

Responsabilité sociale, environnementale et sociétale

Rapport

SOMMAIRE

Responsabilité sociale, environnementale et sociétale	1
RAPPORT	1
1. INTRODUCTION	2
2. ORIENTATIONS ET PROGRAMME D’ACTION	3
1. HISTORIQUE DE LA COMPAGNIE LEBON	3
2. LES AMBITIONS RSE/DD DE LA COMPAGNIE LEBON	4
3. PRÉSENTATION ET ARTICULATION DU RAPPORT.	6
1. DESCRIPTION DES RÉFÉRENTIELS UTILISÉS	6
3. PÉRIMÈTRE DE REPORTING	6
4. NOTE MÉTHODOLOGIQUE	10
4. PÉRIMÈTRE DE REPORTING	11
5. INFORMATIONS SOCIALES	11
6. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	26
7. INFORMATIONS SOCIÉTALES	34
5. INFORMATION SUR LES CRITÈRES D’INVESTISSEMENT UTILISÉS	37

1. INTRODUCTION

La démarche de progrès entreprise par la COMPAGNIE LEBON aujourd'hui en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) s'inscrit dans la longue histoire industrielle et familiale de la COMPAGNIE LEBON. En effet, cette histoire est depuis plus d'un siècle intimement liée à celle du progrès industriel, économique et social en France. L'entreprise est à la fin du XIXème siècle l'un des plus importants fournisseurs de gaz (éclairage et énergie) en France, opérant dans plusieurs pays du pourtour méditerranéen (Espagne, Algérie, Egypte).

Depuis plus d'un siècle, ont été ainsi notamment initiées :

- La mise en place « d'œuvres sociales » dès 1906 dans les usines du groupe qui témoigne de cet engagement précoce en faveur de la protection de ses salariés, avant toute réglementation nationale en la matière.
- La création de caisses de retraites pour le personnel de ses usines lui permettant une meilleure qualité de vie suite à la fin de leur activité. Cette mesure est accompagnée par des allocations familiales, le paiement de congés maladie, et de primes aux naissances, introduites en 1910.
- Des subventions d'associations gérant des Sanatoria,
- La création de centres professionnels d'apprentissage, 1937
- La création dès 1937 de coopératives de fourniture de denrées alimentaires et d'appareils à gaz ou électriques, d'une cantine d'entreprise, d'habitations réservées et de jardin ouvriers.

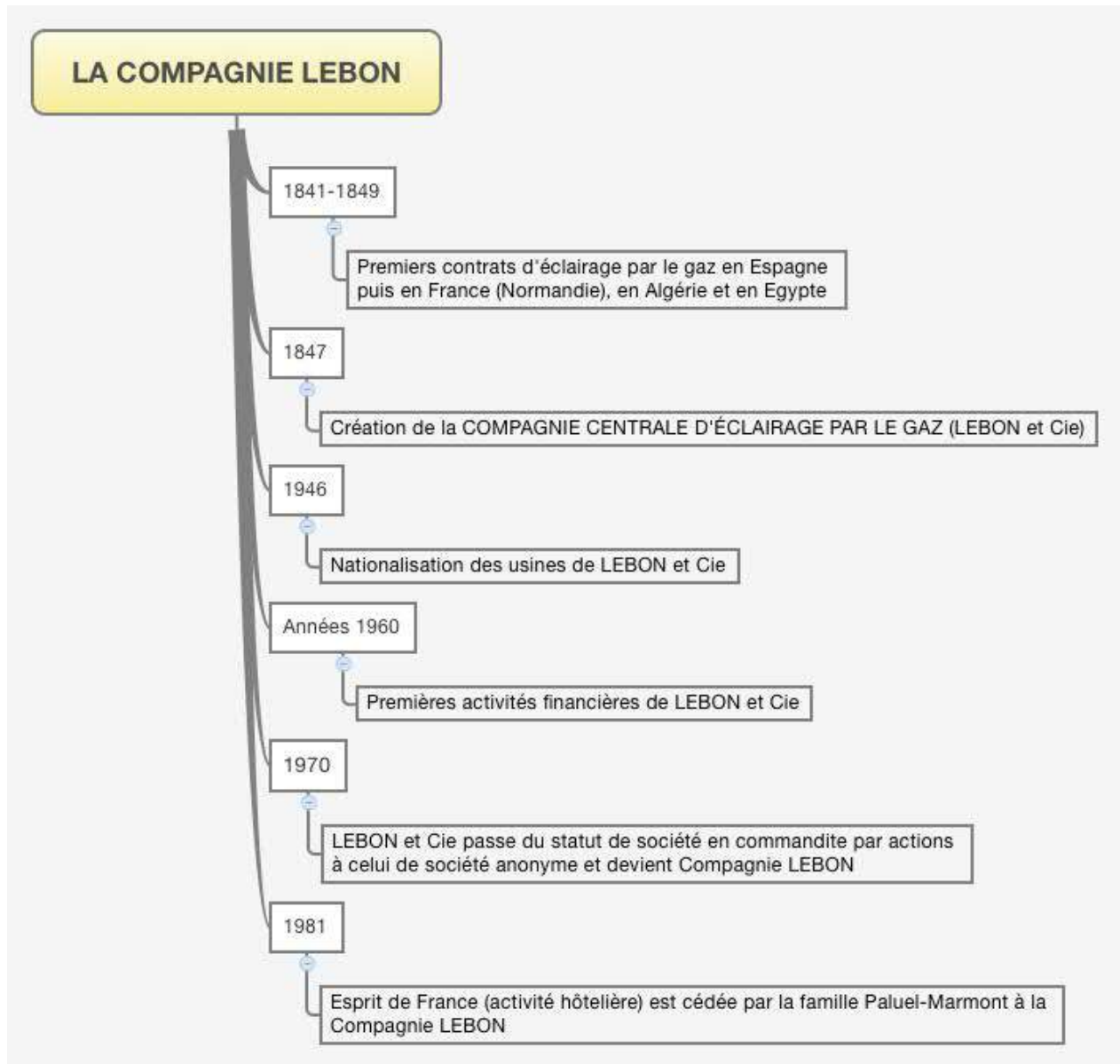
Fidèle à cette tradition, la COMPAGNIE LEBON fait le choix de s'appuyer sur cette obligation légale pour en dépasser le cadre original afin d'améliorer la perception des enjeux de développement durable dans le groupe et impulser une nouvelle dynamique à long terme.

C'est l'orientation prise par la COMPAGNIE LEBON pour les années à venir.

Elle a initié depuis l'année 2014 la mise en place d'un système de reporting consolidé pour l'ensemble du groupe. Les participations financières sont invitées chaque année à transmettre à la COMPAGNIE LEBON l'ensemble de leurs démarches liées à la RSE.

2. Orientations et programme d'action

1. Historique de la COMPAGNIE LEBON



L'héritage de la COMPAGNIE LEBON

L'histoire de la COMPAGNIE LEBON est depuis plus d'un siècle intimement liée à celle du progrès industriel et économique en France. L'entreprise est à la fin du XIX^{ème} siècle l'un des plus importants fournisseurs de gaz (éclairage et énergie) en France, opérant dans plusieurs pays du pourtour méditerranéen (Espagne, Algérie, Egypte).

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

La démarche de progrès entreprise aujourd'hui par la COMPAGNIE LEBON en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) trouve elle aussi ses bases dans cette histoire familiale. La mise en place « d'œuvres sociales » dès 1906

dans les usines du groupe témoigne de cet engagement précoce en faveur de la protection de ses salariés, avant toute réglementation nationale en la matière.

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

Cet engagement social perdure jusqu'à la reprise de la COMPAGNIE LEBON par l'Etat Français en 1946. Il se traduit notamment par la subvention d'associations gérant des Sanatoria, la création de centres professionnels d'apprentissage, et celle en 1937 de coopératives de fourniture de denrées alimentaires et d'appareils à gaz ou électriques. Le personnel bénéficie dès 1940 d'une cantine d'entreprise, d'habitations réservées et de jardin ouvriers, et peut dès 1943 envoyer des enfants en colonies de vacances dans des sites acquis à cette fin par la COMPAGNIE LEBON.

L'arrêt soudain des activités industrielles de la COMPAGNIE LEBON entraîne un changement radical de ses problématiques, en particulier en matière de protection sociale, puisque l'entreprise perd l'ensemble de ses usines et de ses salariés. Cependant cet engagement sociétal ne tardera pas à être réaffirmé, notamment à travers de la gestion des hôtels « ESPRIT DE FRANCE ».

ESPRIT DE FRANCE

Fidèle à la devise de la COMPAGNIE LEBON « Entrepreneurs Investisseurs depuis 1847 », ESPRIT DE FRANCE a suivi depuis sa création une vision à long terme mettant le lien avec la clientèle de ses hôtels au cœur de son développement.

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

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

2. Les ambitions RSE/DD de la COMPAGNIE LEBON

L'engagement pris par le groupe

Suite à son premier exercice de reporting RSE réglementaire en 2012, la COMPAGNIE LEBON a fait le choix dès 2014 de s'appuyer sur cette obligation légale pour en dépasser le cadre original. Le second exercice de reporting, effectué sur les données 2013, a permis la rédaction d'un rapport de responsabilité sociétale de l'entreprise s'inspirant non seulement du cadre légal mais également des référentiels volontaires internationaux dans ce domaine, en intégrant la totalité des indicateurs obligatoires listés par décret en application de l'article 225 de la loi dite « Grenelle II »¹.

Le présent rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales 2014 de la COMPAGNIE LEBON s'inscrit dans la même recherche d'exemplarité en matière de transparence, à travers :

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

¹ Article 225 de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement

Déployer le développement durable dans l'hospitalité

Les hôtels du groupe « ESPRIT DE FRANCE » ont mis en place des mesures de protection sociale, environnementale et sociétale depuis plusieurs années, s'inscrivant ainsi dans une démarche de développement durable. Cette démarche a fait l'objet d'une signature de la charte développement durable de l'Office du Tourisme de la ville de Paris suivie d'un audit en 2014 conduisant à l'initiation d'une démarche d'amélioration continue.

L'ambition de la COMPAGNIE LEBON est d'intégrer pleinement cet engagement du groupe ESPRIT DE FRANCE au sein de la politique de développement durable. Afin de concrétiser cet engagement, plusieurs initiatives ont été mises en place en 2014 :

- La diffusion d'un questionnaire développement durable et d'empreinte carbone pour la construction, la rénovation et la gestion des hôtels du groupe, à destination des entreprises et corps de métiers intervenant sur les travaux. Le renvoi de ce questionnaire conditionne 5% de la note basée sur les critères d'attribution du marché.
- 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.

L'investissement responsable de la COMPAGNIE LEBON

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

PALUEL-MARMONT CAPITAL a souhaité concrétiser cette attention aux critères d'investissement extra-financiers en signant la « Charte d'engagement des investisseurs pour la croissance » développée par l'Association Française des Investisseurs pour la Croissance (AFIC) le 6 mars 2014.

En signant cette charte de façon volontaire, PALUEL-MARMONT CAPITAL s'engage « 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 des objectifs :

- économiques (impact positif sur le tissu économique français),
- sociaux et humains (gestion attentive du capital humain),
- environnementaux (réduction de l'impact sur le capital naturel),
- de bonne gouvernance (systèmes de gouvernance modernes pour la pérennité de l'entreprise).

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". Egalement, PALUEL-MARMONT CAPITAL s'est 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".

3. Présentation et articulation du rapport.

1. Description des référentiels utilisés

Le présent rapport de responsabilité sociétale de la COMPAGNIE LEBON a été réalisé en connaissance de plusieurs référentiels complémentaires. Ces documents de référence ont notamment inspiré la sensibilisation et l'accompagnement de l'entreprise par un cabinet spécialisé en matière de RSE² :

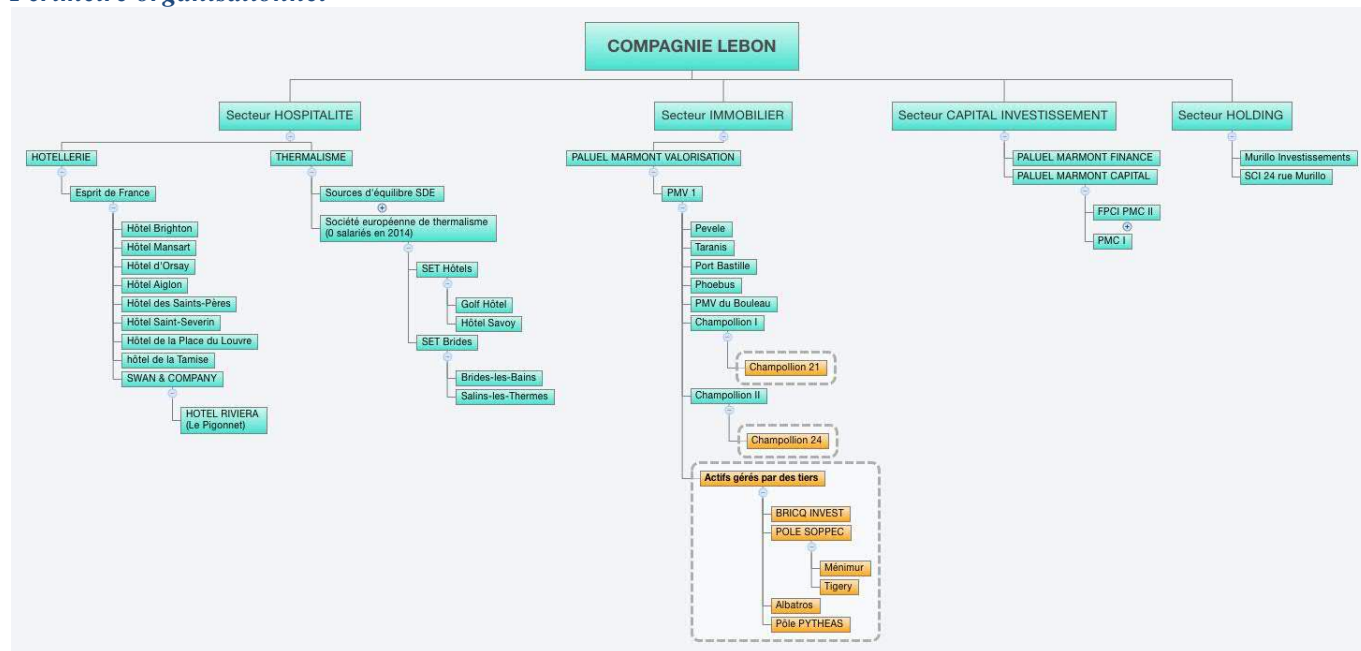
- Les lignes directrices de la norme ISO 26000 relatives à la responsabilité sociétale des entreprises³
- L'article 75 de la loi Grenelle 2⁴

Le présent rapport répond par ailleurs à l'ensemble des obligations de transparence prévues par l'article 225 de la loi Grenelle 2⁵.

Une table de référence indiquée en annexe 1 permettra au lecteur de situer chacune des informations présentées par rapport à sa source réglementaire ou et/ou méthodologique.

3. Périmètre de reporting

Périmètre organisationnel



Les informations sociales, environnementales et sociétales du présent rapport sont basées sur le périmètre consolidé en IFRS incluant l'ensemble des services de l'entreprise et la totalité des filiales consolidées.

Toutefois, afin de produire une information RSE à la fois réaliste, transparente et lisible pour nos parties prenantes, tout en respectant les recommandations réglementaires, deux périmètres seront distingués au sein de ce rapport :

- **Le périmètre des entités contrôlées opérationnellement et financièrement**, structures dans lesquelles la COMPAGNIE LEBON opère une gouvernance à long terme (**lien opérationnel et direct**). L'essentiel des données, des témoignages et des bonnes pratiques figurant dans le rapport sera basé sur ce périmètre.

² Le rapport RSE 2014 n'étant pas basé sur des processus de collecte de données consolidées, la structure et la méthodologie appliquées ne peuvent être perçues comme une application complète des lignes directrices de la norme ISO 26000 et de l'article 75 de la loi Grenelle II.

³ <http://www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm>?

⁴ Article 75 de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement

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

- **Le périmètre des entités faisant l'objet d'une consolidation financière sans contrôle opérationnel**, dont les informations RSE disponibles seront présentées de façon indicative. Notre lien à ces entreprises se limite à un portage financier limité dans le temps sans intervention directe dans leur gouvernance (**lien financier uniquement**), malgré un investissement financier supérieur à 50%.

Cette segmentation du périmètre repose sur deux critères :

- **Un critère temporel** : Ce critère concerne les secteurs Immobilier et Capital-Investissement de la COMPAGNIE LEBON :
 - o Paluel Marmont Valorisation accompagne des promoteurs en leur apportant des fonds propres (equity), pour des opérations immobilières gérées par des sociétés tierces. Ce lien financier est structurellement temporaire, et n'est pas accompagné d'un contrôle de la gouvernance des opérations mises en place.
 - o PALUEL-MARMONT CAPITAL investit dans des entreprises (PME) de façon limitée dans le temps (durée maximale de 5 ans) sans contrôle ou influence de la gouvernance de ces entreprises, et ce a fortiori concernant des politiques de RSE s'inscrivant nécessairement dans un horizon à long terme.
- **Un critère de gouvernance** : Pour l'ensemble de ces entités (identifiées au sein du schéma ci-dessus), l'absence de lien avec la gouvernance et la durée limitée de participation rendent très difficile la mise en place d'un reporting du même niveau que celui des entités contrôlées opérationnellement. Les dirigeants de Paluel Marmont Capital ont par ailleurs une obligation de respecter l'indépendance des équipes de gestion investissant dans ces sociétés selon les recommandations de l'AMF. Ce respect de l'indépendance des équipes de gestion est clairement stipulé dans la note de présentation du dossier d'agrément auprès de l'autorité des marchés financiers et dans la lettre d'agrément émise par cette dernière le 5 novembre 2010 sous le n° AMF-009742. Celui-ci restreint la capacité des dirigeants à intervenir sur les choix d'investissement et de désinvestissement. Que ces choix soient basés sur des critères RSE ou non.

Les spécificités intimement liées à notre métier d'investisseurs nous amènent à privilégier la présentation de notre rapport RSE en deux parties distinctes, parmi lesquelles le lecteur trouvera :

- Une lecture des performances RSE des **entités contrôlées opérationnellement** par la COMPAGNIE LEBON permettant une évaluation continue de chaque indicateur sur le long terme,
- Une indication sur les données concernant nos **participations financières** (temporaires et donc limitées dans le temps) sur chacun des indicateurs relevant de l'article 225,
- Une consolidation des informations des deux périmètres (consolidation qui est toujours à lire avec beaucoup de précautions au regard de la spécificité de nos activités).
- Chaque indicateur fera donc l'objet d'une lecture à plusieurs niveaux selon le modèle ci-dessous :

- Nom de l'indicateur	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL- INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement	A	A	A	A	AAAA
Participations financières		B	B		BBBB

Nom de l'indicateur	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL- INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Consolidation en IFRS	A	A + B	A + B	A	AAAA+ BB

Ces entités sont listées ci-dessous, ainsi que sur le schéma représentatif de l'entreprise précédent.

NB : Les secteurs hospitalité, Capital Investissement et holding ne possédant pas de participation financières, les cases correspondantes seront laissées vides dans chaque tableau.

Périmètre 1: Entités contrôlées opérationnellement

Secteur HOSPITALITE

- **Hôtellerie**
 - **ESPRIT DE FRANCE**
 - Hôtel Brighton
 - Hôtel Mansart
 - Hôtel d'Orsay
 - Hôtel Aiglon
 - Hôtel des Saints Pères
 - Hôtel Saint-Séverin
 - Hôtel de la Place du Louvre
 - Hôtel de la Tamise : Restructuration débutée en janvier 2014 pour ouverture le 23 Mars 2015
 - Hotel le Pignonnet (Swan & Company)
- **Thermalisme**
 - **SOURCES D'ÉQUILIBRE (SDE)**
 - **SOCIÉTÉ EUROPÉENNE DE THERMALISME (SET)**
 - SET Hôtels : Golf Hôtel et Hôtel Savoy
 - SET Brides : Brides-les-Bains et Salins-les-Thermes

Secteur IMMOBILIER

- **PALUEL-MARMONT VALORISATION - PMV 1**
 - Pévèle (développement et promotion)
 - Taranis
 - Port Bastille
 - Phoebus
 - PMV du Bouleau
 - Champollion I
 - Champollion II

Champollion I et Champollion II sont des structures juridiques dormantes sans activité (holdings de Lajous et La Plagne).

Secteur CAPITAL INVESTISSEMENT

- **PALUEL-MARMONT CAPITAL**
- **PALUEL-MARMONT FINANCE**

Secteur HOLDING

- **COMPAGNIE LEBON** (personnel de la holding)
- **Murillo Investissements**
- **SCI DU 24 RUE MURILLO**

Périmètre 2: Participations faisant l'objet d'une consolidation financière sans contrôle opérationnel

Secteur IMMOBILIER

- **Actifs détenus par PMV 1 gérés par des tiers**
 - BRICQ INVEST
 - POLE SOPPEC (Ménimur et Tigery)
 - Albatros
 - Pôle PYTHEAS
 - Champollion 21
 - Champollion 24

Evolutions de périmètre

Les évolutions observées du périmètre de la COMPAGNIE LEBON entre 2013 et 2014 sont les suivantes:

- L'entrée au périmètre consolidé de Taranis, structure créée en 2014 pour le rachat en 2015 de 11 immeubles de placement (aucune activité et aucun salarié en 2014)
- La réduction de capital par rachat et suppression d'actions par PMC 1 dans Palolding, à la suite de laquelle PMC 1 a perdu le contrôle de la société.
- L'acquisition au sein du secteur Hospitalité de 100% de la concession thermale de Brides-les-Bains ainsi que de 100% de la société SET à partir du 1^{er} avril 2014
- L'acquisition de 100% de l'Hôtel le Pigonnet à partir du 10 novembre 2014
- Le reclassement des actifs d'Avidom suite à leur cession en décembre 2014 : il existe un mandat de cession et l'opération de dilution a été réalisée le 6 février. Tous les comptes (actifs et passifs) liés à Avidom sont inscrits sur une ligne « actifs destinés à être cédés »
- Un certain nombre d'indicateurs ont été modifiés ou regroupés pour le reporting de l'activité 2014, afin de couvrir la totalité du périmètre des enjeux identifiés par l'article 225 de la loi Grenelle 2 tout en restant centrés sur les enjeux réellement pertinents pour une holding financière. La liste des indicateurs modifiés dans le cadre de ce nouvel exercice de reporting est présentée ci-dessous.

Indicateurs sociaux
Montant et évolution des rémunérations : remplacement des rémunérations moyennes (pouvant affecter la confidentialité de certaines données quant à la faiblesse de l'effectif) par des montants totaux de rémunération. De ce fait, suppression de l'indicateur sur l'évolution annuelle des rémunérations moyennes.
Suppression des indicateurs de total d'heures de formation selon le statut des collaborateurs (salariés/non salariés)
Indicateurs environnementaux
Suppression de l'indicateur de montants des provisions et garanties pour les risques environnementaux : aucune entité du groupe n'est susceptible de causer des dommages devant être réparés et/ou nécessitant des provisions de risques.
Suppression de l'indicateur des mesures de prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution : nuisances non existantes pour l'ensemble des activités du groupe
Suppression de l'indicateur l'utilisation des sols: indicateur non pertinent pour les activités du groupe
Suppression de l'indicateur des mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité : les activités des entités du groupe ont un impact négligeable sur la biodiversité et n'ont pas engagé de démarche sur ce thème en 2014
Indicateurs sociétaux
Suppression de l'indicateur chiffré du pourcentage de sous-traitance pour traiter de l'importance des relations avec les sous-traitants. Un traitement qualitatif de ce critère est choisi.
Suppression de l'indicateur « mesures prises en faveur des droits de l'homme », l'entreprise opérant uniquement en France en conformité avec le cadre légal national, et n'ayant entreprise aucune action dans ce domaine.

4. Note méthodologique

Elaboration du rapport

L'élaboration du rapport a été supervisée par la direction juridique 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.

Note : *L'ensemble des modalités de collecte et de consolidation des données extra-financières de la COMPAGNIE LEBON fait l'objet d'un manuel de procédure distinct du présent rapport.*

Collecte et consolidation des informations

Le processus de collecte repose sur la diffusion d'un questionnaire unifié à l'ensemble des services et des filiales de l'entreprise. Ce questionnaire reprend l'intégralité des informations requises par le législateur en matière de transparence RSE (article 225 de la loi Grenelle 2), en les détaillant par des indicateurs adaptés à chaque donnée. Les questions posées au sein de ce formulaire sont explicitées et illustrées pour faciliter les réponses.

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

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

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

- COMPAGNIE LEBON : SIGMA CONSO : Logiciel de consolidation
- ESPRIT DE FRANCE : CEGID : Logiciel de gestion
- SDE, SET : SAGE COMPATIBILITÉ : Logiciel de gestion

Limites de la collecte

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

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

Définitions et modalités de calcul retenues

Les données reçues ne correspondant pas au format requis par le questionnaire (exemple : unités de consommation énergétique hétérogènes) ont fait l'objet d'un traitement statistique lorsque des précisions supplémentaires étaient indisponibles.

Les informations non renseignées dans les questionnaires reçus sont isolées des formules de calculs dans la production de données chiffrées, afin de ne pas altérer les résultats totaux.

Important : Les données quantitatives des entités acquises en cours d'année 2014 (Hôtel Pigonnet, Hôtels et établissements thermaux SET à Brides-les-Bains) correspondent uniquement à la période de contrôle opérationnel par la COMPAGNIE LEBON. Les chiffres rapportés au sein du secteur Hospitalité excluent donc toute activité antérieure à l'acquisition de ces entités. En l'absence d'informations segmentées entre ces deux périodes distinctes, les résultats présentés ont fait l'objet de ratios en fonction du nombre de jours d'activité sous le contrôle du groupe Lebon (sauf indication contraire).

4. Périmètre de reporting

5. Informations Sociales

Emploi

Effectif total (en ETP) et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique

1.1 Effectif Total (en ETP)	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Effectif Total	393	5	4	10	412
Nombre de CDI	226	4	4	9	243
Nombre de CDD	167	1	0	1	169
Participations financières					
Effectif Total		11			11
Nombre de CDI		10			10
Nombre de CDD		1			1
1.1 Effectif Total (en ETP)	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Effectif Total	393	5	4	10	412
Nombre de CDI	226	4	4	9	243
Nombre de CDD	167	1	0	1	169
Participations financières					
Effectif Total		11			11
Nombre de CDI		10			10
Nombre de CDD		1			1

1.1 Effectif Total (en ETP)	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Périmètre consolidé (IFRS)					
Effectif Total	393	16	4	10	423
Nombre de CDI	226	14	4	9	253
Nombre de CDD	167	2	0	1	170

L'intégralité des salariés des entités de la COMPAGNIE LEBON et de ses participations financières est employée en France.

Secteur Hospitalité

L'essentiel de l'effectif du secteur est, depuis l'acquisition de l'activité de Thermalisme à Brides-Les-Bains et de l'hôtel du Pignonnet, composé majoritairement de salarié(e)s des établissements thermaux (+193 ETP), et des hôtels du groupe ESPRIT

DE FRANCE (+51 ETP avec l'entrée de l'Hôtel du Pignonnet). Ce personnel représente la majorité de la masse salariale du périmètre contrôlé opérationnellement par la COMPAGNIE LEBON.

Le poids des contrats CDD est issu de la forte activité saisonnière des établissements thermaux (recrutement de saisonniers).

Secteur Immobilier

Au 31 Décembre 2014 l'effectif de Paluel Marmont Valorisation était de 4 personnes. Un CDD s'est transformé en CDI suite à une première période de 6 mois.

Au niveau des actifs gérés par des tiers, il est à noter que le partenariat de promotion résidentielle PMV-BRICQ INVEST et le pôle SOPPEC employaient en 2014 6 salariés chacun (dont 1 contrat d'apprentissage pour PMV-BRICQ INVEST).

Secteur Capital Investissement

Au 31 Décembre 2014 l'effectif de PALUEL-MARMONT CAPITAL était de quatre personnes.

**Dans les participations financières, la déconsolidation de Palolding et le reclassement en « actifs destinés à être cédés », d'Avidom explique l'absence de comptabilisation de salariés dans ce secteur.*

Secteur Holding

L'effectif du siège de la COMPAGNIE LEBON était de 10 équivalents temps plein (ETP) en 2014. Un employé y travaille en contrat d'apprentissage, qui correspond au CDD indiqué.

1.2 Effectif Cadre	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Nombre de cadres employés	24	3	4	6	37
Pourcentage de cadres/effectif total	6%	60%	100%	60%	9%
Participations financières					
Nombre de cadres employés		8			8
Pourcentage de cadres/effectif total		73%			73%

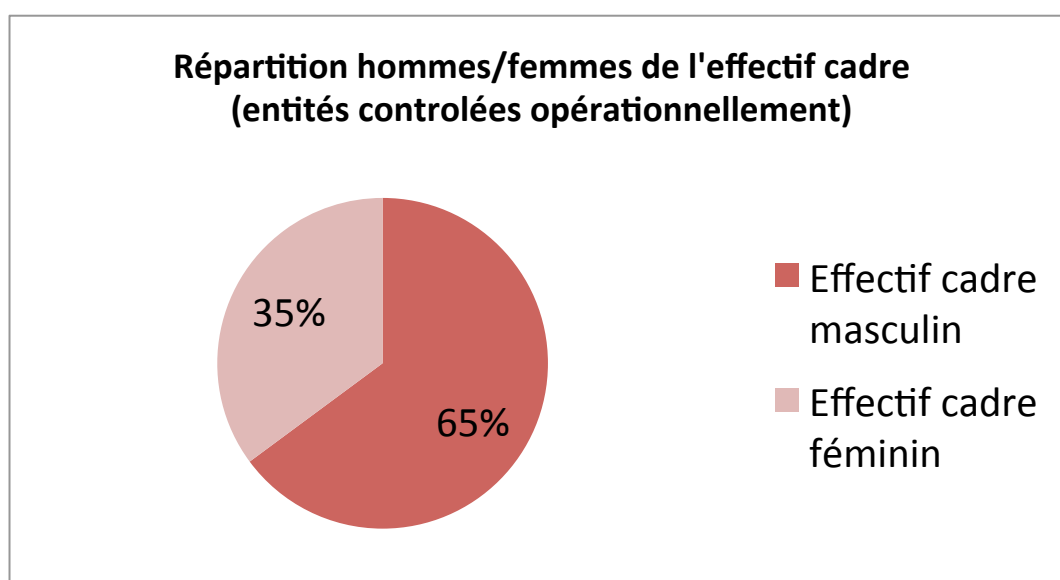
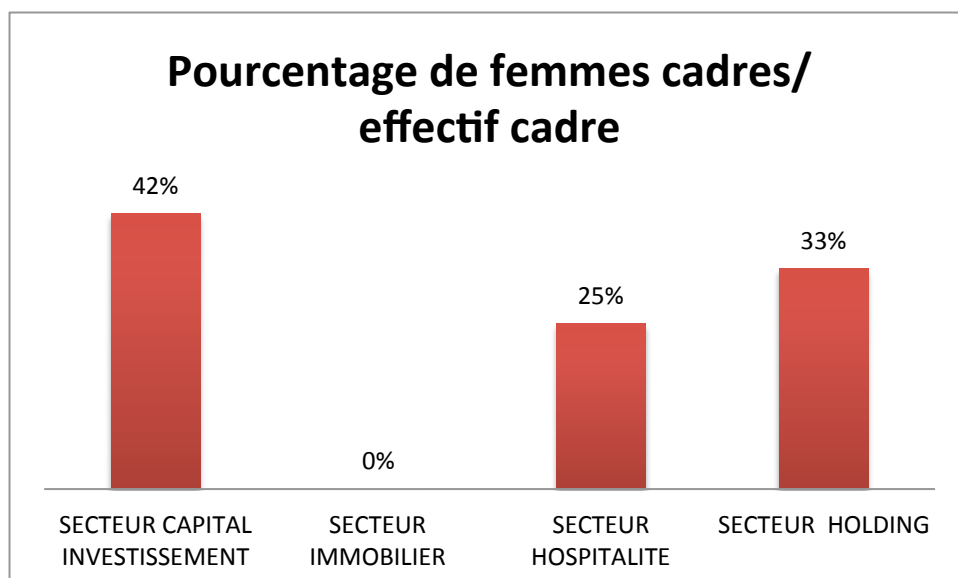
1.2 Effectif Cadre	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Périmètre consolidé (IFRS)					
Nombre de cadres employés	24	11	4	6	45
Pourcentage de cadres/effectif total	6%	66%	50%	60%	41%

1.3 Effectif féminin au sein de la structure	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					

Effectif féminin total (ETP)	249	1	2	6	258
Nombre de femmes cadres	10	0	1	2	13
Pourcentage de femmes cadres/effectif cadre	42%	0%	25%	33%	35%

Participations financières					
Effectif féminin total		7			7
Nombre de femmes cadres		6			6
Pourcentage de femmes cadres/effectif cadre		75%			75%

1.3 Effectif féminin au sein de la structure	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Périmètre consolidé (IFRS)					
Effectif féminin total (ETP)	249	8	2	6	265
Nombre de femmes cadres	10	6	1	2	19
Pourcentage de femmes cadres/effectif cadre	42%	38%	13%	33%	55%



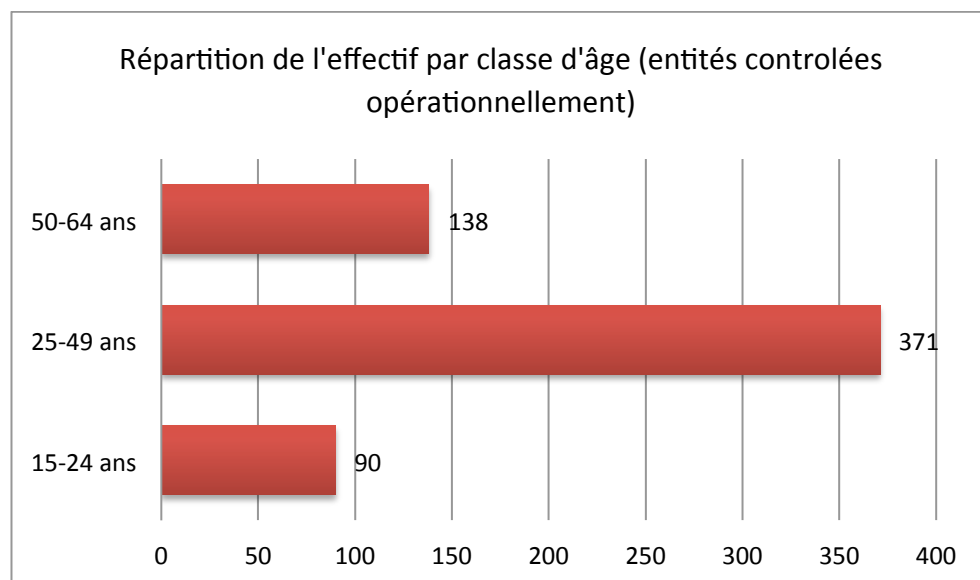
1.4 Répartition de l'effectif par zone géographique	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Effectif en Europe (en ETP)	393	5	4	10	412
Effectif en Afrique	0	0	0	0	0
Effectif en Asie	0	0	0	0	0
Effectif en Amérique du Sud	0	0	0	0	0
Participations financières					
Effectif en Europe (en ETP)		11			11
Effectif en Afrique		0			0
Effectif en Asie		0			0
Effectif en Amérique du Sud		0			0

1.4 Répartition de l'effectif par zone géographique	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Périmètre consolidé (IFRS)					
Effectif en Europe (en ETP)	393	16	4	10	423
Effectif en Afrique	0	0	0	0	0
Effectif en Asie	0	0	0	0	0
Effectif en Amérique du Sud	0	0	0	0	0

1.5 Répartition de l'effectif par classe d'âge (en effectif ⁶)	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
15-24 ans	90	0	0	0	90
25-49 ans	358	4	4	5	371
50-70 ans	133	0	0	5	138
Participations financières					
15-24 ans		1			1
25-49 ans		8			8
50-70 ans		3			3

⁶ Les chiffres exprimés en effectif sont supérieurs aux chiffres exprimés en ETP. Le choix de cette unité est justifié par la répartition de chaque salarié selon sa classe d'âge, sans distinction de type de contrat ou de durée de travail.

1.5 Répartition de l'effectif par classe d'âge (en effectif)	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Périmètre consolidé (IFRS)					
15-24 ans	90	1	0	0	91
25-49 ans	358	12	4	5	379
50-70 ans	133	3	0	5	141



❖ Embauches et licenciements

Note : Les chiffres suivants correspondent à l'activité annuelle des entités du groupe, y compris de l'Hôtel Pignonnet et des établissements de Brides-Les-Bains, pour lesquels le détail des dates d'embauche et de départ n'est pas disponible et ne permet pas la distinction des données pré et post-acquisition.

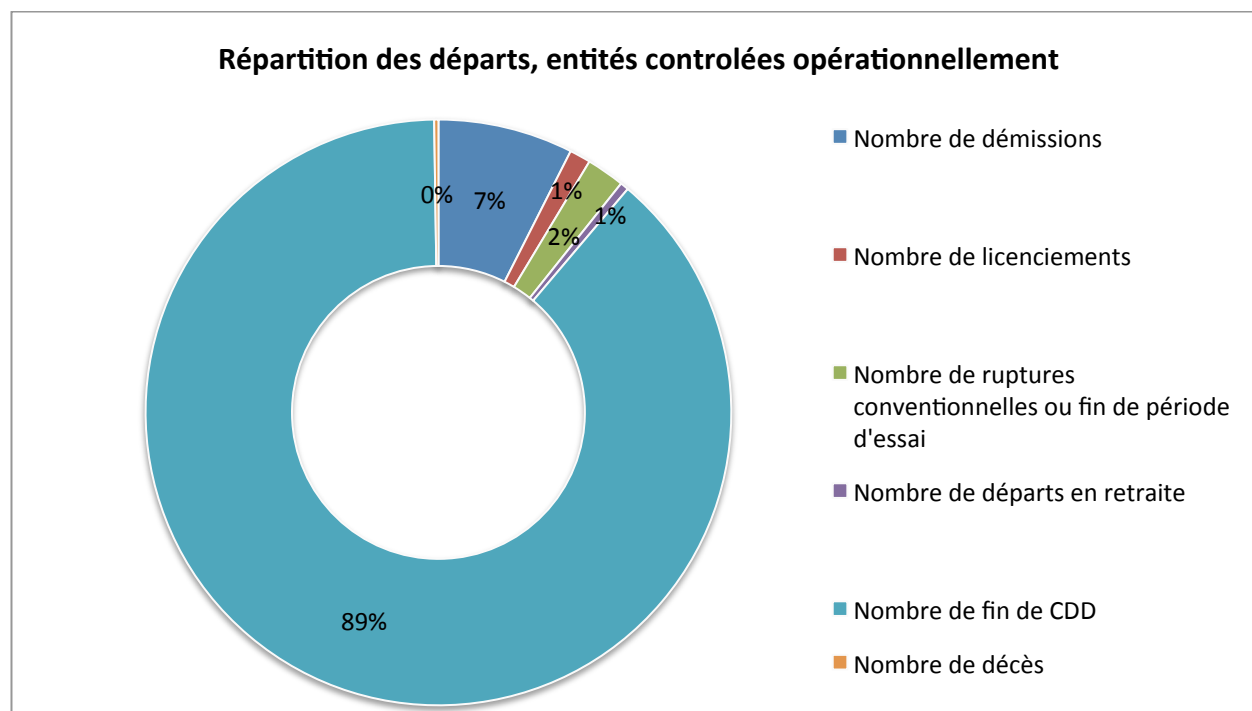
1.6 Total des embauches	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Nombre de salariés recrutés en CDI	28	2	1	2	33
Nombre de salariés recrutés en CDD	324	1	0	2	327
Total des embauches	352	3	1	4	360
Participations financières					
Nombre de salariés recrutés en CDI		2			2
Nombre de salariés recrutés en CDD		2			2
Total des embauches		4			4

1.6 Total des embauches	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Nombre de salariés recrutés en CDI	28	2	1	2	33
Nombre de salariés recrutés en CDD	324	1	0	2	327
Total des embauches	352	3	1	4	360
Participations financières					
Nombre de salariés recrutés en CDI		2			2
Nombre de salariés recrutés en CDD		2			2
Total des embauches		4			4

1.6 Total des embauches	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Périmètre consolidé (IFRS)					
Nombre de salariés recrutés en CDI	28	4	1	2	35
Nombre de salariés recrutés en CDD	324	3	0	2	329
Total des embauches	352	7	1	4	364

1.7 Nombre de départs	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Nombre de démissions	32	0	0	0	32
Nombre de licenciements	5	0	0	0	5
Nombre de ruptures conventionnelles ou fin de période d'essai	7	0	1	1	9
Nombre de départs en retraite	2	0	0	0	2
Nombre de fin de CDD	379	0	0	1	380
Décès	1	0	0	0	1
Total	425	0	0	0	425

Note : Les participations financières de la COMPAGNIE LEBON n'ont communiqué aucun départ pour leur activité en 2014. Les chiffres des entités contrôlées opérationnellement sont donc les mêmes que ceux du périmètre consolidé (IFRS).



Secteur Hospitalité

Le nombre important de départs (en particulier fin de CDD) correspond aux fins de contrats saisonniers des établissements thermaux. Ce nombre est équivalent au nombre d'embauches en CDD communiquées précédemment.

Secteur Immobilier

Une des embauches réalisées au sein de PM-VALORISATION correspond à la transformation d'un CDD en CDI.

Secteur Holding

Le départ affiché (fin de CDD) correspond à la transformation d'un CDD à un CDI au sein du siège.

Rémunération

Note : Les chiffres suivants correspondent à l'activité annuelle des entités du groupe, y compris de l'Hôtel Pigonnet et des établissements de Brides-Les-Bains, pour lesquels le détail des rémunérations n'est pas disponible et ne permet pas la distinction des données pré et post-acquisition.

1.8 Total des rémunérations (effectif permanent, en euros)	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Total des rémunérations fixes (charges salariales incluses, hors charges patronales)	9 154 459 €	317 640 €	1 048 790 €	911 734 €	11 432 623 €
Montant total de l'intéressement salarial	215 610 €	- €	- €	- €	215 610 €
Montant total de l'abondement	73 108 €	8 464 €	8 464 €	20 027 €	110 063 €
Participations financières					
Montant total de l'abondement		18 003 €			18 003 €

1.8 Total des rémunérations (effectif permanent, en euros)	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Périmètre consolidé (IFRS)					
Total des rémunérations fixes (charges salariales incluses, hors charges patronales)	9 154 459 €	317 640 €	1 048 790 €	911 734 €	11 432 623 €
Montant total de l'intéressement salarial	215 610 €	- €	- €	- €	215 610 €
Montant total de l'abondement	73 108 €	26 467 €	8 464 €	20 027 €	128 066 €

Dans le cadre d'un plan d'épargne entreprise (PEE), des investissements sont proposés à l'ensemble du personnel de la Holding et des hôtels du groupe. Ces investissements font partie d'une gamme de placements socialement responsable (« CAP ISR ») labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES). Cette gamme s'articule autour de six placements complémentaires permettant de répondre aux besoins des épargnants pour des placements à moyen et long terme (allant de 3 mois à 5ans). La gamme « CAP ISR » est composée d'investissements sélectionnés pour leur performance sur des critères ESG (Environnementaux, Sociétaux et de Gouvernance), conciliant enjeux financiers et enjeux du développement durable⁷.

Secteur Hospitalité

Le personnel d'ESPRIT DE FRANCE et des hôtels bénéficie d'un plan d'intéressement.

Note : Les montants de rémunération du personnel de l'hôtel Pigonnet ne sont pas inclus dans les tableaux précédents, l'information étant indisponible à la date d'élaboration du rapport.

Secteur Immobilier

Les salariés de Paluel Marmont Valorisation reçoivent des primes versées en fonction de critères de résultats conformes aux normes de la profession.

Secteur Capital Investissement

Les salariés de PALUEL-MARMONT CAPITAL ont accès au Plan Epargne Entreprise du groupe LEBON. Ils bénéficient d'un abondement sous forme de carried interest conforme aux normes de la profession.

Note : Aucune rémunération liée à des participations salariales n'a été versée en 2014 au sein de la COMPAGNIE LEBON ou de ses filiales.

Organisation du travail

Organisation du temps de travail

2.1 Effectif employé en temps partiel	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Effectif (en ETP)	22	0	1	2	25
Participations financières					
Effectif (en ETP)		2			2

⁷ Pour plus d'informations, consulter : <http://www.elan.capisr.fr>

2.1 Effectif employé en temps partiel	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Périmètre consolidé (IFRS)					
Effectif (en ETP)	22	2	1	2	27

Secteur Capital Investissement

Une salariée est employée en équivalent 4/5^{ème}.

Absentéisme

2.2 Absentéisme	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
heures d'absence total	20608,8	7,0	0,0	1593,0	22208,8
Participations financières					
heures d'absence total		0,0			0,0

Note : Les participations financières de la COMPAGNIE LEBON n'ont communiqué aucune absence pour leur activité en 2014. Les chiffres des entités contrôlées opérationnellement sont donc les mêmes que ceux du périmètre consolidé (IFRS).

Secteur Immobilier

Les heures d'absences de Paluel Marmont Valorisation sont dues en 2014 à un congé maladie.

Secteur Holding

Les heures d'absences des salariés du siège sont essentiellement dues un arrêt maladie et à un accident de trajet survenus en 2014.

2.3 Heures supplémentaires	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Réponse	23115,3	0,0	0,0	0,0	23115,3

Note : Les participations financières de la COMPAGNIE LEBON n'ont communiqué aucune heure supplémentaire pour leur activité en 2014. Les chiffres des entités contrôlées opérationnellement sont donc les mêmes que ceux du périmètre consolidé (IFRS).

Secteur Hospitalité

La convention collective du groupe ESPRIT DE FRANCE prévoit un horaire hebdomadaire de 38 heures avec récupération d'1 heure par l'acquisition d'une RTT et de 2 heures payées en heures supplémentaires. La majorité des salariés de SET Hôtels travaille selon un horaire hebdomadaire de 39 heures (compensées par une majoration de salaire de 10%). Les heures supplémentaires déclarées par SET Brides (1255 h) sont en grande partie des heures de délégation des IRP (622 h). Les salariés de l'hôtel du Pignonnet travaillent sur une base de 39h hebdomadaires.

Secteur Holding

Pour les salariés de la holding, il est prévu un horaire hebdomadaire de 35 heures, sans comptabilisation des heures supplémentaires. Plusieurs cadres de la holding sont soumis à un forfait horaire.

Relations sociales

Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci

Secteur Hospitalité

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

En 2014, les hôtels suivants ne disposaient pas de délégation de personnel en place et organisaient le dialogue social par voie d'affichage :

- Hôtel d'Orsay
- Hôtel des Saints Pères
- Hôtel Parc Saint-Severin
- Hôtel de la place du Louvre
- Hôtel Aiglon

Au sein des établissements de **thermalisme** :

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

Le dialogue au sein de Sources d'Equilibre (SDE) se fait essentiellement par entretien individuel.

Le dialogue social au sein de l'Hôtel du Pignonnet et des hôtels SET n'est pas formalisé et n'a pas fait l'objet d'une remontée d'information compte tenu de la récente acquisition des établissements par la COMPAGNIE LEBON.

Secteurs Capital Investissement et Holding

L'effectif travaillant au **siège** étant très restreint, les relations sociales sont peu formalisées et le dialogue est constant. Le dialogue social au sein de la COMPAGNIE LEBON est formalisé sous forme d'un entretien individuel de fin d'année, lors duquel chaque salarié échange avec son supérieur hiérarchique. Cet échange fait l'objet d'un compte-rendu signé par les deux parties. L'information aux salariés est diffusée par voie électronique ou sous forme de note interne.

Secteur Immobilier

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

Au niveau des participations financières immobilières du groupe, les seules informations disponibles sur le dialogue social sont celles du pôle SOPPEC, qui organise un dialogue informel compte tenu de son effectif restreint (une réunion d'équipe est organisée toutes les 3 semaines).

Bilan des accords collectifs

Secteurs Hospitalité Immobilier, Capital Investissement et Holding

Aucun d'accord collectif n'a été signé en 2014 au sein de la COMPAGNIE LEBON et de ses filiales

Santé et sécurité

Conditions de santé et de sécurité au travail

Secteur Hospitalité

L'entreprise procède à l'évaluation des risques professionnels en ayant recours à un "document unique d'évaluation", pour chaque hôtel **ESPRIT DE FRANCE**, fonction par fonction. Ce document est mis à jour de façon annuelle.

Ce document fait l'objet d'une mise à jour 1 fois par an. Afin de garantir la santé et la sécurité des salariés, l'entreprise fait utilisation de produits d'entretien biodégradables ou éco-labellisés. Par ailleurs les accès aux produits d'entretiens dangereux sont tous sécurisés.

1 à 2 exercices d'évacuation sont planifiés chaque année dans chacun des hôtels du groupe. Ces établissements sont par ailleurs tous gérés par des contrats de maintenance de sécurité incendie.

Une étude de l'ergonomie des postes de travail en réception a été réalisée afin de les adapter. Une sensibilisation des femmes de chambres sur les bonnes postures, les techniques de réception, le nettoyage des chambres, et des formations bi-annuelles à la sécurité incendie sont en place au sein des hôtels ESPRIT DE FRANCE. La santé des salariés fait l'objet de visites de la médecine du travail.

Les établissements de **thermalisme** récemment acquis par le groupe n'ont pas relevé de risque majeur en matière de santé et de sécurité pour le personnel et respectent l'ensemble de la législation en vigueur sur ces sujets.

Secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding

L'entreprise n'a constaté en 2014 aucun risque majeur pour la santé ou la sécurité de ses salariés pour son périmètre opérationnel. Les conditions de travail du personnel font l'objet d'un suivi par le CHSCT.

❖ Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail

Il n'a été signé au cours de l'année 2014 aucun accord en matière de santé et de sécurité au travail au sein de la COMPAGNIE LEBON.

❖ Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles

Note : Les chiffres suivants correspondent à l'activité annuelle des entités du groupe, y compris de l'Hôtel Pigonnet et des établissements de Brides-Les-Bains, pour lesquels le détail des dates d'absentéisme n'est pas disponible et ne permet pas la distinction des données pré et post-acquisition.

4.3 Accidents du travail	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL (pondéré par volume d'effectif)
Entités contrôlées opérationnellement					
Taux d'absentéisme pour maladie, y compris maladie professionnelle (en %)	3,26%	0,00%	0,00%	0,00%	3,03%
Participations financières					
Taux d'absentéisme pour maladie, y compris maladie professionnelle (en %)		0,00%			0,00%

4.3 Accidents du travail	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL (pondéré par volume d'effectif)
Périmètre consolidé (IFRS)					
Taux d'absentéisme pour maladie, y compris maladie professionnelle (en %)	3,26%	0,00%	0,00%	0,00%	2,95%

Secteurs Immobilier, Capital Investissement

Aucun membre des équipes travaillant pour ces secteurs n'a connu d'accident du travail ou de maladie professionnelle en 2014.

Formation

❖ Politiques mises en œuvre en matière de formation

Secteur Hospitalité

Les salariés des hôtels ESPRIT DE FRANCE ont bénéficié en 2014 de la formation « Luxury Attitude », destinée aux professionnels de l'hospitalité et du luxe. L'objectif de cette formation est de réduire l'écart entre la promesse d'une marque (ESPRIT DE FRANCE) et la perception du client, en privilégiant l'amélioration du service, dans sa dimension humaine, professionnelle et esthétique. Par ailleurs des formations mensuelles sont disponibles sur-mesure, afin de les adapter aux besoins du personnel, des réceptionnistes et des femmes de chambre (ces formations sont animées par l'encadrement de l'hôtel).

L'encadrement d'ESPRIT DE FRANCE a pour sa part suivi une formation ASFOREST : un séminaire de management à destination de l'ensemble des directeurs d'hôtels et des fonctions support.

Au sein des établissements de thermalisme, les formations sont décidées et réalisées à la demande de chaque salarié ou de son supérieur hiérarchique. Il est à noter que les demandes d'utilisation de DIF sont systématiquement validées. Par ailleurs les salariés des établissements de SET à Brides-Les-Bains bénéficient d'un plan de formation annuel.

L'information concernant les formations mises en place en 2014 au sein de l'hôtel du Pignonnet ne sont pas disponibles compte tenu de sa récente acquisition en fin d'année.

Secteur Capital Investissement

De façon générale, les formations du secteur sont organisées à la demande du salarié ou de son supérieur hiérarchique. Le souci de proposer une formation externe concerne essentiellement l'assistante & le responsable back office de PMC. Pour cela, nous surveillons les formations proposées par l'AFIC (association professionnelle) dont PMC est membre et nous les retenons lorsqu'elles s'avèrent adaptées à sa mission.

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

Secteurs Immobilier et Holding

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

Au sein des participations financières, le Pôle SOPPEC a accordé (à l'issue des entretiens individuels) une formation informatique à l'une de ses négociatrices commerciales en 2014.

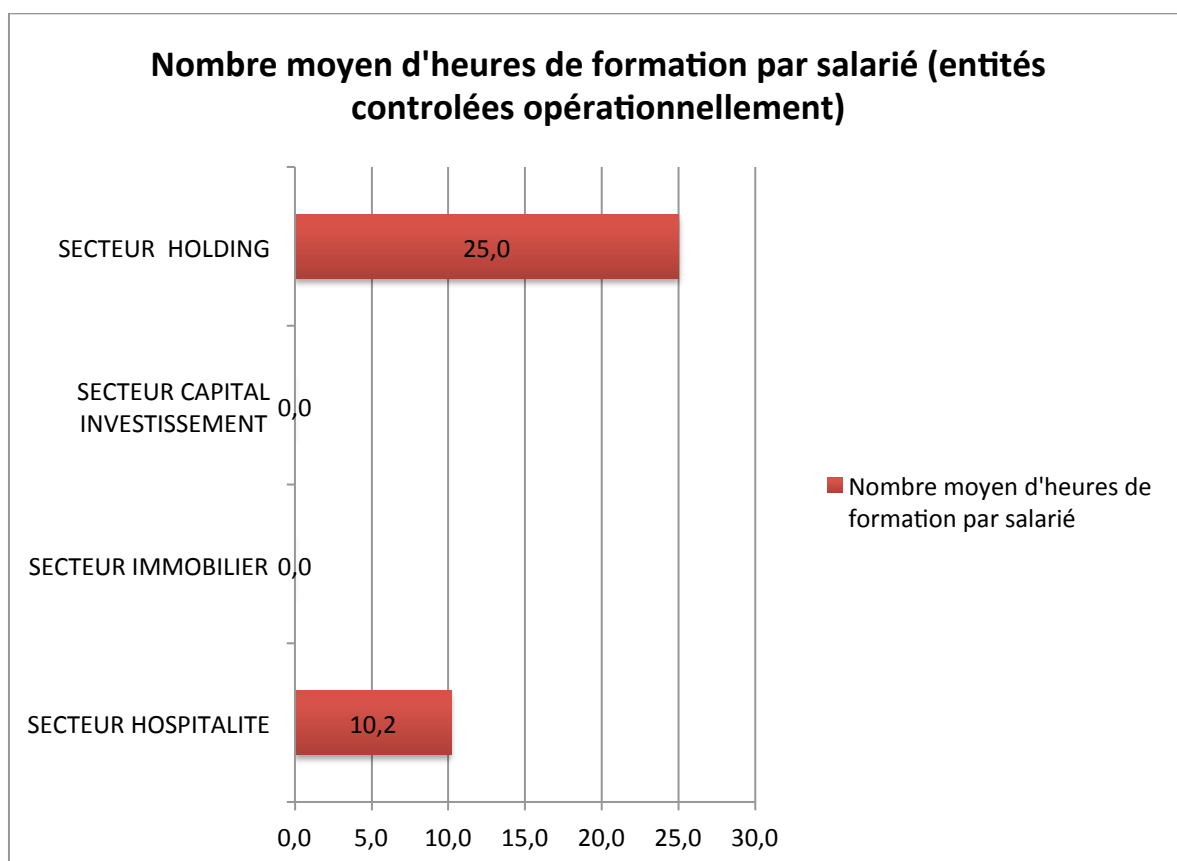
❖ Nombre total d'heures de formation

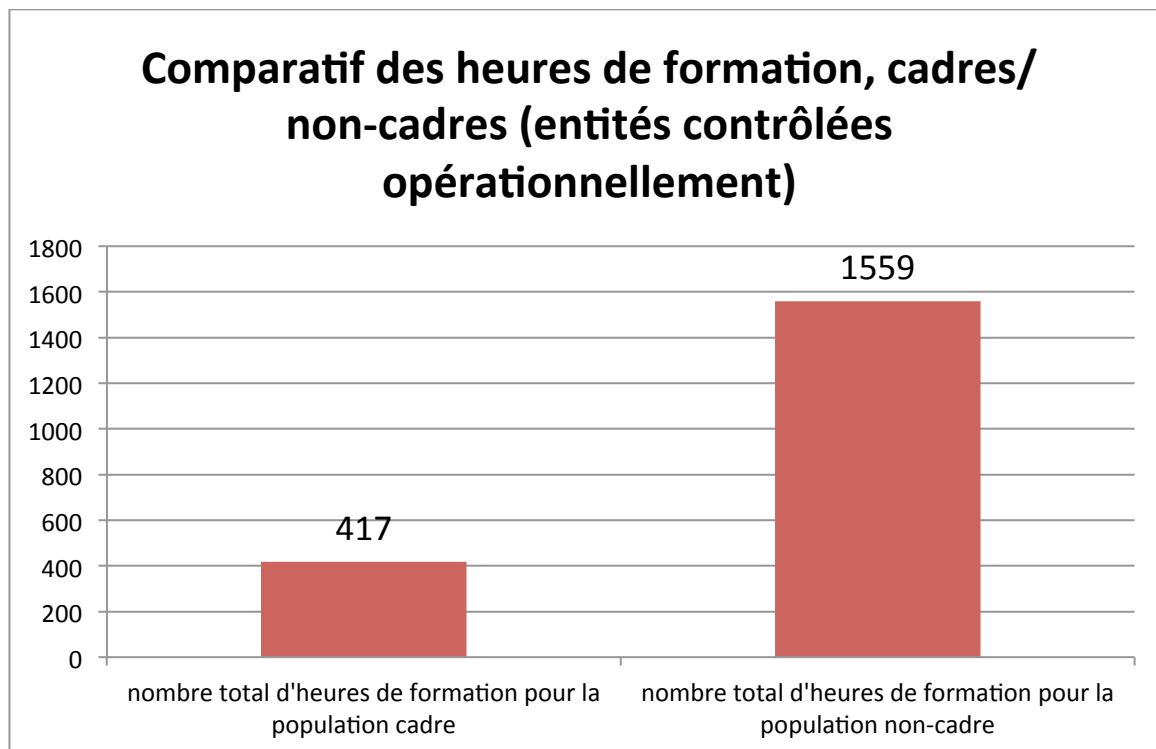
Note : Les chiffres suivants correspondent à l'activité annuelle des entités du groupe, y compris de l'Hôtel Pignonnet et des établissements de Brides-Les-Bains, pour lesquels le détail des dates et des effectifs de formation n'est pas disponible et ne permet pas la distinction des données pré et post-acquisition.

	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
5.2 Heures de formation					
Entités contrôlées opérationnellement					
Nombre total d'heures de formation	1847,0	0,0	0,0	150,0	1997,0
Nombre de collaborateurs formés	188,0	0,0	0,0	6,0	194,0
nombre total d'heures de formation pour la population cadre	377,0	0,0	0,0	40,0	417,0
nombre total d'heures de formation pour la population non-cadre	1449,0	0,0	0,0	110,0	1559,0
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	10,2	0,0	0,0	25,0	8,8
Participations financières					
Nombre total d'heures de formation		562,0			562,0
Nombre de collaborateurs formés		4,0			4,0

nombre total d'heures de formation pour la population cadre	450,0	450,0
nombre total d'heures de formation pour la population non-cadre	112,0	112,0
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	55,4	55,4

5.2 Heures de formation	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Périmètre consolidé (IFRS)					
Nombre total d'heures de formation	1847,0	562,0	0,0	150,0	2559,0
Nombre de collaborateurs formés	188,0	4,0	0,0	6,0	198,0
nombre total d'heures de formation pour la population cadre	377,0	450,0	0,0	40,0	867,0
nombre total d'heures de formation pour la population non-cadre	1449,0	112,0	0,0	110,0	1671,0
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	10,2	27,7	0,0	25,0	15,7





Egalité de traitement

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

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

A l'exception des salariés des hôtels ESPRIT DE FRANCE, aucun employé de la COMPAGNIE LEBON n'est chargé des mêmes responsabilités, ce qui entraîne des niveaux de salaires différents. Au sein des établissements de thermalisme, les qualifications équivalentes sont rémunérées selon la même base de rémunération (agents soignants thermaux, kinésithérapeutes, professeurs de gymnastique...).

Aucune promotion n'a été accordée en 2014 au sein du groupe, ce qui explique les taux nuls constatés dans le tableau 6.1.3.

Les membres des équipes de gestion se répartissent de la façon suivante :

- ESPRIT DE FRANCE : 5 femmes, 1 homme
- Paluel Marmont Valorisation : 1 femme, 3 hommes
- Paluel Marmont Capital : 2 femmes, 2 hommes
- Comité de direction de la COMPAGNIE LEBON : 3 femmes, 8 hommes
- Comité stratégique de SET Brides : 1 femme et 4 hommes

Note : Compte tenu de la faiblesse de l'effectif de plusieurs secteurs de l'entreprise, les rémunérations moyennes hommes/femmes ne peuvent être communiquées sans atteindre à la confidentialité d'informations identifiant de fait certains salariés.

Les participations financières de la COMPAGNIE LEBON n'ont communiqué aucune information sur l'égalité H/F pour leur activité en 2014. Les chiffres des entités contrôlées opérationnellement sont donc les mêmes que ceux du périmètre consolidé (IFRS).

6.1.3 égalité H/F	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Part de femmes dans les organes de direction (direction générale, comité exécutif, en %)	2%	0%	25%	0%	7%
Part de femmes dans les promotions en %	0%	0%	0%	0%	0%
Part de femmes dans les augmentations individuelles en %	63%	50%	50%	100%	66%

❖ Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Secteur Hospitalité

Les hôtels ESPRIT DE FRANCE agissent en faveur de l'insertion des personnes handicapées. Une réflexion est en cours à l'heure actuelle en partenariat avec l'Office du Tourisme et des Congrès de Paris. Les hôtels du groupe font régulièrement appel à des ateliers protégés et adaptés (Etablissements et Services d'Aide par le Travail, ESAT) pour leurs achats.

Les établissements de thermalisme emploient plusieurs travailleurs handicapés, dans le respect des seuils réglementaires.

Secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding

Les autres secteurs de la COMPAGNIE LEBON n'ont à ce jour pas mis en place de mesures favorisant l'emploi ou l'insertion des personnes handicapées. Toutes les structures de ces secteurs sont en deçà des seuils d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (effectif de 20 personnes).

6.2.1 Effectif de travailleurs handicapés	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Effectif de travailleurs handicapés	7	0	0	0	7
Taux direct (%) (nombre de travailleurs handicapés / nombre de salariés)	1,78%	0,00%	0,00%	0,00%	1,65%

6.2.1 Effectif de travailleurs handicapés	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Effectif de travailleurs handicapés	7	0	0	0	7
Taux direct (%) (nombre de travailleurs handicapés / nombre de salariés)	1,78%	0,00%	0,00%	0,00%	1,65% ⁸

⁸ Taux global pondéré par rapport aux volumes d'effectifs des différents secteurs

Note : Les participations financières de la COMPAGNIE LEBON n'ont communiqué aucune information sur l'effectif de travailleurs handicapés pour leur activité en 2014. Les chiffres des entités contrôlées opérationnellement sont donc les mêmes que ceux du périmètre consolidé (IFRS).

❖ Politique de lutte contre les discriminations

Secteur Hospitalité

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

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

Secteur Capital Investissement

La lutte et l'élimination des discriminations n'ont de sens à s'appliquer que pour les investissements que PMC décide et suit pour le compte des véhicules d'investissement qu'elle gère (PMC1 PMC II). PMC, société de gestion agréée par l'AMF, membre de l'AFIC (association française des investisseurs pour la croissance) a le souci de se confronter aux bonnes pratiques édictées par l'AFIC dont fait partie le "Guide de communication d'informations ESG pour le capital investissement". Le règlement du FPCI PMC II géré par PMC 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".

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

Secteurs Immobilier et Holding

La COMPAGNIE LEBON n'a pas mis en place en 2014 de politique spécifique à la lutte contre les discriminations dans ces secteurs.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, à l'élimination du travail forcé ou obligatoire, à l'abolition effective du travail des enfants

La COMPAGNIE LEBON exerce l'intégralité de ses activités sur le territoire français et se conforme de ce fait à la réglementation nationale en matière de droit du travail, conforme à toutes les stipulations des conventions fondamentales de l'OIT.

Notre implantation exclusive en France implique l'absence de toute communication de promotion de conventions relatives à l'élimination du travail forcé ou obligatoire, et au travail des enfants. Les mesures liées à l'élimination des discriminations sont détaillées au sein de l'indicateur précédent (cf. supra). Les droits associatifs et syndicaux sont protégés au sein de l'entreprise par les dispositifs détaillés au sein de l'indicateur « Dialogue Social » (cf. supra).

6. Informations Environnementales

Politique générale en matière environnementale

❖ Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Secteur Hospitalité

Les pratiques responsables du secteur hospitalité au sein de la COMPAGNIE LEBON sont pilotées par la responsable juridique de du groupe, et par une responsable développement durable au sein d'ESPRIT DE FRANCE. Suite à la sensibilisation de responsables d'ESPRIT DE FRANCE en 2014 sur les sujets environnementaux dans l'hôtellerie, la désignation d'un « relais développement durable » dans chaque hôtel est en cours.

Par ailleurs, 6 hôtels sur 7 sont signataires de la Charte "pour un hébergement durable à Paris" à la suite d'un audit externe, réalisé par l'Office du Tourisme et des Congrès de Paris

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

Secteur Immobilier

PALUEL-MARMONT VALORISATION (PMV-1) a mis en place un certain nombre de mesures environnementales, à la fois dans son environnement de travail et dans son activité. L'entreprise s'applique ainsi plusieurs éco-gestes tels que des impressions économiques en papier et en encre, une attention à l'éclairage des bâtiments... Cette attention est également traduite dans les procédures d'analyses d'investissement immobilier réalisées par le groupe : celles-ci intègrent des problématiques environnementales telles que la Réglementation Thermique 2012 (RT 2012), et les choix de construction de bâtiments à haute qualité environnementale (HQE).

Actifs gérés par PMV-1

PEVELE PROMOTION : Le responsable du projet immobilier est sensibilisé aux questions environnementales et sensibilise les constructeurs et les locataires à ces questions.

Actifs gérés par des tiers

PMV-BRICQ INVEST : Tous les programmes ont un label BBC en logement. La RT 2012 est respectée sur l'ensemble des projets. Par ailleurs dans le cadre des relations avec des bailleurs sociaux, l'entreprise s'engage à respecter le label HQE (profil A).

Secteur Capital Investissement

La stratégie de la holding consistant à investir de manière temporaire au travers de Paluel-Marmont Finance dans des fonds spécialisés, celle-ci ne possède pas de contrôle direct sur l'impact environnemental des entreprises dans lesquelles elle détient des participations. Néanmoins, la COMPAGNIE LEBON s'applique à prendre en compte ces enjeux en analysant la politique de gestion et la sélection de produits financiers des sociétés dans lesquelles sont placées ces investissements. Cette analyse porte sur la gestion des risques environnementaux (pollutions, impact des produits) le respect de la réglementation en la matière (installations classées, émissions polluantes, traitement des déchets, etc.) et l'impact environnemental des produits et services créés.

Dans son activité d'investissement, PALUEL-MARMONT CAPITAL diligente des audits environnementaux lorsque les activités des entreprises concernées l'exigent (activités industrielles potentiellement polluantes, ou soumises à contrôles des DREAL ...). Les résultats de ces audits peuvent constituer une raison suffisante de ne pas réaliser l'investissement et font l'objet, si l'investissement est réalisé, d'un suivi pour s'assurer que l'entreprise se rapproche des meilleures pratiques existantes en la matière.

Secteur Holding

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

Il faut toutefois signaler que PERIAL PROPERTY MANAGEMENT, la société gestionnaire de l'actif appartement à la SCI DU 24 RUE MURILLO, est certifiée ISO 9001 et effectue le suivi des consommations de fluides (eau, énergie, électricité). Cette société possède un manuel de bonnes pratiques⁹ qui pourrait constituer la base pour l'établissement de plans d'amélioration environnementale pour la SCI.

❖ Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

Secteur Hospitalité

Dans le cadre du partenariat avec l'Office du tourisme et des congrès de Paris, une formation au développement durable est mise au point.

Une sensibilisation des collaborateurs au développement durable est affichée dans tous les locaux du personnel, sous forme de documentation 3 pages : énergie, déchet, eau.

Dans le cadre de la classification 3 et 4 étoiles de nos hôtels, une formation spécifique aux problématiques du développement durable est proposée aux salariés.

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

Les établissements thermaux n'ont pas organisé d'actions de formation dans le domaine environnemental cette année.

⁹ <http://bonnespratiques-gestionnaires.perial.info>

Secteur Immobilier

Les équipes de ce secteur n'ont pas suivi de formation au développement durable en 2014.

Secteurs Capital Investissement et Holding

Des formations sont assurées via le service dédié « Développement Durable » et le « Projet Périel ».

Le secteur Capital Investissement n'a pas organisé d'actions de formation dans le domaine environnemental cette année.

❖ Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

Compte tenu de la nature des activités de la COMPAGNIE LEBON, les secteurs traitant des risques environnementaux sont ceux de l'hôtellerie et de l'investissement immobilier (compte tenu de son impact potentiel sur le lieu d'implantation des opérations financées). Aucune provision ou garantie en prévision de ce type de risque n'a été mise en place en 2014.

Pollution et gestion des déchets

❖ Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

Secteur Hospitalité

ESPRIT DE FRANCE a intégré à partir de 2014 des critères environnementaux dans la réalisation de **travaux** sur les hôtels du groupe. Cette démarche implique notamment :

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

En ce qui concerne l'**exploitation**, les consommations d'eau et d'énergie des hôtels font l'objet d'un suivi mensuel et d'actions correctives. Il est à noter également que l'hôtel Mansart est alimenté par CPCU et CLIMESPACE (réseau urbain chaud et froid de la ville de Paris alimentés en partie en énergies renouvelables).

Les hôtels du Groupe **ESPRIT DE FRANCE** s'efforcent de maîtriser les potentiels risques environnementaux en maîtrisant la quantité et la qualité des produits utilisés dans leur activité. Les produits d'entretien biodégradables ou éco-labellisés sont privilégiés, et utilisés en respectant des doses minimales pour limiter leur rejet dans l'eau. Il en va de même pour les produits d'accueil (gel douche, lait pour le corps) mis à disposition des clients, qui sont sélectionnés pour leur certification biologique (ECOCERT) évitant des rejets toxiques dans l'eau. La totalité des hôtels du groupe respecte les doses minimales dans son utilisation des produits ménagers afin de limiter au maximum ses rejets de polluants dans l'eau.

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

Les **établissements thermaux** du groupe sécurisent l'ensemble de leurs ressources en eau en ayant recours à des baromètres de protection pour éviter toute pollution. En effet, les forages d'eau thermale nécessaires à leur activité interviennent de façon strictement contrôlée et sécurisée (au sein d'un périmètre de protection) afin de respecter l'ensemble des obligations liées à leur implantation dans des zones sensibles du PLU interdisant les excavations, et limitant les activités commerciales ou industrielles polluantes.

Secteur Immobilier

L'activité d'investissement immobilier de Paluel Marmont Valorisation n'entraîne aucun rejet polluant direct. En revanche il est à noter que certaines opérations financées ont mis en places des mesures préventives en la matière.

Dans le cadre de son activité d'investissement immobilier, Paluel Marmont Valorisation applique un contrôle réglementaire strict au regard de l'utilisation de chacune de ses opérations. Ce contrôle est consolidé par un suivi de l'ensemble des déclarations ICPE dans le cadre de sa participation dans l'opération « Champollion 21 », sur laquelle est implantée une usine de construction de pièces automobiles, installation classée au sens du Code de l'Environnement. Paluel Marmont Valorisation s'assure pour cette opération du respect intégral de la réglementation en s'assurant de la déclaration par le locataire:

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

- du traitement de ses déchets, en particulier de ses déchets dangereux.

Secteurs Capital Investissement et Holding

Ces secteurs d'activités ne produisent aucun rejet polluant par leur activité tertiaire. Néanmoins notre politique intègre la réduction annuelle de notre impact environnemental (réduction de papier notamment).

❖ Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

Secteur Hospitalité

Le groupe a mis en place dans chaque hôtel un système de tri sélectif avec des poubelles différenciées (verre, carton, plastique, ampoules et piles). Afin de limiter notre production de déchets, le conditionnement individuel des produits d'hygiène est limité (éco-pompes, emballages des denrées de petits déjeuners en gros, favorisation de l'achat des denrées issues de l'agriculture biologique, recours à des chaussons 100% biodégradables), et nous avons recours à des produits d'entretien rechargeables ou économes en emballage. Les hôtels Parc Saint-Séverin et Mansart ont recours à une consignation des contenants en verre.

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

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

Secteur Immobilier

Afin de limiter sa production de déchets bureautiques et informatiques, Paluel Marmont Valorisation a recours à des cartouches d'encres recyclées pour ses imprimantes qui sont recyclées par la suite. Le matériel informatique usagé et en bon état est donné à une association d'alphabétisation ou à des écoles primaires.

Les déchets produits par le secteur immobilier (détaillés ci-dessous) correspondent exclusivement :

- A l'opération « PMV du Bouleau » et des établissements thermaux de SET Brides au sein du périmètre des entités contrôlées opérationnellement,
- A l'activité du locataire (usine de pièces automobiles) de l'opération CHAMPOLLION 21 pour les participations financières.

	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
9.2.1 Déchets					
Entités contrôlées opérationnellement					
Ordures ménagères (m3)		75,00			75,00
Boues thermales (tonnes)	90,41				90,41
Participations financières					
Copeaux (tonnes)		828,22			828,22
Rebut acier (tonnes)		33,20			33,2
Ferrailles diverses (tonnes)		19,28			19,28
Bois (tonnes)		11,52			11,52
Cartons (tonnes)		17,46			17,46

Secteurs Capital Investissement et Holding

La copropriété ne disposait pas en 2014 de dispositif de tri sélectif. Le détail des productions de déchets de ces secteurs ne pourra être fourni qu'à la condition de la mise en place d'une politique de revalorisation et de tri spécifique (cartouches d'encre, piles...) en coopération avec la Mairie de Paris, chargée de la récolte des déchets.

❖ Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

La COMPAGNIE LEBON veille au respect des réglementations relatives à l'acoustique et aux nuisances sonores pour l'ensemble de ses activités, et n'a fait l'objet d'aucune réclamation à ce jour. Par ailleurs le groupe ESPRIT DE FRANCE

veille au respect de la réglementation en matière d'insonorisation des moteurs techniques (climatisation et ventilation) dans ses hôtels.

Utilisation durable des ressources

Les démarches du groupe en matière d'utilisation durable des ressources ont été appliquées en 2014 pour le **secteur Hospitalité** uniquement.

Dans les hôtels ESPRIT DE FRANCE, une attention particulière est portée aux différents équipements de climatisation et de chauffage, et aux consommations d'eau et d'électricité. Les hôtels s'efforcent également de participer à des actions de protection de l'environnement :

- en économie d'énergie (ampoules basse consommation, coupure générale électrique à l'entrée des chambres dans plusieurs hôtels),
- en consommation d'eau (proposition au choix du client de la réutilisation des serviettes et draps de bain, réducteurs de débit d'eau installés dans les robinets des lavabos, chasses d'eau double commande), favorisation des douches au détriment des baignoires dans le cadre des rénovations des chambres.
- en maîtrise de la gestion des déchets (tri sélectif, piles et ampoules usagées envoyées dans des dépôts spécifiques, produits rechargeables ou économes en emballage, bouteilles consignées ou réutilisables),
- en utilisation des produits bio dégradables ou éco labellisés.

Les clients des hôtels ESPRIT DE FRANCE et des établissements de thermalisme sont sensibilisés à l'utilisation raisonnée de l'eau (incitation à la réutilisation des serviettes de bain notamment).

❖ Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
10.1 Consommation d'eau					
Entités contrôlées opérationnellement					
consommation (en m3)	59904,10	1463,00	0,00	1033,00	62400,10
Participations financières					
consommation (en m3)		3998,00			3998,00

	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
10.1 Consommation d'eau					
Périmètre consolidé (IFRS)					
consommation (en m3)	59904,10	5461,00	0,00	1033,00	66398,10

Secteur Hospitalité ESPRIT DE FRANCE

Afin de limiter les besoins en eau dus au lavage des serviettes et draps de bain, la réutilisation du linge mis à disposition est systématiquement proposée au client. Des réducteurs de débits d'eau sont installés dans les robinets des lavabos, et des chasses d'eau à double de débit sont présentes dans chaque sanitaire.

Note : Les données de consommation d'eau pour l'hôtel Pigonnet, acquis en fin d'année 2014, ne sont pas disponibles.

Thermalisme

Les prélèvements d'eau thermale sont, dans la mesure du possible, uniquement effectués (sur les captages par pompages), en fonction des besoins. Cette rationalisation est réalisée par une mesure constante en asservissement sur capteur de niveau. Les consommations.

❖ Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

La COMPAGNIE LEBON n'a, en dehors de ses consommations d'eau et d'énergie, pas de consommation de matières premières significative compte tenu de son activité dans les entités contrôlées opérationnellement.

Les seules matières premières faisant l'objet d'un suivi en 2014 sont liées aux impressions. En 2014, la consommation globale des secteurs était de 1356 ramettes de papier.

10.2 Consommation matières premières	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Consommation de Papier (ramettes)	735	30	0	591	1356

Au niveau des participations financières, la foncière Champollion 21 nous a communiqué des consommations significatives des matières suivantes :

- Acier : 3 539,32 tonnes
- Huile : 58,12 m³

❖ Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables

10.3 Consommation d'énergie	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Entités contrôlées opérationnellement					
Consommation totale d'énergie : électricité, fluides chauds et froids des immeubles de bureaux en kWh	5006476	106613	0	70372	5183461
Consommation totale de fuel en m3	18				18
Consommation totale CPCU en tonnes	195				195
Consommation totale de gaz en kWh	1386017	0	0	386709	1772726
Participations financières					
Consommation totale d'énergie : électricité, fluides chauds et froids des immeubles de bureaux en kWh		8985690			8985690
Consommation totale de gaz en kWh		2064631			2064631

10.3 Consommation d'énergie	SECTEUR HOSPITALITE	SECTEUR IMMOBILIER	SECTEUR CAPITAL INVESTISSEMENT	SECTEUR HOLDING	TOTAL
Périmètre consolidé (IFRS)					
Consommation totale d'énergie : électricité, fluides chauds et froids des immeubles de bureaux en Kwh	5006476	9092303	0	70372	14169151
Consommation totale de fuel en m3	18				18
Consommation totale CPCU en tonnes	195				195
Consommation totale de gaz en Kwh	1386017	2064631	0	386709	3837357

Secteur Hospitalité

Les **hôtels ESPRIT DE FRANCE** possèdent plusieurs systèmes d'économie d'énergie. Ces systèmes, listés ci-dessous, sont adaptés à chaque bâtiment en fonction de ses particularités :

- Ampoules basse consommation (fluocompact ou LED),
- Coupure générale électrique à l'entrée des chambres,
- Détecteur de présence dans les circulations,
- Programmation des horaires pour l'éclairage extérieur.
- Alimentation de l'hôtel Mansart par CPCU et CLIMESPACE
- Mise en place systématique de double vitrage lors du remplacement des menuiseries extérieures
- Mise en œuvre de régulateurs pour les installations de chauffage et de climatisation reliés à des sondes de température extérieure

Les **établissements de thermalisme** privilégient la récupération d'énergie sur les rejets d'eau et d'air par l'utilisation d'échangeurs thermiques et pompes à chaleur.

Secteur Immobilier

Dans le cadre de l'activité de PALUEL-MARMONT VALORISATION, des travaux de rénovation sont systématiquement réalisés lors d'acquisitions immobilières, aussi bien que 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.

Au niveau des participations financières, SOPPEC mentionne le recours à des ampoules basse consommation, et l'extinction des appareils énergivores le soir en partant (imprimantes, ordinateurs).

Secteurs Capital Investissement et Holding

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

❖ Utilisation des sols

La COMPAGNIE LEBON et ses différentes filiales n'ont pas mis en œuvre de démarches concernant l'utilisation des sols en 2014.

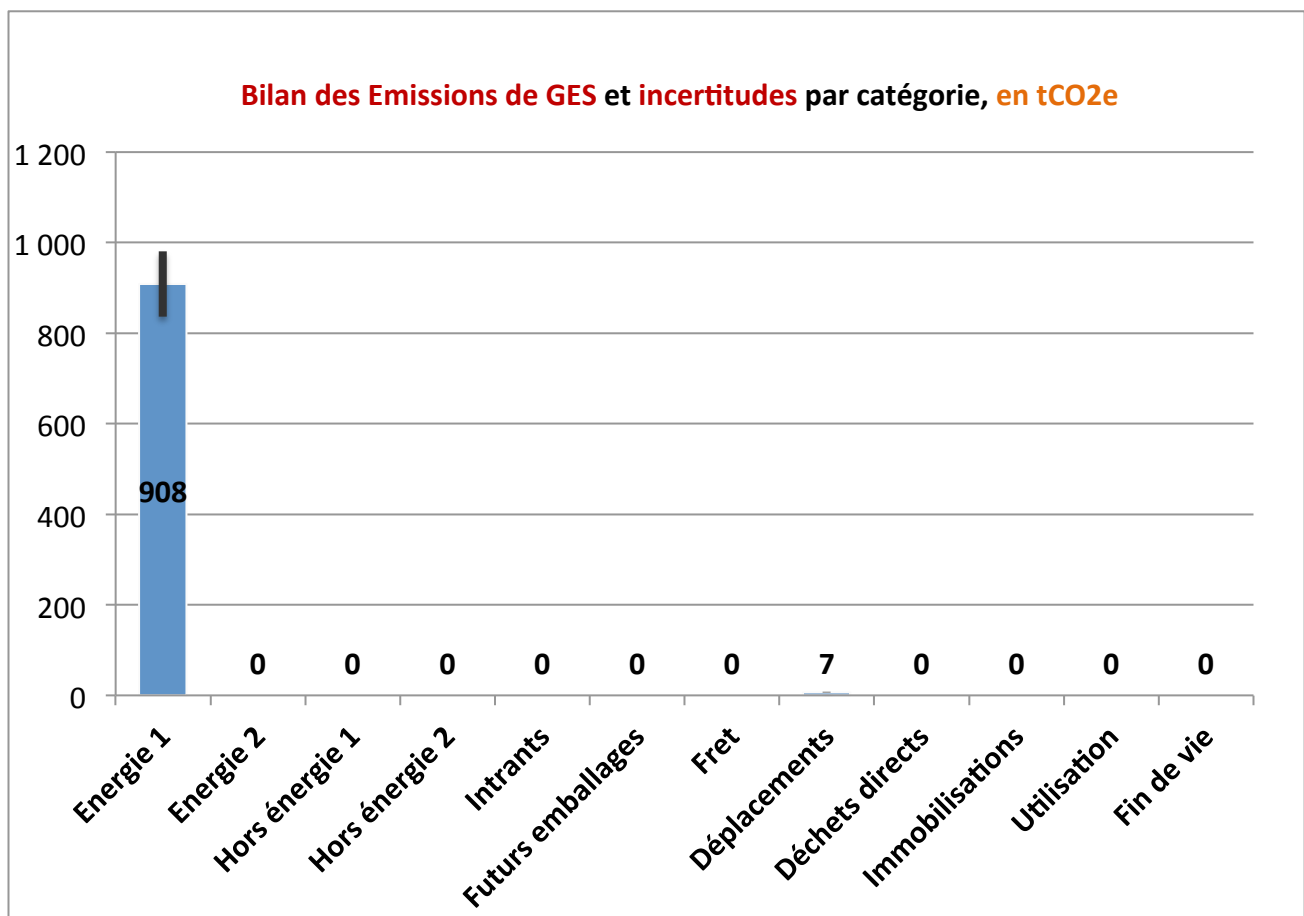
Changement climatique

❖ Rejets de gaz à effet de serre

Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) de la COMPAGNIE LEBON pour son activité 2014 a été établi par le cabinet de conseil en développement durable sur la base exclusive¹⁰ :

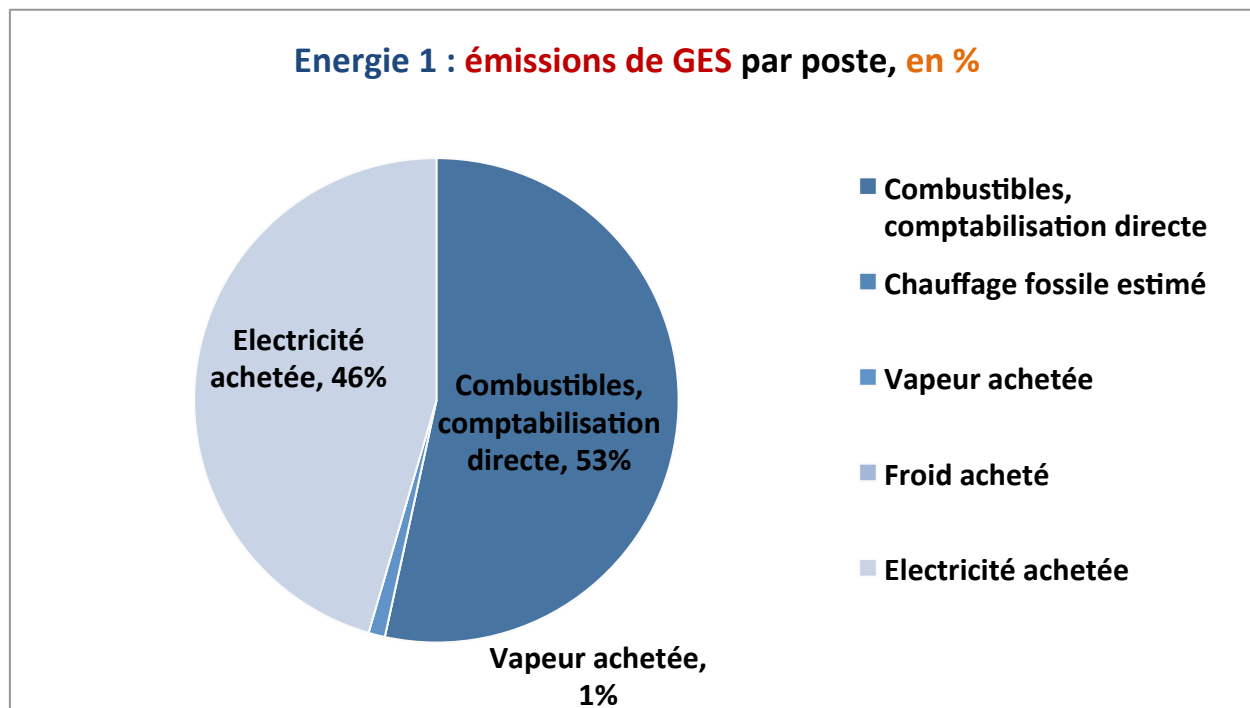
- des consommations énergétiques et électriques du siège et de la copropriété de la COMPAGNIE LEBON,
- des émissions liées aux véhicules de fonction de la COMPAGNIE LEBON,
- des consommations énergétiques et électriques des hôtels ESPRIT DE FRANCE,
- des consommations énergétiques et électriques des Hôtels et établissements de Thermalisme de SDE et SET.

Ces émissions sont évaluées à 915 tonnes de CO₂ équivalent pour l'activité 2014. Ce chiffre est en augmentation par rapport au chiffre 2013 (746 tonnes de CO₂ équivalent) en raison de l'inclusion de l'activité des nouvelles acquisitions du secteur hospitalité.



¹⁰ Les données 2014 étant partielles, le présent bilan ne peut être considéré comme un bilan complet au sens d'une méthodologie prédéfinie (Bilan Carbone®, GHG Protocol, etc.)

Energie 1 : émissions de GES par poste, en %



La récente acquisition des établissements de thermalisme n'a pas permis de mettre en place de démarche structurée concernant les émissions de GES. Cependant, l'entreprise SET Brides fait partie du RPE des 2 Savoies (réseau de performance énergétique) en partenariat avec 8 autres entreprises et EDF, avec pour but de réduire ensemble 6% leurs rejets de CO₂.

❖ Adaptation aux conséquences du changement climatique

La COMPAGNIE LEBON n'a pas mis en place en 2014 de mesures d'adaptation aux conséquences du changement climatique. La localisation et la nature des activités du groupe rendent sa vulnérabilité aux dérèglements climatiques relativement faible.

Protection de la biodiversité

❖ Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

La COMPAGNIE LEBON n'a pas mis en place en 2014 de mesures de préservation ou de développement de la biodiversité.

7. Informations Sociétales

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

En matière d'emploi, de développement régional, et sur les populations riveraines ou locales

Secteur Hospitalité

Le groupe emploie plusieurs centaines de collaborateurs en Ile de France, en Provence et en Savoie et possède de ce fait un impact non négligeable sur l'emploi régional du secteur. De plus de nombreux fournisseurs et/ou prestataires des hôtels sont des entreprises locales (entreprises de travaux, imprimeur, produits).

Les établissements thermaux contribuent notamment au tissu économique local par l'emploi thermal saisonnier de mars à octobre qui complète l'emploi d'hiver lié au tourisme de la neige.

Secteur Immobilier

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

Par ailleurs, l'implantation à Orchies (Pévèle Promotion) crée des emplois via ses divers locataires (boulangerie, caviste....) et

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

Au niveau des participations financières, deux entités ont un impact notable sur le développement régional :

- La foncière Champollion 21 emploie à Compiègne entre 150 et 200 salariés
- Le pôle Pythéas crée avec chacune de ses SCCV une densification du territoire, un apport de ménages consommateurs et un accompagnement de la mixité sociale en concertation avec la collectivité.

Secteurs Capital Investissement et Holding

L'impact de nos activités de Holding et de capital investissement sur la société réside principalement dans l'appui financier que nous apportons à des PME françaises, afin que celles-ci puissent se développer, créer de l'emploi et de la valeur. Nos investissements favorisent également l'innovation par le soutien d'entreprises dans plusieurs secteurs économiques.

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

❖ Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Secteur Immobilier

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

La participation financière du pôle Pythéas engage ses SCCV dans des actions d'insertions sociales pour chaque programme dans une ZAC.

Secteur Holding

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

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

❖ Actions de partenariat ou de mécénat

Secteur Hospitalité

Le groupe ESPRIT DE FRANCE participe au financement d'une école d'orphelins en Lettonie. Des partenariats existent également avec les musées de la ville de Paris, notamment en 2014 en mécénat pour la restauration (participation financière partielle) d'un tableau exposé au musée Jacquemart-André

Par ailleurs, les hôtels du groupe entretiennent des liens avec les établissements d'enseignement professionnel. Des directeurs participent de façon bénévole à des jurys d'évaluation des élèves en cours et en fin d'étude de l'école Tunon à Paris et du lycée hôtelier de Saint Quentin en Yvelines.

Dans le cadre d'une convention avec la FAFIH¹¹, les hôtels accueillent de jeunes apprentis en stage professionnel. Le directeur de l'hôtel étant désigné maître d'apprentissage, les élèves de la classe de l'apprenti viennent découvrir l'hôtel. Les hôtels accueillent également les enfants des familles des salariés pendant une semaine dans le cadre des «*découvertes professionnelles*» mises en place par l'éducation nationale. L'hôtel des Saints Pères participe aux journées européennes du patrimoine, et l'hôtel Aiglon participe aux journées européennes des métiers d'art, et organise une journée d'éveil artistique pour une école primaire située à proximité de l'hôtel (éveil à la mosaïque avec l'aide de Mathilde Jonquière, artiste réalisant des créations uniques pour les hôtels).

Sous-traitance et fournisseurs

❖ Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

¹¹ OPCA de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de loisirs

Secteur Hospitalité

ESPRIT DE FRANCE a créé en 2014 une charte fournisseurs afin de prendre en compte la politique environnementale des fournisseurs lors du recours à des appels d'offre. Par ailleurs le groupe effectue un contrôle de la sous-traitance dissimulée ou illégale pour les entreprises intervenant pour les travaux de rénovation (rédaction d'ordres de service à destination des entreprises intervenant pour les travaux de rénovation dans les hôtels). Pour leurs achats, les hôtels font régulièrement appel à des ateliers protégés et adaptés (ESAT).

Les établissements de thermalisme du groupe n'ont pas encore formalisé de politique à ce niveau.

Secteurs Immobilier, Capital Investissement et Holding

La COMPAGNIE LEBON ne possédait pas en 2014 de politique d'achats responsable formalisée. Cependant notre ambition est de réussir à travailler avec des entreprises qui partagent notre politique RSE dans tous nos secteurs d'activité, en sensibilisant nos partenaires aux critères à respecter pour ce-faire.

❖ [Importance de la sous-traitance](#)

Secteurs Hospitalité et Holding

Le groupe ESPRIT DE FRANCE emploie des sous-traitants pour les services de comptabilité, de paie, d'entretien du parc informatique et d'entretien des locaux. Dans les hôtels, la blanchisserie, l'entretien informatique et le nettoyage des locaux sont assurés par des sous-traitants.

Le secteur Holding a recours à des sous-traitants pour :

- Le nettoyage, la téléphonie et la climatisation des locaux (SCI 24),
- La comptabilité, la maintenance informatique, la téléphonie, le nettoyage, la climatisation, les imprimantes (COMPAGNIE LEBON).

Secteurs Immobilier et Capital Investissement

L'information sur l'importance de la sous-traitance n'est pas disponible pour les actifs immobiliers et les participations financières de ces secteurs.

Loyauté des pratiques

❖ [Actions engagées pour prévenir la corruption](#)

Secteur Immobilier

Au sein de PALUEL-MARMONT VALORISATION, un système de double signature pour toute validation d'un ordre de virement ou de validation des factures est mis en place. Par ailleurs, les salariés de l'entreprise ne peuvent accepter aucun cadeau d'une valeur supérieure à 100 € (valeur approximative).

La SCCV du Pôle Pythéas (participation financière) a adopté des procédures, sensibilisé ses collaborateurs et mis en place des contrôles. Exemple : une check-list par sous-traitant est réalisée à la signature des marchés travaux s'assurant ainsi de leur respect des procédures en vigueur.

Secteur Capital Investissement

Une formation interne est dispensée par le RCCI annuellement, à l'attention de l'ensemble des membres du Comité d'Investissement, principalement sur les sujets de :

- lutte contre le blanchiment,
- gestion des conflits d'intérêt.

Secteur Holding

La SCI 24 rue Murillo effectue un référencement annuel des fournisseurs (double contrôle).

❖ [Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs](#)

Secteur Hospitalité

L'hygiène fait l'objet d'une formation spécifique pour le personnel des cafeterias et le personnel travaillant dans les chambres. En matière de sécurité, tous les hôtels bénéficient d'un équipement de système de sécurité incendie (SSI) et respectent l'ensemble des exigences réglementaires en la matière. Ces équipements font l'objet de contrats de maintenance, et d'une vérification par un bureau de contrôle agréé. Des exercices d'évacuation sont pratiqués régulièrement. Chaque hôtel effectue un contrôle du risque d'exposition aux légionnelles dans les réseaux de plomberie, ainsi qu'un contrôle du respect des conditions d'hygiène dans les cuisines (contrôle par les services vétérinaires).

Les hôtels SET effectuent des analyses régulières sur l'eau chaude sanitaire, et sur la qualité des produits alimentaires préparés. Les établissements thermaux maintiennent un autocontrôle bactériologique permanent des eaux thermales.

Secteur Immobilier

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

Secteurs Capital Investissement et Holding

L'activité de ces secteurs est purement liée à des services ne pouvant pas affecter la santé ou la sécurité de sa clientèle, aucune mesure n'est de ce fait en place dans ce domaine.

5. Information sur les critères d'investissement utilisés

Informations relatives aux autres organismes de placement collectif en valeurs mobilières : – indication qu'ils ne prennent pas simultanément en compte des critères sociaux, environnementaux, et de qualité de gouvernance - Décret no 2012-132 du 30 janvier 2012

Pour son exercice 2014, la COMPAGNIE LEBON ne prenait pas simultanément en compte de critères sociaux, environnementaux, et de qualité de gouvernance dans son processus d'investissement et de placements immobiliers.

A ce jour, la COMPAGNIE LEBON ne sélectionne pas de fonds ayant fait le choix de critères stricts de type ISR (Investissement Socialement Responsable) pour sélectionner les titres constitutifs de son portefeuille.

Liste des OPCVM gérés par la COMPAGNIE LEBON et qui ne s'appuient pas sur des critères ESG dans le cadre de leur gestion :

Liste des OPCVM :

- FPCI PMC II

Ce fonds représente 100% de la gamme de fonds gérés par la COMPAGNIE LEBON.