au festival du film de Brides.
- SET Hôtels a effectué un don à l'association French Heritage Society, association américaine à but non lucratif pour la préservation du patrimoine français.

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 Aider) 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.

Rappelons enfin la collaboration de quatre hôtels parisiens (Aiglon, Orsay, Tamise et Place du Louvre) avec l'association "les hôtels solidaires" qui redistribue les aliments non consommés et les produits d'hygiène à des personnes en situation de précarité par l'intermédiaire d'associations caritatives.

L'ACCUEIL ET LA SANTÉ DE LA CLIENTÈLE

PAR NATURE, POUR LA SANTÉ DE NOS CLIENTS

Par vocation, l'activité thermale de Sources d'Équilibre offre des prestations de bien-être et de soins à ses curistes et ses clients SPA:

- Brides-les-Bains offre des prestations pour l'amaigrissement en s'appuyant sur un partenariat avec le service nutrition de l'Institut Pasteur de Lille
- et en faisant appel à l'expertise d'une équipe spécialisée et pluridisciplinaire. Elle offre également des prestations rhumatologiques,
- les Thermes d'Allevard présentent,

quant à eux une spécialité concernant le traitement des maladies respiratoires, des problèmes rhumatologiques et de la fibromyalgie.

L'eau thermale de Brides-les-Bains est en effet reconnue depuis plus d'un siècle pour favoriser l'amaigrissement et l'amincissement. La restructuration des thermes s'est appuyée sur cette histoire pour offrir de nouvelles prestations à nos clients ayant pour ambition de les accompagner vers une autonomie dans la pratique d'un régime alimentaire équilibré et adapté à leurs besoins.

Ainsi a été ouvert un nouveau centre nutritionnel, constitué de plusieurs salles de consultation pour nos diététiciens, ainsi qu'une cuisine et une importante salle de conférence. L'offre de services de diététique s'est renforcée en proposant à notre clientèle un ensemble de prestations spécialisées :

- consultations personnalisées ;
- ateliers: "Être 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"...

Par ailleurs, toujours dans cette optique de participer à la santé de nos clients au-delà de leur séjour dans nos établissements, les deux hôtels de SET Hôtels offrent également des prestations orientées vers une alimentation "santé", équilibrée et gourmande. Les restaurants du Savoy Hôtel et du Golf Hôtel proposent ainsi des menus diététiques élaborés avec l'équipe des diététiciens du Centre Nutritionnel des Thermes de Brides-les-Bains.

Les deux restaurants détiennent le label Diététique créé par l'Office de Tourisme de Brides-les-Bains qui les astreint, au quotidien, à 69 critères qualité garantissant la qualité et la traçabilité de leur cuisine diététique et équilibrée.

Les équipes (chefs et diététiciennes) transmettent par ailleurs aux clients le souhaitant leurs astuces diététiques.

PAR DEVOIR, POUR LA SÉCURITÉ DE NOS CLIENTS

Nos établissements hôteliers et thermaux font l'objet, notamment en conformité avec la règlementation, d'un certain nombre de contrôles par des services et organismes agréés (ex : Socotec).

Ainsi, le respect de l'ensemble des règles de sécurité, propres à chaque catégorie d'établissement, est régulièrement évalué et contrôlé et porte notamment sur :

- les normes liées à la sécurité des ascenseurs,
- le respect des normes concernant les risques d'incendie (extincteurs, blocs de secours, centrale de secours),
- le contrôle des réseaux électriques.
- les risques d'exposition aux légionnelles dans les réseaux de plomberie,
- les taux de radon et d'amiante dans l'air ambiant.
- le contrôle des dispositifs de traitement de l'air,
- le respect des conditions d'hygiène dans les cuisines (contrôles par les services vétérinaires).

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 règlementation. 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.

LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DE NOS CLIENTS

Conformément à la nouvelle réglementation sur le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), applicable depuis le 25 mai 2018, la COMPAGNIE LEBON a mis en place une politique de transparence sur l'ensemble des données personnelles qu'il pourrait être amené à collecter dans l'exercice de ses activités. Un Délégué à la protection des données (DPO) a été nommé et est en charge de la politique de transparence de toute collecte de données.

POUR L'ACCUEIL DE NOS CLIENTS

Les salariés des hôtels Esprit de France continuent de bénéficier de l'apport de la formation "Luxury Attitude" dispensée en 2011 et en 2018 pour les nouveaux employés des nouveaux hôtels. 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.

⁵ http://www.entreprendrepouraider.org/

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.

Notre volonté de proposer un service de qualité est aussi renforcée par des formations sur-mesure dispensées mensuellement, en français et en anglais, par l'encadrement de nos hôtels. 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.

De plus, 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.

Afin de s'assurer de la satisfaction de notre clientèle, 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 auprès des clients de nos hôtels et thermes. Le suivi attentif des retours clients post-séjour et e-réputation aboutissent également à des notations qui conditionnent l'éventuelle mise en place d'actions.

NOS ACTIONS DANS NOS MÉTIERS FINANCIERS

POUR DES INVESTISSEMENTS RESPONSABLES

L'activité de capital 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.

Cette attention prend 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 les domaines 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 seize 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. Dans ce sens, la nouvelle équipe de gestion de Paluel Marmont Capital a en particulier suivi une formation spécifique sur les critères ESG auprès de France Invest en 2018.

Paluel-Marmont Capital diligente, conformément aux pratique 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. ICPE ...). 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 met en place des mesures adaptées de contrôle et de réduction des risques en se rapprochant des meilleures pratiques existantes en la matière.

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'évènements significatifs concernant les aspects ESG (environnement, social et gouvernance), une information sera communiquée aux investisseurs dans les rapports établis à leur attention.

Dans le secteur de l'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.

Par ailleurs, 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.

Paluel Marmont Valorisation applique un contrôle réglementaire strict au regard de l'utilisation de chacune de ses opérations et veille notamment au respect des différentes règlementations pouvant concerner les installations classées (ICPE) et le respect des normes relatives aux lieux de travail ou d'habitation.

De plus, d'un point de vue sociétale, les investissements de Paluel Marmont Valorisation dans des activités de promotion neuve permettent de développer l'activité économique, la création d'emplois 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. 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.

5.NOTE MÉTHODOLOGIQUE

La présente Déclaration de Performance Extra-Financière a été rédigé selon les principes du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la « publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises ».

ELABORATION DU RAPPORT

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 de la déclaration de perfor-

mance extra-financière 2018

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 96% 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 déclaration de performance extra-financière autour des données de ces dernières entités.

Par ailleurs, parmi ces entités, celles n'ayant pas eu d'activité sur l'année complète de l'exercice clos, objet du présent rapport (2018), ne sont pas considérée. Cela concerne en particulier les nouvelles filiales du Private Equity, une filiale de l'Immobilier, les sociétés mises en équivalence.



COLLECTE ET CONSOLIDATION DES INFORMATIONS

Le processus de collecte des données et informations, permettant le calcul des indicateurs RSE présents dans ce rapport, repose sur la diffusion d'un questionnaire unifié à l'ensemble des services et des filiales de l'entreprise.

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.

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, par le Cabinet A2DM, dans un tableau de synthèse permettant la consolidation des données pour chaque indicateur. Une analyse de cohérence est alors effectuée grâce à une analyse croisée des différentes données afin d'identifier les éventuelles erreurs dans les remontées d'informations. De plus, le cabinet effectue, entité par entité, une comparaison des données sur les trois dernières années de collecte afin de vérifier la cohérence des informations recueillies.

LIMITES DE LA COLLECTE

Les processus et logiciels ayant permis la production des données sont divers selon les filiales du groupe :

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

L'hétérogénéité de ces systèmes d'information ne peut donc pallier aux remontées asymétriques d'information. Le présent rapport présente donc, au travers des indicateurs, l'intégralité des données reçues, de façon consolidée, mais ne peut être considéré comme exhaustif. Ainsi, malgré les contrôle internes et les analyses de cohérence, réalisées par le Cabinet A2DM, la présence de données ne peut être complètement exclu.

ANNEXES

Indicateurs sociaux globaux de la COMPAGNIE LEBON et détaillés par secteur d'activité

NB. : Sauf mention contraire, les données indiquées s'entendent au 31 décembre 2018 Les chiffres en italique dans l'ensemble des tableaux sont ceux de l'exercice clos au 31 décembre 2017 et arrêtés à la même date.

L'emploi

	Hospitalité		Capital I tissem		Immobilier		Holding		TOTAL	
Les emplois										
Effectif Total (en ETP) sur l'année 2018	515,24	(505,48)	2	(4)	4	(3)	18	(14)	539,24	(526,48)
Effectif Total	428	(388)	3	(2)	4	(3)	22	(15)	457	(408)
Effectif Total CDI	331	(306)	3	(2)	4	(3)	21	(15)	359	(326)
Effectif Total CDD	97	(82)	0	(0)	0	(0)	1	(0)	98	(82)
Les recrutements (hors transferts entre	entités du	groupe)					1		
Nombre de salariés recrutés en CDI	86	(37)	1	(2)	1	(1)	4	(2)	92	(42)
Nombre de salariés recrutés en CDD	439	(464)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	439	(464)
Total	525	(501)	1	(2)	1	(1)	4	(2)	531	(506)
Les départs (hors transferts entre entité	s du group	e)								
Démissions	24	(21)	0	(5)	0	(1)	0	(1)	24	(28)
Licenciements	11	(3)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	11	(3)
Ruptures conventionnelles	9	(10)	0	(0)	0	(1)	0	(0)	9	(11)
Fins de périodes d'essai sans embauche	13	(4)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	13	(4)
Départs en retraite	3	(3)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	3	(3)
Total	60	(41)	0	(5)	0	(2)	0	(1)	60	(49)
Taux de départs (%) (nbr de départs/ effectif CDI année n-1)	19,6%	(15,9%)	0%	(100%)	0%	(50,0%)	0%	(7,7%)	18,4%	(17,5%)
Les effectifs par genre	L		L		L					
Les effectifs par genre	232	(209)	1	(0)	1	(1)	13	(9)	247	(219)
Effectif masculin total	196	(179)	2	(2)	3	(2)	9	(6)	210	(189)
Part de femmes dans l'effectif total (%)	54%	(54%)	33%	(0%)	25%	(33%)	59%	(60%)	54%	(54%)
La répartition de l'effectif par classe d'â	ge	<u> </u>		<u> </u>						J
Moins de 26 ans	49	(37)	0	(0)	0	(0)	1	(0)	50	(37)
26 à 35 ans	110	(90)	1	(0)	2	(2)	8	(6)	121	(98)
35 à 45 ans	96	(85)	1	(1)	2	(1)	4	(3)	103	(90)
45 à 55 ans	112	(116)	1	(1)	0	(0)	4	(2)	117	(119)
Plus de 55 ans	61	(60)	0	(0)	0	(0)	5	(4)	66	(64)
Age moyen	41	(42)	37	(48)	32	(33)	44	(43)	41	(42)
Les effectifs cadres		1								
Effectif cadres total	41	(42)	2	(2)	3	(2)	10	(8)	56	(54)
Part de cadres dans l'effectif total (%)	10%	(11%)	67%	(100%)	75%	(67%)	45%	(53%)	12%	(13%)
Effectif femmes cadres total	23	(22)	0	(0)	0	(0)	5	(4)	28	(26)
Part de femmes dans l'effectif cadre	56%	(52%)	0%	(0%)	0%	(0%)	50%	(50%)	50%	(48%)
Part de femmes bénéficiant du statut cadre	10%	(11%)	0%	(-)	0%	(0%)	38%	(44%)	11%	(12%)
Part d'hommes bénéficiant du statut cadre	9%	(11%)	100%	(100%)	100%	(100%)	56%	(67%)	13%	(15%)

L'absentéisme et les accidents de travail

	Hospitalité		Capital Investissement		Immobilier		Holding		TOTAL	
Absentéisme (nombre d'heures d'absenc	Absentéisme (nombre d'heures d'absences)									
pour cause de maladie	18 605	(24558)	70	(0)	0	(141)	280	(289)	18 955	(24988)
pour cause de maladie professionnelle	0	(1981)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(1981)
pour congé maternité et paternité	6 893	(8950)	0	(0)	0	(133)	847	(74)	7 740	(9157)
pour accident du travail	4 686	(5292)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	4 686	(5292)
pour autres causes	6 983	(8393)	210	(37)	28	(81)	168	(126)	7 389	(8637)
Total	37 168	(49175)	280	(37)	28	(335)	1 295	(488)	38 771	(50055)
Taux d'absentéisme (%)	3,54%	(4,84%)	6,33%	(0,82%)	0,39%	(5,04%)	3,72%	(1,59%)	3,54%	(4,73%)
Accidents du travail	'									
Nombre d'accidents de travail avec arrêt (hors accident de trajet)	31	(28)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	31	(28)
Nombre de jours d'arrêt	928	(776)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	928	(776)
Taux de fréquence des accidents (nombre par million d'heures travaillées)	32	(29)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	30	(28)
Taux de gravité (nombre de journées d'incapacité par millier d'heures travaillées)	0,94	(0,81)	0,00	(0)	0,00	(0)	0,00	(0)	0,90	(0,78)

Egalité hommes / femmes

	Hospitalité		Capital Investissement		Immobilier		Holding		TOTAL	
Les salaires hommes et femmes (CDI)										
Hommes cadres	77 580	(69011)	-	(-)	139158	(76734)	151478	(91220)	-	(-)
Femmes cadres	48 706	(51544)	-	(-)	-	(-)	76369	(85922)	-	(-)
Hommes non-cadres	24 413	(24534)	-	(-)	-	(-)	22596	(25282)	-	(-)
Femmes non-cadres	23 605	(5292)	-	(-)	34666	(30336)	29427	(37085)	-	(-)
Les promotions										
Nombre de promotions dans l'année pour tous les salariés)	82	(262)	0	(0)	4	(3)	22	(15)	108	(280)
Nombre de promotions dans l'année pour les femmes	52	(134)	0	(0)	1	(1)	13	(9)	66	(144)
Part de femmes dans les promotions (%)	63%	(51%)	-	(-)	25%	(33%)	59%	(60%)	61%	(51%)
Part de femmes ayant eu une promotion (%)	22%	(64%)	0%	(-)	100%	(100%)	100%	(100%)	27%	(66%))
Part d'hommes ayant eu une promotion (%)	15%	(72%)	0%	(0%)	100%	(100%)	100%	(100%)	20%	(72%)

<u>Remarque</u>: Compte tenu de la faiblesse de l'effectif des secteurs immobilier et investissement, les rémunérations moyennes ne peuvent être communiquées sans atteindre la confidentialité d'informations identifiant de fait certains salariés. Par ailleurs, la faiblesse des effectifs rend les comparaisons des salaires peu significative.

Les formations

	Hospit	Hospitalité Capital Inves- tissement Immobilier Holdi		ng	тот	AL				
Formation										
Nombre de collaborateurs formés	116	(157)	1	(0)	2	(0)	5	(11)	124	(168)
Part de collaborateurs formés (%)	27%	(40%)	33%	(0%)	50%	(0%)	23%	(73%)	27%	(41%)
Nombre total d'heures de formation (tous salariés)	1 951	(2426)	3	(0)	16	(0)	88	(55)	2 058	(2481)
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	17	(15)	4	(-)	8	(-)	18	(5)	17	(15)
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	5	(6)	1	(0)	4	(0)	4	(4)	5	(6)
Formation des cadres et non cadres										
Nombre de cadres formés	21	(16)	1	(0)	1	(0)	3	(6)	26	(22)
Nombre total d'heures de formation des cadres	779	(341)	3	(0)	4	(0)	35	(22)	821	(364)
Part de collaborateurs cadres formés (%)	51%	(38%)	50%	(0%)	33%	(0%)	30%	(75%)	46%	(41%)
Nombre moyen d'heures de formation des cadres formés	37	(21)	4	(0)	4	(0)	12	(4)	32	(17)
Nombre de non-cadres formés	95	(141)	0	(0)	1	(-)	2	(5)	98	(146)
Nombre total d'heures de formation des non-cadres	1 172	(2071)	0	(0)	14	(0)	35	(32)	1 221	(2104)
Part de collaborateurs non-cadres formés (%)	25%	(41%)	0%	(-)	100%	(O%)	17%	(71%)	24%	(41%)
Nombre moyen d'heures de formation des non-cadres formés	12	(15)	-	(-)	14	(-)	18	(6)	12	(14)
Formation des femmes et des homme	:S									
Nombre de femmes formées	63	(93)	0	(0)	1	(0)	4	(7)	68	(100)
Nombre total d'heures de formation des femmes	892	(1307)	0	(0)	14	(0)	81	(39)	987	(1346)
Part de femmes formées (%)	27%	(44%)	0%	(-)	100%	(0%)	31%	(78%)	28%	(46%)
Nombre moyen d'heures de formation des femmes formées	14	(14)	-	(-)	14	(-)	20	(6)	15	(13)
Nombre d'hommes formés	53	(64)	1	(0)	1	(0)	1	(4)	56	(68)
Nombre total d'heures de formation des hommes	1 059	(1119)	3	(0)	2	(0)	7	(16)	1 071	(1135)
Part d'hommes formés (%)	27%	(36%)	50%	(0%)	33%	(0%)	11%	(67%)	27%	(36%)
Nombre moyen d'heures de formation des hommes formés	20	(17)	4	(-)	2	(-)	7	(4)	19	(17)

6. ATTESTATION DE PRÉSENCE ET AVIS DE SINCÉRITÉ PORTANT SUR LES INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET SOCIÉTALES

Aux actionnaires.

À la suite de la demande qui nous a été faite par la COMPAGNIE LEBON SA (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 Décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport annuel en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du l et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ciaprès les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le

11 mars et le 17 avril 2019 pour une durée d'environ 7 jours/homme.

Nous avons mené 5 entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les

politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;

- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration aux paragraphes Les enjeux sociaux et Les enjeux environnementaux.
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions;
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une

- sélection d'entités contributrices⁶ et couvrent entre 15 et 70 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests⁷ :
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Lyon, le 18 avril 2019

FINEXFI Isabelle Lhoste - Associée ⁶ Hôtel Brighton, Hôtel Mansart, Hôtel d'Orsay, SET Brides, SET Hôtel, SAS Riviera

⁷ Emploi, Formation, Optimisation de la consommation d'énergie

