

RAPPORT ESG

2024

SANDOZ FOUNDATION HOTELS



TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU CEO

- 3 -

2024 EN CHIFFRES

- 5 -

VUE D'ENSEMBLE

- 6 -

À propos

- 8 -

Analyse de matérialité

- 10 -

Cadre stratégique

- 12 -

Gouvernance
en matière de développement
durable

- 13 -

Cadre et portée du rapport

- 15 -



LA PLANÈTE

- 17 -

Changement climatique,
énergie et eau

- 19 -

Réduction des déchets

- 25 -

Biodiversité

- 30 -



L'HUMAIN

- 34 -

Diversité et inclusion

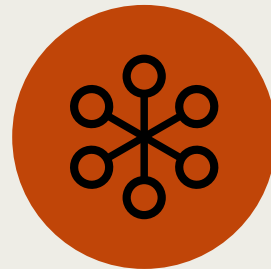
- 36 -

Santé, sécurité et bien-être

- 40 -

Formation et développement

- 46 -



LES COMMUNAUTÉS

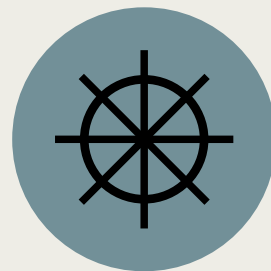
- 51 -

Achats responsables

- 53 -

Partenariats régionaux

- 57 -



GOVERNANCE

- 62 -

Éthique des affaires et intégrité

- 64 -

Leadership responsable

- 68 -

ANNEXES

- 72 -

MESSAGE DU CEO

Chers lecteurs,

Lorsqu'en 1964, notre fondateur Edouard-Marcel Sandoz crée la Fondation de Famille Sandoz, il insuffle un esprit d'entreprise guidé par le respect humain, le développement durable et la création d'emplois.

Sculpteur des hommes et des animaux, peintre de fleurs et de paysages, sa sensibilité aux belles choses s'incarne dans une devise qui continue de résonner au sein de notre groupe : **« En art, il faut tout aimer : la nature, la science et son prochain. » Le cap nous était donné.**

C'est avec une profonde émotion et une vision tournée vers l'avenir que je vous invite à découvrir **ce premier rapport ESG, reflet de notre engagement indéfectible en faveur d'une hôtellerie d'exception, profondément humaine et résolument responsable.**

Au cœur de la « Belle hôtellerie, indéniablement suisse », Sandoz Foundation Hotels allie passion, tradition et innovation pour :

- Bâtir **un environnement de travail** sain, inclusif et épanouissant.
- Préserver et promouvoir **la nature et les paysages** qui rendent uniques nos hôtels.
- Soutenir **la vitalité de nos communautés locales** et valoriser les savoir-faire régionaux.

Implanté dans des régions d'exception, Lausanne, Neuchâtel et Zermatt, **notre groupe puise sa force dans la beauté intemporelle de ces territoires.** Nous avons ainsi le devoir de les protéger :

- Lausanne, situé sur les rives du lac Léman et porte d'entrée vers les vignobles en terrasses de Lavaux, inscrit au patrimoine mondial de l'UNESCO ;
- la majesté du Cervin à Zermatt ;
- l'histoire millénaire des rives du lac de Neuchâtel.

Nos hôtels, gardiens d'un héritage unique, témoignent également d'un **savoir-faire transmis de génération en génération, tout en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue et d'innovation durable.**



JOHN LEGLISE

CEO Sandoz Foundation Hotels

« Nos collaborateurs sont la force motrice de notre excellence hôtelière et les ambassadeurs de nos valeurs. »

861

Collaborateurs

70

Nationalités

Inscrits dans la mémoire de l'histoire de l'École Hôtelière de Lausanne (EHL), fondée dans l'un de nos établissements et devenue une référence mondiale, nous sommes forts de cette tradition qui place l'humain au cœur de notre stratégie ESG.

Ce rapport ESG est à la fois, un hommage à nos racines, un témoignage de reconnaissance à nos collaborateurs et un engagement pour les générations futures, promesse d'un avenir, où l'excellence et la responsabilité avancent main dans la main, au service du bien commun et fidèle à l'âme de Sandoz Foundation Hotels.

Avec toute ma gratitude et mon enthousiasme,

John Leglise

CEO Sandoz Foundation Hotels

LES RÉSULTATS DE 2024 REFLÈTENT CET ENGAGEMENT

5

Cinq hôtels certifiés EarthCheck Silver pour leurs pratiques durables, le sixième ayant obtenu la certification en 2025 pour cause de saisonnalité opérationnelle.

23%

Une réduction de 23 % de l'intensité énergétique en trois ans.

66%

66 % de nos déchets recyclés ou valorisés dans un esprit d'économie circulaire.

4500

Plus de 4500 heures de formation dispensées, avec un accent fort sur la durabilité et le leadership.

341

341 collaborateurs formés aux enjeux environnementaux, confirmant la montée en puissance d'une culture durable et partagée.



Anaïs Duchossoy
Events, PAL



Mohamed Bah
Cuisine, PAL



Perrine Baillif
Spa, BRP



Sylvère Printemps
Technique, BRP SA



Valentina Boccia
Spa, LPA



Stefano Ciacciarelli
Services aux clients, LPA



Raphaël Breton
Cuisine, BRP SA



Eva Bello
Cuisine, PAL



2024 EN CHIFFRES

LES FAITS MARQUANTS, PROGRÈS
ET PERFORMANCES CLÉS



LA PLANÈTE

Changement climatique

 **0,5%**
de réduction
de la consommation
d'énergie

 **3%**
d'augmentation
d'émissions CO₂
de Scope 1

 **243 MJ**
/ nuitée-client d'inten-
sité énergétique

 **7,6 KG CO₂**
/ nuitée-client d'inten-
sité énergétique

Eau

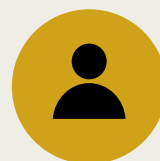
 **1%**
d'augmentation
de consommation
d'eau potable

 **477L**
/ nuitée-client de
consommation d'eau

Déchets

 **12%**
de réduction de la
quantité de déchets

 **66%**
de déchets recyclés



L'HUMAIN

Diversité et inclusion

 **70**
nationalités
collaborateurs

 **38%**
des postes de respon-
sable de départe-
ment ou de direction
sont occupés par
des femmes

 Aucune discrimination
salariale significative*

Formation

 **4549**
heures de formation
totales

Santé et bien-être

 **1/3**
des collaborateurs dans
l'entreprise depuis plus
de 3 ans (contrats CDI
seulement)

 **40%**
de turnover (contrats CDI
seulement)

 **16%**
de réduction du nombre
d'accidents du travail
enregistrés

 **5,3**
heures de formation par
an par collaborateur



LES COMMUNAUTÉS

Achats responsables

 **1494**
fournisseurs

 **64%**
de produits saisonniers**

 **46%**
de produits suisses**

 **5,54 KG CO₂E / KG**
de marchandises
F&B commandées
en moyenne**



GOVERNANCE

Éthique des affaires et intégrité

 Publication de
notre Charte Éthique
et Charte d'Achats

 Aucun incident
de corruption signalé

Année de référence : 2023

* Une analyse de l'écart salarial ajusté entre les genres n'a révélé aucune
discrimination salariale significative (plus de détails page 37).

** Chiffres de 2023

VUE D'ENSEMBLE

6



**Chez Sandoz Foundation Hotels,
indéniablement suisses et guidés par les principes
d'excellence, de respect, d'intégrité et de
durabilité, nous considérons que le développement
durable est un vecteur essentiel pour la
transformation du secteur hôtelier afin d'atteindre
les 17 Objectifs de Développement Durable
fixés par les Nations Unies.**

**Ce premier rapport ESG formalise cette vision,
fondée sur une gouvernance transparente
et éthique en faveur d'une Belle hôtellerie, responsable
et durable.**

À PROPOS

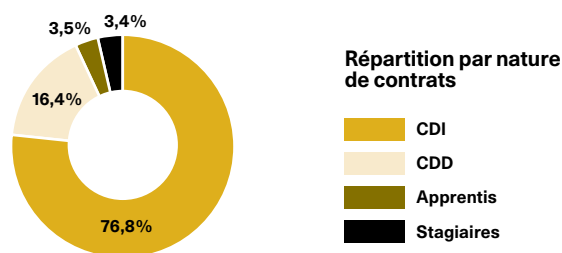
Sandoz Foundation Hotels (SFH) est composé d'une collection d'établissements uniques, alliant l'élégance intemporelle et le service personnalisé à un profond ancrage territorial. Les hôtels sont répartis en quatre entités juridiques indépendantes, s'inscrivant chacune dans les valeurs et les principes directeurs du groupe Sandoz Foundation Hotels (voir annexe A.1).

Le groupe constitue un socle de compétences qui vient en soutien stratégique à chaque entité dans les domaines clés suivants : l'humain (ressources humaines), les communautés (ventes, marketing, réservations et achats), la planète (durabilité), et la gouvernance (finances, informatique, et juridique), favorisant ainsi l'excellence tout en préservant l'identité unique de chaque établissement.

NOS COLLABORATEURS

 **861**
Collaborateurs

 **70**
Nationalités



NOS HÔTES

 **156 301**
Hôtes accueillis

 **167**
Pays d'origine

Notre chaîne de valeur illustre la richesse et la complexité de notre savoir-faire : des achats responsables aux opérations hôtelières, de la gestion des infrastructures aux ventes & marketing, en passant par chaque étape du parcours client, avant, pendant et après le séjour.

VISION

Œuvrer en faveur d'une belle hôtellerie, responsable et durable, fruit d'un équilibre vertueux entre préservation de notre patrimoine environnemental et architectural, couplé à un engagement fort en faveur d'une innovation constante.

VALEURS

L'EXPRESSION PARFAITEMENT MAÎTRISÉE D'UNE HÔTELLERIE D'EXCELLENCE SUISSE

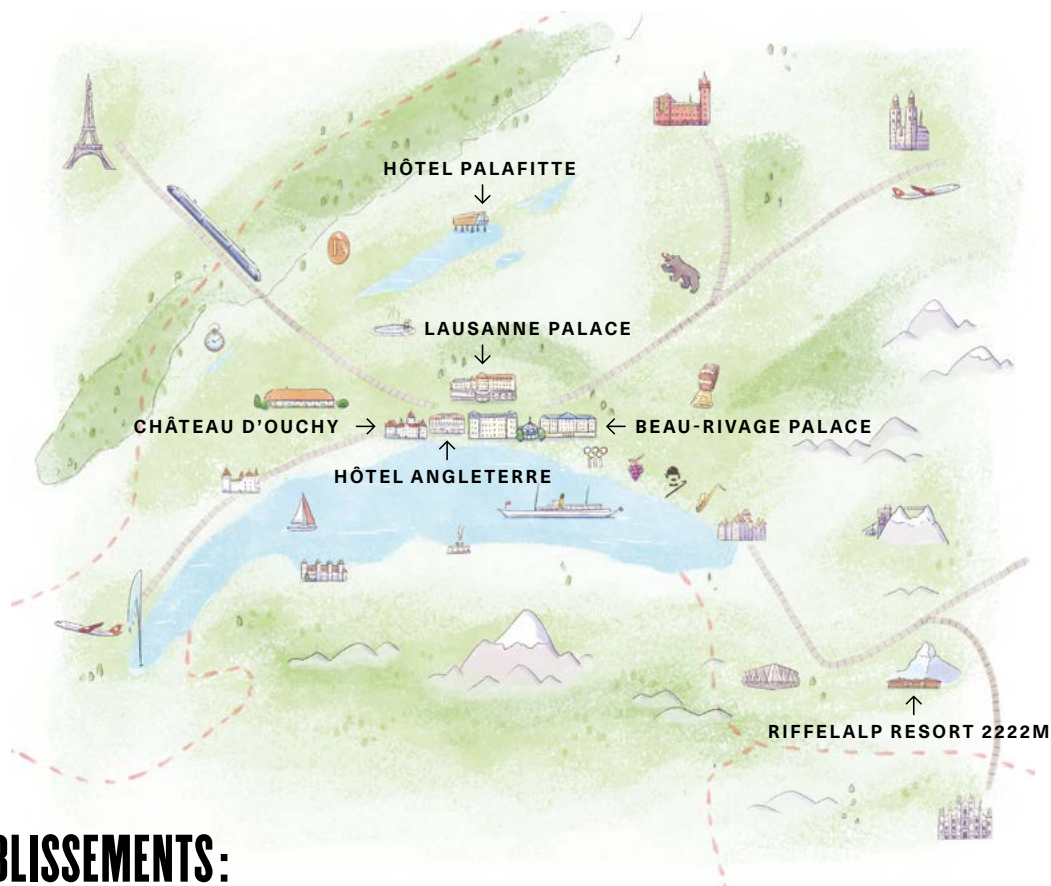
Un savoir-faire patiemment façonné au fil du temps, nourri d'un sens de l'hospitalité bienveillante et d'une quête d'excellence sans faille.

UN ENGAGEMENT PLEIN ET ENTIER POUR LA TRANSFORMATION DURABLE DE SES ACTIVITÉS

Parce que l'avenir se construit dès à présent, chaque geste compte pour bâtir un monde respectueux de la nature et de tous les êtres humains.

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT DES TALENTS GRÂCE À UNE CULTURE D'ENTREPRISE EMPATHIQUE QUI PRÔNE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Créer un environnement épanouissant, inclusif et porteur de sens pour que chaque voix puisse contribuer à notre projet commun.



NOS ÉTABLISSEMENTS: LAUSANNE

BEAU-RIVAGE PALACE ***** (BRP)

1861

- 168 chambres et suites
- 12 salles de réception
- 2 bars, 3 restaurants, 1 restaurant gastronomique, 1 restaurant du personnel (et 1 restaurant ouvert seulement en été)
- Spa Guerlain & fitness de 1500 m²
- 4 hectares de jardins

Membre de:

- *Leading Hotels of the World* depuis 1962
- *Swiss Deluxe Hotels* depuis 2005

LAUSANNE PALACE ***** (LPA)

1915

- 140 chambres et suites
- 15 salles de réception
- 2 bars, 2 restaurants, 1 restaurant gastronomique, 1 restaurant du personnel
- Spa & fitness de 2100 m²
- Un service traiteur

Membre de:

- *Leading Hotels of the World* depuis 1971
- *Swiss Deluxe Hotels* depuis 2005

HÔTEL ANGLETERRE **** (ANG)

1775

- 75 chambres et Junior Suites
- 5 salles de réception
- 1 restaurant
- Un centre de fitness et une piscine extérieure
- Fermé pendant le mois de janvier 2024

Membre de:

- *Preferred Hotels & Resorts* depuis 2006

CHÂTEAU D'OUCHY **** (CHO)

1893

- 49 chambres et suites
- 2 salles de réception
- 1 restaurant et 1 bar
- Espace bien-être « Le Boudoir », avec piscine extérieure

Membre de:

- *Small Luxury Hotels of the World* depuis 2013

NEUCHÂTEL

HÔTEL PALAFITTE ***** (PAL)

2002

- 38 pavillons individuels sur pilotis
- 2 salles de réception
- 1 restaurant, 1 bar intérieur et 1 bar extérieur (ouvert uniquement en été)
- Fermé pendant le mois de janvier 2024

Membre de:

- *Preferred Hotels & Resorts* depuis 2014

ZERMATT

RIFFELALP RESORT 2222M ***** (RIF)

1878

- 70 chambres et Junior Suites
- 1 bar, 2 restaurants, 1 restaurant du personnel (et 1 restaurant ouvert seulement en hiver)
- Spa de 1200 m²
- Hôtel saisonnier ouvert de décembre à avril, et de juin à septembre

Membre de:

- *Leading Hotels of the World* depuis 2000
- *Swiss Deluxe Hotels* depuis 2017

ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

LES ENJEUX CLÉS

Afin d'identifier les enjeux clés pour un avenir durable de Sandoz Foundation Hotels, nous avons mené **une analyse de matérialité fondée sur les normes du Global Reporting Initiative (GRI), enrichie par un dialogue approfondi avec nos parties prenantes.**

Notre approche a combiné une analyse rigoureuse des standards en matière de durabilité, des référentiels sectoriels, des évolutions réglementaires et des pratiques de nos pairs, aboutissant à **l'identification de 26 thématiques ESG** (Environnement, Social, Gouvernance) matérielles.

Ces thématiques ont été approfondies lors de **tables rondes** réunissant collaborateurs, associations professionnelles, experts en durabilité, partenaires commerciaux et offices du tourisme. Les participants ont partagé des perspectives qualitatives sur les risques, opportunités et enjeux stratégiques, nous permettant de comprendre non seulement leur portée mais également leur articulation.

Chaque thématique a été évaluée selon la gravité potentielle et la probabilité d'impact, tant pour notre activité que pour nos parties prenantes. **Les résultats ont ainsi permis de construire une matrice de matérialité, mettant en lumière les enjeux les plus significatifs.**

Selon cette méthode, une révision régulière de notre analyse de matérialité permettra d'identifier de nouveaux risques émergents à considérer et d'en valider l'inscription dans notre plan d'action.

JENNIFER ROUX

Responsable du département RSE
Sandoz Foundation Hotels

« Ce processus a permis de définir et de garantir une stratégie de durabilité propre à Sandoz Foundation Hotels, non seulement ambitieuse mais également alignée aux attentes de nos parties prenantes. »

THÉMATIQUES PRIORITAIRES IDENTIFIÉES

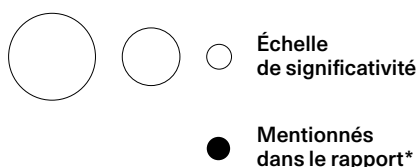
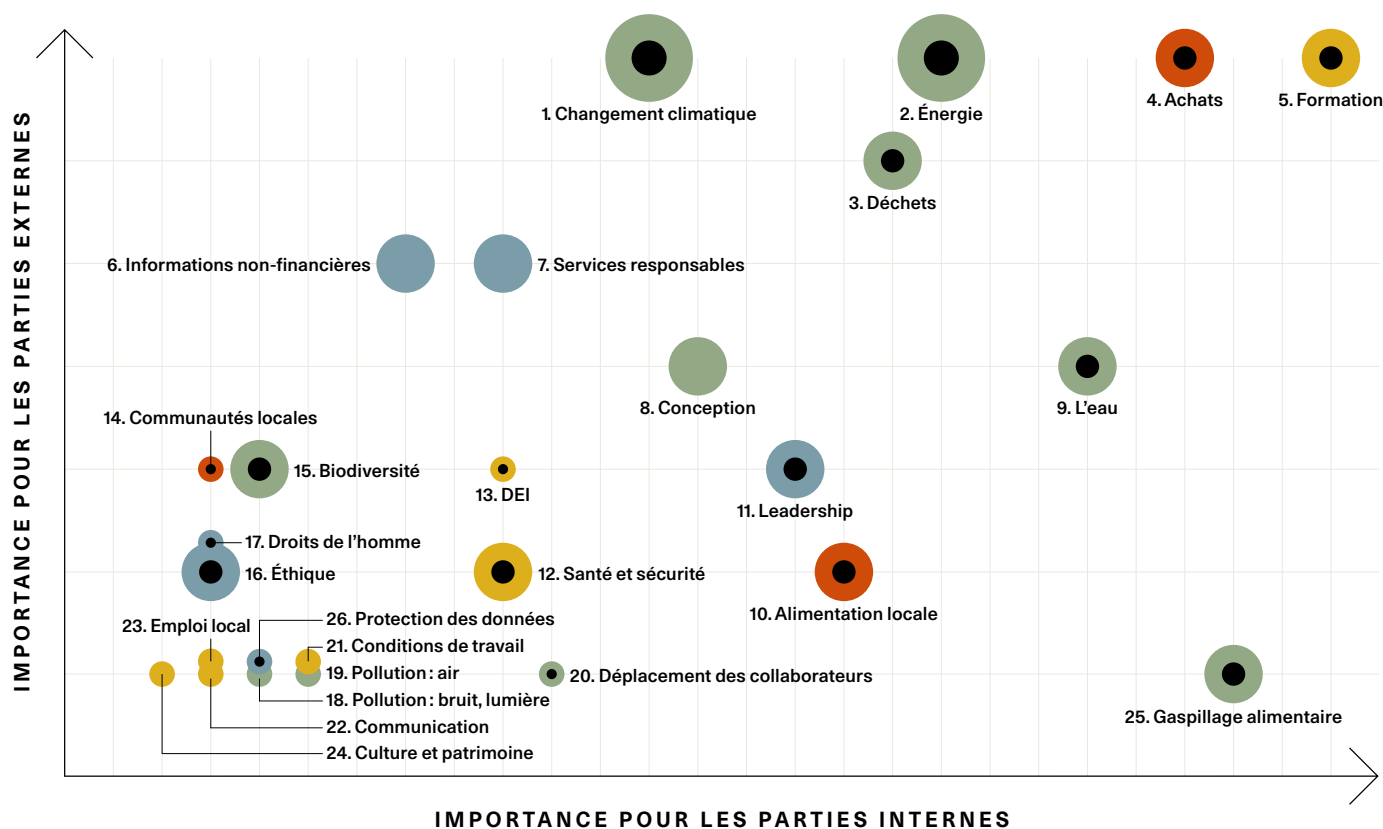
Formation et reconnaissance
Changement climatique
Efficacité énergétique
Gestion des déchets
Achats responsables
Approvisionnement alimentaire durable
Préservation de l'eau
Gaspillage alimentaire

ENJEUX DE GOUVERNANCE TRANSVERSAUX

Ces sujets renforcent la responsabilité globale de l'entreprise, au-delà des impacts environnementaux en soulignant l'importance d'une conduite éthique et des mécanismes de responsabilité clairs :

Leadership responsable
Intégration des informations non-financières
Éthique des affaires

ANALYSE DE MATÉRIALITÉ



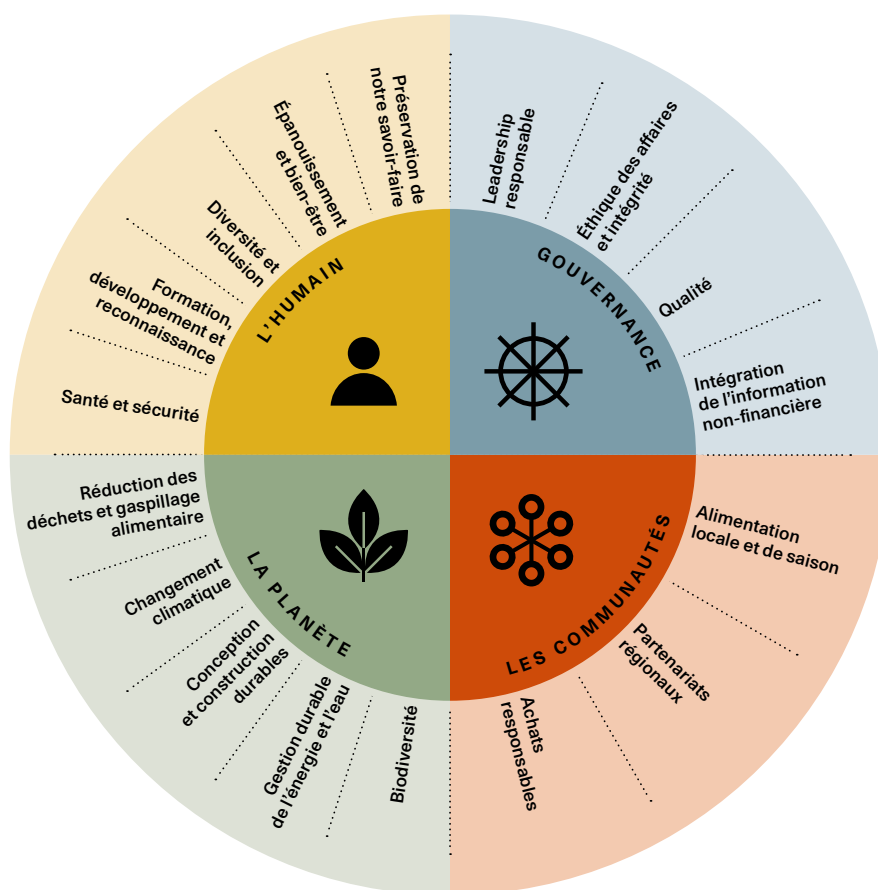
Une liste détaillée des sujets matériels est disponible en annexe A.2.

* Dans ce premier rapport, certains sujets issus de l'analyse de matérialité ont été regroupés par thématique afin d'en faciliter la lecture, tandis que d'autres sujets moins prioritaires ne sont pas encore traités en 2024.

CADRE STRATÉGIQUE

Notre approche, intégrée et mobilisatrice, place le développement durable au cœur de notre modèle d'affaires. Les engagements affirmés de notre groupe sont de réduire son empreinte environnementale, promouvoir le bien-être social et maintenir une gouvernance éthique, tout en continuant à proposer des expériences d'exception et sans cesse renouvelées pour notre clientèle. Notre stratégie s'articule autour de quatre piliers fondamentaux pour un équilibre durable, qui constituent l'identité, le fonctionnement et la vision de notre entreprise.

Ces piliers traduisent concrètement les principes ESG : le pilier Planète incarne le E (Environnement), les piliers Humain et Communautés reflètent ensemble le S (Social), et le pilier Gouvernance représente naturellement le G (Gouvernance).



GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Chez Sandoz Foundation Hotels, la durabilité est pilotée de manière collaborative, à travers un modèle de gouvernance qui conjugue la force du groupe à l'unicité de chaque établissement.

STRATÉGIE

Le Comité Exécutif du groupe SFH est composé de dirigeants du groupe et des directeurs d'hôtels. Il **définit les priorités, aligne les actions et veille à la cohérence des engagements à l'échelle des entités.**

Au cœur de cette ambition partagée, le **département RSE (Responsabilité sociétale de l'entreprise)** joue un rôle **central et mobilisateur** : traduit la stratégie en actions concrètes, outille les hôtels, encourage la collaboration entre établissements, soutient l'innovation et favorise l'amélioration continue.

La stratégie ainsi que son avancement sont régulièrement partagés avec le **Conseil d'Administration**, ancrant ainsi la durabilité au plus haut niveau de décision du groupe.

OPÉRATIONNEL

Chaque hôtel engage sa responsabilité en termes de durabilité en mobilisant son comité de direction, afin de mettre en place des actions opérationnelles permettant d'atteindre la stratégie définie.

Pour coordonner et animer les plans opérationnels, **des ambassadeurs RSE** sont élus dans chaque département.

Cette approche permet une mise en œuvre adaptée à la réalité de l'établissement tout en restant fidèle à la vision commune du groupe.



CULTURE D'AMÉLIORATION CONTINUE

La performance en matière de durabilité est évaluée au moyen d'**indicateurs clés alignés sur les normes internationales**, et renforcée par une démarche d'amélioration continue, nourrie par des **audits externes et des certifications indépendantes**.

Des **formations régulières** et des boucles de retour d'information structurées permettent d'ancrer durablement cette culture au sein des équipes.

NOTRE ENGAGEMENT RECONNU AU PLUS HAUT NIVEAU

Tous nos établissements adhèrent au **programme de certification EarthCheck**, comprenant un benchmarking et des audits rigoureux sur site réalisés par des tiers indépendants.

Nos affiliations respectives reconnaissent le niveau d'exigence élevé de notre engagement en nous octroyant leurs labels respectifs :

- **Swisstainable niveau 3** du programme national suisse de durabilité,
- **Green Leaders Club** de Leading Hotels of the World
- **Considerate Collection** de Small Luxury Hotels of the World.
- Notre hôtel Riffelalp Resort va encore plus loin avec la mise en place d'un système de gestion environnementale certifié **ISO 14001**.

SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL (SME)

Un SME structuré identifie, évalue et gère les risques environnementaux de notre entreprise chaque année. Aligné avec les standards de certification EarthCheck, le SME intègre à la fois les exigences réglementaires suisses et les référentiels internationaux, avec un soutien sur le suivi réglementaire assuré par la solution numérique Lexplus.



Mikael Dherbomez (Technique, LPA & ambassadeur RSE) vérifie la supervision technique.



CADRE ET PORTÉE DU RAPPORT

Nous nous engageons à publier chaque année un rapport ESG afin de communiquer en toute transparence sur nos avancées, sur les défis que nous rencontrons et pour maintenir un dialogue actif avec nos parties prenantes.

Ce premier rapport ESG repose sur l'analyse de matérialité présentée précédemment. Il a été élaboré de manière volontaire en se référant aux **normes du Global Reporting Initiative (GRI)**. Il présente pour chaque sujet matériel :

- **l'importance** du sujet,
- **l'approche** méthodologique de gestion du sujet,
- **les progrès** réalisés sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024,
- **les perspectives** et actions prévues pour 2025.

Le périmètre de reporting couvre l'ensemble des établissements et opérations de Sandoz Foundation Hotels mentionnés précédemment, sauf indication contraire au sein des thématiques concernées.

Les normes GRI offrent un cadre cohérent et reconnu à l'international pour mesurer et communiquer la performance en matière de durabilité, afin de renforcer la transparence et la redevabilité, et de permettre aux parties prenantes d'évaluer et de comparer les performances environnementales, sociales et de gouvernance. Un index des contenus GRI est disponible en annexe A.3.

Certaines thématiques ont été regroupées pour faciliter la lecture et la compréhension, par exemple, le changement climatique, l'énergie et l'eau ont été traités ensemble en raison de leur interdépendance opérationnelle et d'impact. En l'absence de normes sectorielles GRI spécifiques à l'hôtellerie, les indicateurs non standard utilisés sont définis dans chaque section concernée.

Les sujets abordés sont également alignés avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies afin de suivre notre contribution à l'Agenda 2030 (voir tableau page suivante).

En tant que signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, Sandoz Foundation Hotels s'engage à respecter les dix principes fondamentaux relatifs aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Le principe de précaution est appliqué à l'ensemble de nos opérations et une Communication sur le Progrès (COP) est publiée chaque année afin de rendre compte de nos engagements et de nos avancées.

CORRESPONDANCE ENTRE NOS PILIERS RSE ET LES ODD DE L'ONU



	LA PLANÈTE			L'HUMAIN			LES COMMUNAUTÉS		GOUVERNANCE	
	Changement climatique, énergie et eau	Réduction des déchets	Biodiversité	Diversité et inclusion	Santé, sécurité et bien-être	Formation et développement	Achats responsables	Partenariats régionaux	Éthique des affaires et intégrité	Leadership responsable
1 PAS DE PAUVRETÉ				●						
2 FAIM «ZÉRO»		●								
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	●	●	●		●					
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ				●		●				
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES				●		●				
6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT	●	●								
7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE	●									
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE				●	●	●	●			
9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	●	●					●			
10 INÉGALITÉS RÉDUITES				●		●				
11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	●	●			●		●	●		
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	●	●					●			
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	●	●	●				●			
14 VIE AQUATIQUE	●	●	●				●			
15 VIE TERRESTRE	●	●	●				●			
16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES				●	●		●		●	●
17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	●	●						●	●	●

LA PLANÈTE





Nous œuvrons à préserver la planète pour les générations futures en veillant à une utilisation responsable des ressources, afin de réduire notre consommation d'énergie, d'eau et améliorer la gestion des déchets.

Cela implique une compréhension approfondie de nos impacts potentiels et un engagement fort en faveur d'opérations efficaces, d'approvisionnements responsables et des principes d'économie circulaire. Nos collaborations avec des partenaires-experts par sujet nous permettent d'identifier et de mettre en œuvre des solutions innovantes pour répondre aux enjeux environnementaux.



CHANGEMENT CLIMATIQUE, ÉNERGIE ET EAU

Le changement climatique, les phénomènes météorologiques extrêmes et l'évolution des réglementations environnementales accroissent les risques liés à l'énergie et à l'eau, entraînant des coûts plus élevés, des perturbations d'approvisionnement et des enjeux de réputation.

Il est donc essentiel d'améliorer l'efficacité énergétique et la gestion responsable des ressources en eau afin de préserver la nature et s'aligner avec les Accords de Paris et la législation Suisse.

APPROCHE

La lutte contre le changement climatique est à la fois une **nécessité réglementaire et une priorité stratégique pour assurer la résilience de notre activité à long terme**, renforcer la satisfaction de nos clients et contribuer à la transition vers **une hôtellerie à faible émission carbone**.

Notre démarche repose sur des mesures d'efficacité énergétique et de réduction de la consommation, le recours aux énergies renouvelables, ainsi qu'un suivi rigoureux des données via des systèmes de gestion intelligents.

L'analyse de la consommation totale et de l'intensité par nuitée (énergie, émissions, eau) permet d'évaluer les performances selon l'occupation et d'identifier les écarts d'une année à l'autre ou entre les sites.

En Suisse, **le traitement des eaux usées suit un modèle circulaire** : les sous-produits filtrés servent à produire de l'énergie, tandis que l'ozonation et le charbon actif permettent de limiter la libération de micropolluants dans les milieux aquatiques.

PROGRÈS

En 2024, les six hôtels du groupe ont rejoint le programme EarthCheck, s'engageant dans un processus rigoureux de mise en conformité avec les standards de durabilité opérationnelle, incluant des audits tiers sur site.

L'accent a été mis sur l'amélioration des systèmes de collecte de données pour assurer un suivi environnemental précis. **Nos hôtels ont obtenu la certification EarthCheck niveau Argent fin 2024 (début 2025 pour le Riffelalp Resort en raison de la forte saisonnalité).**

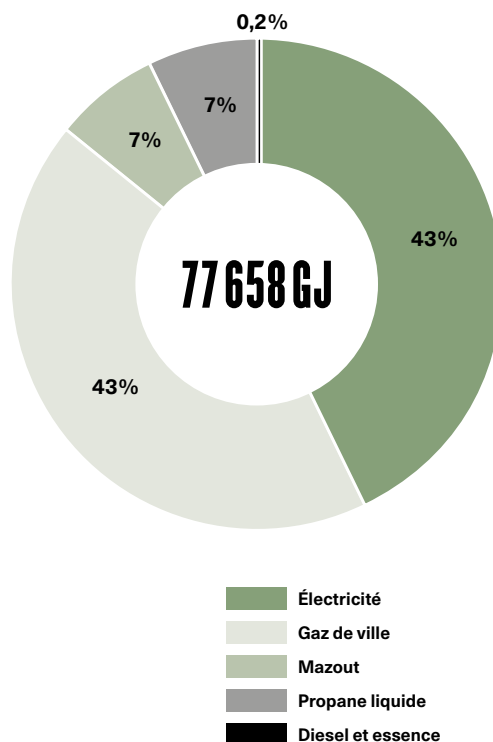
OBJECTIF LONG TERME

Atteindre le zéro émission nette (net zero) d'ici 2050, couvrant les émissions directes (Scope 1), les achats d'électricité (Scope 2), ainsi que les émissions indirectes pertinentes de notre chaîne de valeurs (Scope 3), conformément au Greenhouse Gas Protocol.

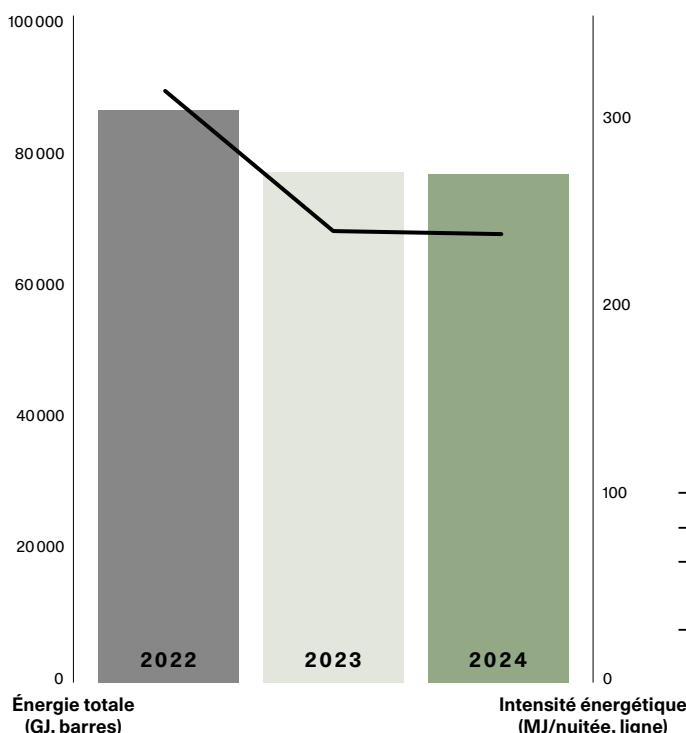
ÉNERGIE

- L'intensité énergétique a **diminué de 23% en trois ans**, atteignant 243 MJ / nuitée en 2024.
- La consommation d'électricité a diminué de 12% en trois ans. **100% de l'électricité achetée provient de sources renouvelables** depuis 2022.
- Une **légère augmentation de 2% de la consommation de gaz de ville** a été constatée entre 2023 et 2024, en lien avec des températures plus froides et de l'optimisation du préchauffage de l'eau sanitaire à l'Hôtel Palafitte, désormais assurée en priorité par le gaz, plus efficace que l'électricité de la pompe à chaleur. Par ailleurs, une hausse ponctuelle de la consommation de mazout est due à l'activation temporaire du système de chauffage d'urgence au Château d'Ouchy, à la suite d'un dysfonctionnement technique.

CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE



ÉNERGIE TOTALE ET INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE



QU'EST-CE QUE L'INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE ?

La quantité d'énergie consommée rapportée à une unité d'activité – ici, les Mégajoules (MJ) par nuitée. Autrement dit : Combien d'énergie est nécessaire pour fournir une nuitée ?

Depuis 2022, la consommation totale d'énergie diminue chaque année, soit -11% cumulés, avec une réduction marquée en 2023 grâce à un plan d'action collectif impliquant chaque collaborateur.

Ces résultats ont été obtenus par :

- l'optimisation de l'éclairage, du chauffage et des opérations ;
- le passage à 100% de LED ;
- des investissements ciblés dans les chaudières, pompes et réseaux ;
- l'implication pro-active du personnel suite à des programmes de sensibilisation.

ÉMISSIONS

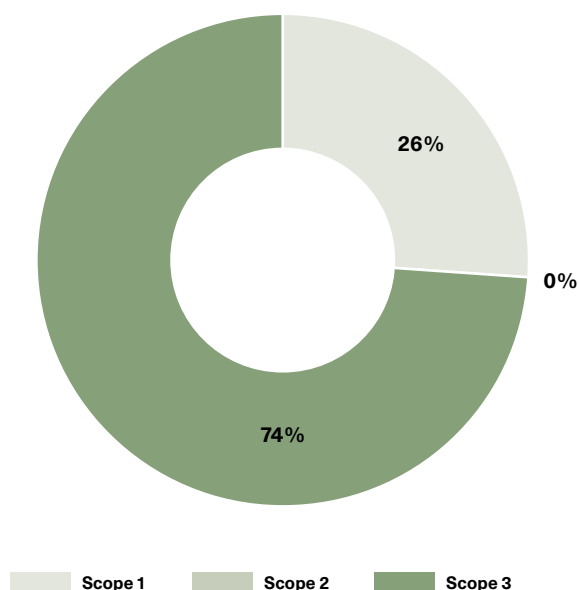
L'augmentation de la consommation énergétique pour le chauffage a conduit à **une hausse de 3% des émissions de Scope 1**, atteignant 2436 tCO₂e soit 7,6 kg / nuitée.

Les émissions de Scope 2 sont presque nulles, grâce à l'utilisation exclusive d'électricité renouvelable. Des études de faisabilité solaire ont été réalisées, mais ont montré des bénéfices limités. D'autres solutions de production d'énergie renouvelable sont à l'étude.

La mesure de l'empreinte carbone complète de chaque hôtel, incluant **les émissions de Scope 3**, a représenté une avancée majeure **pour identifier l'origine des émissions et concentrer nos efforts de réduction**.

Les émissions directes (Scopes 1 et 2) représentent environ un quart du total, tandis que **les achats de biens et services comptent pour les trois quarts**. Les faibles émissions liées aux déchets, déplacements professionnels et trajets domicile-travail illustrent les bonnes pratiques déjà en place. L'analyse détaillée des émissions alimentaires a également permis de cibler les leviers de progrès.

ÉMISSIONS TOTALES DE SFH



LE SAVIEZ-VOUS ?

Les émissions de gaz à effet de serre sont réparties en 3 scopes.

SCOPE 1

Les émissions directes générées par nos propres activités, comme le fonctionnement des chaudières ou l'utilisation de véhicules appartenant à nos hôtels.

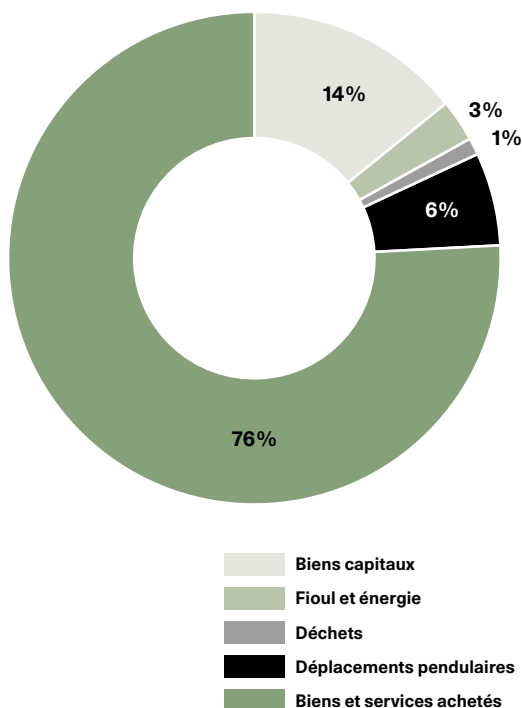
SCOPE 2

Les émissions indirectes générées en dehors de nos sites, par d'autres entreprises, pour produire l'énergie achetée, telle que l'électricité, que nous utilisons dans nos établissements.

SCOPE 3

Toutes les autres émissions indirectes issues de notre chaîne de valeur, telles que les achats, les déplacements ou les déchets.

ÉMISSIONS SCOPE 3



ZOOM sur l'impact de la restauration avec Beelong

Une analyse approfondie des pratiques d'approvisionnement alimentaire, menée par la société lausannoise Beelong avec le soutien de l'équipe des Achats et notre Chef exécutif, a révélé que **70% des émissions liées aux biens achetés proviennent de l'alimentation**. De ce constat, nous avons défini un objectif interne visant à réduire l'empreinte carbone alimentaire moyenne du groupe de **5,54 à 4 kgCO₂e/kg de marchandises F&B (Food & Beverage, c'est à dire restauration et boissons) commandées en moyenne d'ici 2026**.



CHARLOTTE DE LA BAUME

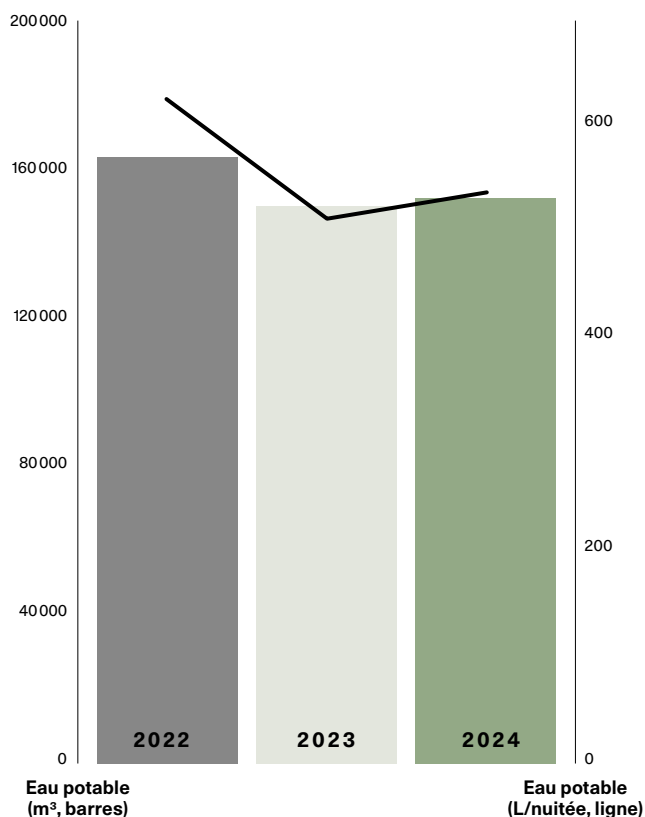
Cofondatrice et directrice générale
de Beelong Sàrl

« Sandoz Foundation Hotels se distingue comme un pionnier de l'intégration de la durabilité dans l'offre alimentaire au cœur de l'hôtellerie de luxe.

Malgré les attentes élevées de sa clientèle, l'étude réalisée par Beelong a mis en évidence de nombreuses bonnes pratiques déjà en place.

Les pistes d'amélioration identifiées ont permis de construire un plan d'action ambitieux, soutenu à tous les niveaux de l'organisation. »

CONSOMMATION D'EAU POTABLE



EAU

La consommation totale d'eau s'est élevée à 172 768 m³, dont 12% en eau non potable et 88% en eau potable soit 152 670 m³.

La consommation d'eau potable a augmenté de 4% entre 2023 et 2024, principalement en raison de travaux sur la piscine du Beau-Rivage Palace. Elle reste toutefois inférieure de 1% au niveau de 2022.

Le volume en litres par nuitée a suivi la même tendance : +2% par rapport à 2023, mais -19% par rapport à 2022.

Ces résultats traduisent **des gains d'efficacité importants, avec 15% d'occupation supplémentaire pour 1% d'eau potable en moins.**

Les actions incluent la sensibilisation du personnel, la réduction du débit, la détection des fuites et l'élimination progressive de l'eau en bouteille.

Camille Destarac (Events, LPA) a opté pour l'eau filtrée pour les conférences au Lausanne Palace fin 2024.





Julien Bompais (Technique, BRP SA) fait le relevé de nos compteurs d'énergie avec notre partenaire au Beau-Rivage Palace.

PERSPECTIVES 2025

- **La qualité et disponibilité des données restent une priorité pour suivre nos progrès et orienter les actions. Les données présentées dans ce rapport serviront à définir des objectifs quantifiables et à ajuster nos stratégies d'optimisation.**
- **En 2025, nous entamerons concrètement notre feuille de route vers la neutralité carbone, fondée sur les données de référence collectées. Des objectifs fondés sur la science (SBTi) seront définis à l'aide de la méthodologie SDA (Sectoral Decarbonization Approach) pour le secteur du bâtiment, en ligne avec l'objectif de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C et conformément aux engagements climatiques suisses.**
- **La mise en place d'un plan de mobilité fera également partie des objectifs majeurs pour 2025, afin de réduire les émissions liées aux déplacements tout en favorisant la fidélisation des collaborateurs.**
- **Enfin, l'application de notre nouvelle politique d'achats groupe, orientée vers les produits locaux et de saison, soutiendra nos efforts de réduction des émissions.**

RÉDUCTION DES DÉCHETS

Le niveau élevé de services et de production alimentaire dans l'hôtellerie peut générer une quantité significative de déchets, contribuant à l'épuisement des ressources, à la pollution et au changement climatique. En Suisse, les déchets non recyclés sont valorisés pour produire de la chaleur et de l'électricité, et notre pays a pour objectif de doubler les actions d'économie circulaire d'ici 2030.

La gestion des déchets influe aussi sur les conditions de travail, en particulier dans les sites isolés. Il est donc essentiel de mettre en place des stratégies qui améliorent l'efficacité des ressources, minimisent les impacts environnementaux et répondent aux attentes croissantes des clients, collaborateurs et autorités.

APPROCHE

Nous appliquons les principes de *réduction, réutilisation et recyclage* à l'ensemble des flux de déchets opérationnels. Notre stratégie s'appuie sur des **partenariats avec les fournisseurs et les prestataires de gestion des déchets afin de réduire les emballages et d'optimiser les pratiques de tri et de traitement.**

Chaque hôtel dispose d'une procédure dédiée à la gestion des déchets et d'objectifs de réduction suivis mensuellement. Les formations au tri et à la réduction des déchets sont alignées avec la législation suisse et assurent une gestion correcte grâce à des espaces de recyclage et tri bien identifiés.

Les déchets dangereux sont traités conformément aux normes. Cela inclut notamment les contenants de produits de nettoyage, les aérosols, les déchets issus du pressing, les huiles et graisses alimentaires, les produits chimiques pour piscines et spas, les cosmétiques, les solvants, colles et pesticides, ainsi que les piles, néons, ampoules, huiles moteur, lubrifiants et équipements électroniques.

Les déchets alimentaires sont une priorité en raison de leur impact environnemental sur la biodiversité (production) et le climat (dégradation). Leur réduction passe par une gestion fine des stocks, le contrôle des portions et des coûts, afin d'identifier toute surconsommation et d'y remédier. **Tous les déchets de cuisine sont valorisés en biogaz et en engrais, participant au mix énergétique renouvelable de la région et soutenant les principes de l'économie circulaire.**

Pour des raisons logistiques, seuls certains flux de déchets sont quantifiés. **D'autres ressources sont recyclées mais non mesurées :** comme les déchets de chantier, appareils, piles, ampoules, néons, cuivre, matériel électronique, matériaux et céramiques.

Les bouteilles, fûts de bière ou de soda, caisses et autres contenants font souvent l'objet de **systèmes de consigne auprès de nos fournisseurs, et ne sont donc pas comptabilisés puisqu'ils sont réutilisés.**



Eliezer Goncalves (Cuisine, LPA) contribue à la valorisation des déchets alimentaires en assurant leur tri pour qu'ils soient transformés en biogaz.

PROGRÈS

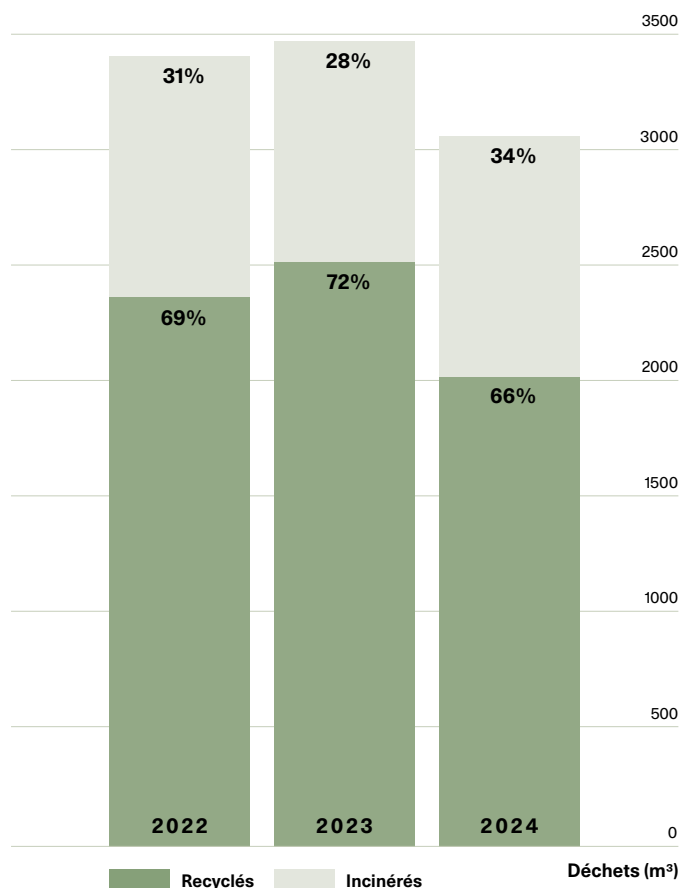
En 2024, nous avons mis en place des lignes directrices formelles pour la gestion des déchets dans tous les hôtels, en utilisant la plateforme EarthCheck afin de suivre et auditer les données. L'accent a été mis sur la collecte de données fiables et le suivi des flux de production de déchets.

Le volume total de déchets a diminué de 12%, atteignant 3046 m³, dont 66% ont été recyclés, réutilisés ou compostés.

Le solde a été incinéré par des installations locales produisant de l'énergie en Suisse. Ce procédé ne génère qu'un résidu minime, transporté par train vers des décharges bioactives. L'usine d'incinération partenaire de nos hôtels de Lausanne offre une explication du processus sur son site web.

<https://www.tridel.ch/fr/fonctionnement-de-lusine>

QUANTITÉS DE DÉCHETS



ZOOM sur les actions 2024

HÔTEL PALAFITTE : ZONE DE RECYCLAGE OPTIMISÉE

Une zone de recyclage dédiée a été repensée en collaboration avec la société locale Retriva à l'Hôtel Palafitte. Ce projet a permis d'introduire de nouvelles filières de tri, d'améliorer la signalétique et de revoir l'organisation logistique, réduisant ainsi la fréquence des collectes.



Dhëndup Sengeshar (Cuisine, LPA) et Lucia Roth (Côté Jardin, LPA) conditionnent le surplus du brunch dominical du Lausanne Palace pour les clients « Too Good To Go ».

LAUSANNE PALACE : REDISTRIBUTION DU SURPLUS ALIMENTAIRE

Au Lausanne Palace, une collaboration avec l'entreprise Too Good To Go permet de redistribuer les excédents alimentaires issus des brunchs du dimanche à prix réduit pour la communauté locale, limitant ainsi le gaspillage tout en soutenant l'accès à une alimentation de qualité.

ZOOM

sur les actions 2024



Dawit Kidanamaryame Beau-Rivage Palace



Dawit Kidane Lausanne Palace

DAWIT & DAWIT : UN DUO EN OR !

Grâce à l'engagement des équipes, nos hôtels recyclent jusqu'à 66 % de leurs déchets, les transformant en nouvelles ressources. Dans nos deux plus grands établissements, des collaborateurs dédiés, Dawit Kidanamaryame et Dawit Kidane, sont responsables de la logistique des déchets, veillant chaque jour à un tri rigoureux. À l'échelle du groupe, le travail de nos collaborateurs permet la récupération de plus de 3000 m³ de déchets et de ressources par an. Bien que ce rôle spécifique n'existe pas encore dans nos hôtels de plus petite taille, la volonté d'améliorer les pratiques de gestion des déchets est partagée par l'ensemble du groupe.

PERSPECTIVES 2025

- **Des audits internes** seront mis en place pour identifier les inefficacités et révéler des opportunités de réduction et d'optimisation des ressources.
- **Un plan de gestion des déchets** à l'échelle du groupe sera déployé, avec des objectifs spécifiques par service pour réduire les déchets à la source. Cette approche permettra des solutions pratiques et adaptées à chaque réalité opérationnelle – des cuisines aux bureaux – tout en renforçant la responsabilisation.
- **Des investissements dans les infrastructures** viendront appuyer ces efforts, incluant l'amélioration des systèmes de tri et la refonte des zones de traitement des déchets. À Lausanne, le changement de prestataire (Transvoirie) en 2025 permettra une meilleure intégration des données, l'élargissement des capacités de recyclage, et la définition de cibles de réduction claires.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Nous collaborons avec Sapocycle, une association à but non lucratif qui recycle nos savons puis les redistribue pour améliorer les conditions sanitaires des familles dans le besoin.

Association solidaire, elle emploie des personnes en situation d'handicap.

<https://sapocycle.org/process/>

OBJECTIFS 2025

Réduction de 2 % des déchets envoyés à l'incinération.

Baisse de 5 % des déchets organiques par repas servi.

Diminution de 2 % de la consommation d'eau en bouteille.



Hassan Abdullahi Addow (Housekeeping, LPA) recycle les savons durs usagés en collaboration avec l'association Sapocycle.



BIODIVERSITÉ

La biodiversité est essentielle au bon fonctionnement des écosystèmes dont dépendent nos activités, nos fournisseurs, nos collaborateurs et nos clients. Elle est aujourd'hui menacée par le changement climatique, l'artificialisation des sols, l'agriculture intensive, la pollution, la gestion de l'eau et les espèces invasives.

Les hôtels peuvent contribuer à préserver ou restaurer la biodiversité, notamment à travers l'aménagement paysager, le choix des produits alimentaires, la gestion des eaux usées, les produits d'entretien ou encore les partenariats avec les producteurs locaux.

La biodiversité est une préoccupation croissante de la clientèle et représente un enjeu de différenciation en lien avec les territoires.

Jordan Theurillat (Cuisine, BRP) cueille des plantes aromatiques dans le potager de l'hôtel.



OBJECTIFS 2025

Notre Charte d'Achats
et Code de Conduite Fournisseurs
encadrent les impacts liés
à la chaîne d'approvisionnement
(voir page 53).

**Le bien-être animal est une priorité,
avec des objectifs clairs :**

**Transition vers 100 % d'œufs frais et
de volaille issus d'élevages en plein air**

**Au moins 90 % de poissons
certifiés durables**

**Élimination des produits contenant
de l'huile de palme**

APPROCHE

Pour préserver la biodiversité, qu'il s'agisse des espèces ou des écosystèmes, il faut :

- Respecter **les réglementations environnementales**,
- **Réduire les impacts directs** liés aux opérations hôtelières, à l'infrastructure et à l'aménagement paysager,
- **Réduire les impacts indirects** de la chaîne d'approvisionnement par une sélection rigoureuse des fournisseurs, de leurs produits et de leurs pratiques.

En la matière, notre approche est ambitieuse et nous souhaitons adopter des pratiques « nature positive » en soutenant la restauration des milieux naturels, en collaborant avec des experts environnementaux et des initiatives locales de préservation de la biodiversité.

Une attention particulière est portée aux opérations situées à proximité d'habitats sensibles, notamment : le Riffelalp Resort, situé en environnement alpin à 2222 mètres d'altitude ; le Beau-Rivage Palace, qui entretient quatre hectares de jardins paysagers en bordure du lac Léman et l'Hôtel Palafitte, construit directement sur le lac de Neuchâtel.

PROGRÈS

Une analyse de référence initiale a été menée pour les œufs frais et volailles issus d'élevages en plein air, les poissons durables et les produits sans huile de palme, afin d'établir des points de départ mesurables pour suivre les progrès futurs.

Pour l'huile de palme, un processus de vérification est en cours de développement afin de garantir qu'aucun produit acheté n'en contienne.



Masaki Nagao (Cuisine, BRP) prépare du saumon frais certifié MSC au restaurant Kaigan.

ZOOM sur les actions 2024



Sylvain Uldry (Apiculteur de chez Apistil, www.apistil.ch) en charge de l'entretien de nos 7 ruches.

BEAU-RIVAGE PALACE : APICULTURE URBAINE

Le groupe poursuit son engagement en faveur de l'apiculture urbaine au Beau-Rivage Palace. La présence de sept ruches témoigne de la qualité de l'environnement et permet une production locale de miel en circuit court.



HÔTEL PALAFITTE : NETTOYAGE DU LAC

Depuis trois ans, l'Hôtel Palafitte organise un nettoyage du lac en collaboration avec des plongeurs locaux, dans le but de préserver la qualité des écosystèmes aquatiques.

Un plongeur récupère un objet tombé accidentellement depuis les passerelles de l'Hôtel Palafitte.



RIFFELALP RESORT : ÉCOSYSTÈME ALPIN

Le Riffelalp Resort s'abstient volontairement de toute activité d'aménagement paysager, afin de préserver l'équilibre naturel de l'environnement alpin.

Un partenariat avec des bergers locaux permet à des vaches et des moutons de pâturer autour de l'hôtel, soutenant ainsi l'agriculture alpine traditionnelle et assurant l'approvisionnement en produits laitiers et carnés issus d'un système durable et circulaire.

Une des vaches de l'« Alpgenossenschaft Riffelalp » soutenue par le Riffelalp Resort.



L'équipe de cuisine du **Riffelalp Resort** fait de la cueillette d'herbes sauvages pour une utilisation en cuisine.

PERSPECTIVES 2025

- En tant que thématique nouvelle et complexe, la biodiversité requiert des compétences et expertises qui ne sont pas historiquement ancrées dans notre cœur de métier. Cela nécessite une collaboration étroite avec des experts pour établir des références de départ, comprendre nos impacts potentiels et identifier des opportunités d'action.
- Avec l'appui de spécialistes du domaine, nous mènerons en 2025 des évaluations de biodiversité pour l'ensemble de nos établissements, afin de mesurer notre impact environnemental et suivre l'évolution de la biodiversité dans le temps. Nous explorerons des partenariats avec des universités et des organisations non gouvernementales pour soutenir cette ambition.
- Au-delà de ces actions spécialisées, nos équipes veilleront à privilégier les espèces végétales locales dans les aménagements paysagers, lorsque cela est possible, et à concevoir les espaces de manière à réduire l'usage de pesticides et d'engrais chimiques. Des programmes éducatifs et des visites guidées offriront à nos hôtes l'occasion d'en apprendre davantage sur les écosystèmes environnants et les efforts de conservation engagés.

L'HUMAIN



Jaymattee Ummole (Cuisine, BRP) découpe les fruits pour le petit-déjeuner.





**« La Belle Hotellerie, c'est celle
qui vient du cœur. »**

**Chez Sandoz Foundation Hotels,
les collaborateurs sont la force motrice de notre
excellence hôtelière. Nous nous engageons
à bâtir un environnement de travail diversifié, inclusif
et éthique, où chaque membre de l'équipe
est valorisé et encouragé à contribuer pleinement
à une hospitalité responsable.**

**En cultivant un cadre sûr, équitable
et respectueux, nous favorisons l'engagement
et la motivation de nos équipes, toutes
unies par la volonté d'offrir des expériences
exceptionnelles à nos clients.**



DIVERSITÉ ET INCLUSION

L'excellence du service hôtelier repose sur l'interaction humaine. Cela exige un cadre de travail qui valorise la diversité des parcours et des points de vue, en faveur d'une culture d'entreprise tournée vers l'excellence de l'expérience client.

Un environnement inclusif et bienveillant permet d'attirer une plus grande diversité de talents, d'améliorer la satisfaction et la fidélisation des collaborateurs, tout en renforçant la performance globale de l'entreprise.

APPROCHE

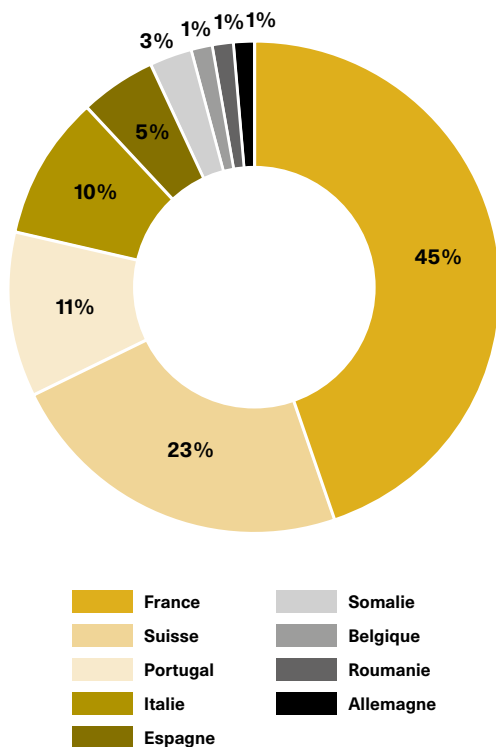
Les efforts en matière de diversité et d'inclusion concernent l'ensemble des opérations hôtelières, tant pour les clients que pour les collaborateurs. Une attention particulière est portée **au recrutement équitable, à l'intégration au sein des équipes opérationnelles et dans la vie quotidienne au sein de la communauté, afin de favoriser une culture d'entreprise inclusive.** La diversité s'exprime à travers des pratiques de recrutement fondées sur les compétences, visant à éliminer les biais liés à la nationalité, au genre ou à l'âge, et à promouvoir un accès équitable à l'évolution professionnelle.

Des politiques inclusives et des formations adaptées accompagnent les personnes en situation de diversité grâce à des **outils d'apprentissage linguistique en autonomie, des modules d'orientation culturelle et des mesures flexibles permettant de tenir compte des besoins religieux ou culturels.** L'implication des collaborateurs et la sensibilisation sont également soutenues par des événements culturels internes.

Une analyse de **l'égalité salariale** a été réalisée à l'aide de l'outil Logib (module 1) de la Confédération suisse, prenant en compte le niveau de poste, l'ancienneté, la formation et le genre, pour évaluer l'écart salarial ajusté entre les femmes et les hommes.

L'inclusivité des hôtes est prise en compte à travers des services personnalisés : documents multilingues, équipements personnalisés, personnel formé à la diversité culturelle et mesures d'accessibilité dans les hôtels. Tous nos établissements ont fait l'objet d'un **audit d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite**, à l'exception du Riffelalp Resort en raison de sa localisation isolée. Nos hôtels étant des bâtiments historiques, une accessibilité totale ne peut pas toujours être garantie. **Nous mettons donc à disposition les informations permettant aux clients d'évaluer si nos infrastructures répondent à leurs besoins spécifiques via l'initiative OK-GO.**

NATIONALITÉS COLLABORATEURS 2024



PROGRÈS

Nos collaborateurs représentent 70 nationalités. Les femmes représentent 40% de l'ensemble des collaborateurs, 20% de la direction, 20% du Conseil d'administration, 1/3 du département RSE, et 54% des équipes opérationnelles d'ambassadeurs RSE.

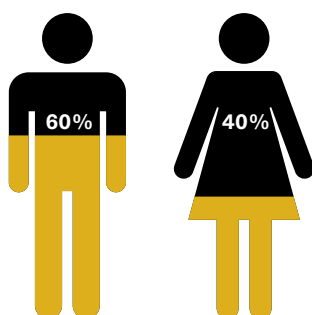
Les collaborateurs de moins de 50 ans représentent entre 62% et 88% de l'effectif à tous les niveaux hiérarchiques.

L'analyse de l'écart salarial ajusté entre les genres n'a révélé **aucune discrimination salariale significative**. Les variations observées s'expliquent par des facteurs non intégralement pris en compte par l'outil Logib, tels que des différences de responsabilités au sein d'un même niveau hiérarchique, ou des exigences de formation liées à des barèmes salariaux fixés par la convention collective nationale (CCNT – Convention Collective Nationale de Travail pour les hôtels, restaurants et cafés).

Cette analyse vient confirmer **notre engagement en faveur de l'équité et de la transparence**, dans un environnement où chaque collaborateur peut s'épanouir et où **l'égalité est une valeur partagée**.

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES 2024

TOTAL



PAR NIVEAU HIÉRARCHIQUE

Collaborateurs (741)



Cadres (98)



Direction (22)

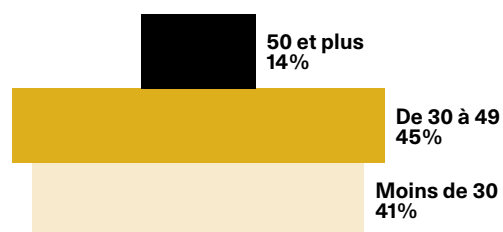


Hommes

Femmes

PYRAMIDE DES ÂGES 2024

TOTAL



PAR NIVEAU HIÉRARCHIQUE

Collaborateurs (741)



Cadres (98)



Direction (22)



Moins de 30

De 30 à 49

50 et plus

ZOOM

sur les actions 2024



NATHALIE CURRAT

Responsable RH du Lausanne Palace

« À l'heure où la digitalisation transforme notre quotidien et nos métiers, nous avons choisi de mettre la technologie au service de l'humain en investissant dans un système d'information dédié aux ressources humaines. En simplifiant les démarches administratives, nous libérons du temps pour cultiver ce qui fait la richesse de nos maisons : l'écoute, la reconnaissance et le lien authentique avec chaque collaborateur. »

EHL : STRATÉGIE DEI SUR MESURE

Une collaboration avec des étudiantes et de l'École Hôtelière de Lausanne (EHL) dans le cadre de leur projet de fin d'études (Student Business Project) a été initiée pour formuler des recommandations stratégiques en matière de diversité, équité et inclusion (DEI), adaptées au contexte opérationnel spécifique de Sandoz Foundation Hotels. Ce partenariat a permis d'identifier des opportunités à long terme pour renforcer l'inclusion dans les domaines du recrutement, de la formation et de l'expérience client.



De gauche à droite : Nathalie Currat (Ressources Humaines, SFH), Jessica-Lou Shepherd (étudiante EHL), Lena Kohler (étudiante EHL), Maïa Rolland (étudiante EHL), Iris de Laat (étudiante EHL), Mila Spanneut (étudiante EHL), Ariane Droin (étudiante EHL) et Jennifer Roux (RSE, SFH).

PERSPECTIVES 2025

Nous mettons en place des mesures concrètes pour créer un environnement de travail plus sûr, plus inclusif et accessible à toutes et tous :

- **Un guide interne de « Diversité & Inclusion »** afin de fournir des lignes directrices claires en matière de recrutement, de développement de carrière et de pratiques managériales.
- **Un groupe de travail DEI (Diversité, Équité, Inclusion)** pour renforcer la gouvernance et superviser la mise en œuvre de cette politique.
- **Le suivi des indicateurs DEI via un nouveau Système d'Information RH (SIRH)** intégré à l'ensemble des hôtels du groupe.
- **De nouvelles procédures et listes de contrôle** permettant d'adapter les postes de manière proactive pour soutenir la santé et le bien-être des collaboratrices enceintes. Nos politiques de soutien à la parentalité seront également renforcées, avec une attention particulière portée à un retour au travail serein, fluide et progressif.
- **Des partenariats renforcés avec les organisations locales d'insertion**, pour davantage ouvrir nos portes aux personnes rencontrant des obstacles à l'emploi.
- **Pour améliorer l'accessibilité pour toutes et tous, nous étudierons comment intégrer des supports en braille dans les communications destinées aux hôtes, et nous lancerons un programme pilote pour accueillir des collaborateurs en situation de handicap dans des postes opérationnels clés, tels que le Housekeeping.**



Rui Pires Tavares & Déborah Schmid
(les deux La Table du Palafitte, PAL)



SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

Prioriser la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs est essentiel dans le secteur de l'hôtellerie où les tâches sont souvent exigeantes, les horaires irréguliers et la pression constante.

Une approche structurée dans ce domaine améliore la satisfaction au travail, réduit le turnover et favorise une culture d'entreprise positive, tout en renforçant l'efficacité opérationnelle et la réputation de l'employeur.

Au-delà de la conformité réglementaire, investir dans la santé et le bien-être permet d'attirer et de fidéliser les talents et contribue à offrir une meilleure qualité de service aux hôtes.

APPROCHE

Au cœur de notre culture se trouve un engagement global envers la santé, la sécurité et le bien-être de chaque membre de nos équipes.

De la santé au travail à la sécurité des lieux, en passant par la préparation aux situations d'urgence et les programmes de bien-être, **nous construisons un environnement dans lequel chacun peut s'épanouir pleinement.**

Sous la coordination de notre Responsable Qualité, Santé et Sécurité, en étroite collaboration avec les Ressources Humaines, **nous veillons au plein respect des réglementations suisses en matière de santé au travail.**

Tous les collaborateurs bénéficient d'une **assurance accidents obligatoire, et les incidents liés au travail sont systématiquement suivis** dans l'ensemble de nos hôtels.

En parallèle, tous les établissements suivent **le nombre total de jours d'absence liés aux accidents ou à la maladie.** La majorité des hôtels est également en mesure d'identifier **les jours perdus spécifiquement dus à des accidents professionnels**, à l'exception du Riffelalp Resort, en raison de contraintes techniques liées au suivi des données.



Lucinda Carreira Gaiato (Oasis, BRP), en charge de notre restaurant du personnel, amène le sourire à Yenny Vargas Caceres (Spa, BRP) le temps du déjeuner.

Une culture de la sécurité forte est entretenue grâce à des évaluations régulières des risques, des audits de conformité et des formations interactives.

La gestion des **situations d'urgence** – incluant la sécurité incendie, la manipulation de produits dangereux et les audits d'hygiène externes – fait partie intégrante de notre fonctionnement.

Nous croyons en un accompagnement global du bien-être professionnel et personnel de nos équipes. **Deux personnes de confiance** sont disponibles au niveau du groupe pour un soutien confidentiel.

Par ailleurs, notre **comité du personnel, «D'CLIC»**, anime la vie interne à travers des activités de bien-être, des actions de solidarité et des événements favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

EXEMPLES DE MESURES EN PLACE

Mise à disposition d'espaces pour l'allaitement sur demande.

Aménagements de poste personnalisés pour les collaboratrices enceintes.

Chariots de ménage à assistance électrique pour limiter la pénibilité physique.

Repas à prix réduit.

Accès à une salle de sport sur site ou des partenariats avec des centres locaux.

Événements personnalisés de reconnaissance des talents pour contribuer à un environnement de travail dans lequel chaque collaborateur se sent valorisé, soutenu et épanoui.



L'équipe Housekeeping BRP lors de leur séance d'étirements quotidienne.

PROGRÈS

Les accidents de travail et les jours d'absence associés sont en baisse constante depuis 2022. Les blessures les plus fréquentes sont liées à des coupures, glissades et chutes.

En 2024, 84 accidents professionnels enregistrés ont entraînés 919 jours de travail perdus, ce qui représente :



* Les statistiques sur le nombre de jours d'absences liés aux accidents de travail ne comprennent pas les données du Riffelalp Resort pour une question de qualité et comparabilité des données entre les sites.

Une évaluation de la mobilité a été menée pour mieux comprendre les habitudes de déplacement domicile-travail et **améliorer le bien-être des collaborateurs en rendant les solutions de transport pratiques et durables plus accessibles.** Les résultats de cette analyse seront publiés dans notre **Charte de la mobilité**, qui guidera les améliorations continues et soutiendra une prise de décision éclairée.

Afin de mieux cerner les défis spécifiques liés à la santé mentale en environnement hôtelier, nous avons réalisé une **étude dédiée sur les risques psychosociaux.** Celle-ci pose les bases d'un accompagnement plus ciblé pour l'ensemble des collaborateurs. Ce travail a été renforcé par des ateliers sur la **résilience et la prévention de l'épuisement professionnel**, visant à soutenir le bien-être psychologique des équipes et à outiller les managers pour créer un environnement plus équilibré et moins exposé au stress.

ZOOM sur les actions 2024



Nicolas Lamerant (Stewarding, LPA)



Daniela Munaro (Lingerie, BRP)



Florent Champanay (Direction F&B, PAL)



Marco Perfetto (Technique, LPA)

SANDOZ FOUNDATION HOTELS : GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

En collaboration avec ecoLive et son programme SwissChim, nous avons pris des mesures proactives pour protéger à la fois les personnes et la planète. Un audit complet de nos pratiques de stockage, de sécurisation et d'utilisation des produits chimiques a permis de poser les bases d'un système de suivi plus sûr et plus intelligent qui réduit les risques d'exposition, renforce la sécurité au travail et soutient notre engagement en faveur d'un environnement de travail sain.

ZOOM sur les actions 2024

Grâce à un partenariat avec le Resilience Institute, nos managers ont bénéficié de formations ciblées visant à développer leur résilience personnelle, leur agilité mentale et leur leadership adaptatif : des compétences clés pour faire face au changement et ancrer une culture durable centrée sur l'humain.



ALEXIA MICHIELS

Cofondatrice et associée du
Resilience Institute

« Comme l'a démontré l'évaluation de résilience, les managers de Sandoz Foundation Hotels sont désormais mieux préparés à conjuguer performance et attention, pour eux-mêmes, pour leurs équipes et pour la planète.

La résilience moyenne de l'équipe a augmenté de 10 % en seulement quelques semaines. »



Laura Roosens veille à transmettre les bons gestes ergonomiques à ses collègues Vanessa Morin et Alberd Aloysius (tous Housekeeping, BRP SA).

PERSPECTIVES 2025

- **Nous allons lancer une enquête de satisfaction collaborateurs afin de donner la parole à chaque membre de nos équipes, mieux comprendre leur expérience de travail et identifier de nouvelles pistes d'amélioration.**
- **Parallèlement, nous renforcerons notre engagement en matière de sécurité avec la mise en place d'un système de management de la sécurité unifié dans tous les établissements, le renforcement des formations en hygiène et sécurité en cuisine, ainsi que des ateliers pratiques sur l'ergonomie, la posture et la prévention des blessures.**
- **Nous procéderons également à une revue et une rénovation des espaces de travail pour nos équipes RH et Ventes & Marketing, en intégrant des améliorations en matière d'éclairage et d'isolation acoustique, afin d'assurer un environnement confortable, sain et propice à la performance.**



FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Les collaborateurs sont au cœur de nos priorités. Leur passion et leur potentiel sont essentiels à la réussite de chaque expérience client. C'est pourquoi nous nous engageons à accompagner nos équipes dans leur développement professionnel.

La formation est essentielle pour préserver l'excellence de service, améliorer l'efficacité opérationnelle et renforcer l'engagement.

Elle ouvre également la voie à la mobilité interne et au développement de carrière à long terme.

Alors que l'hôtellerie fait face à des difficultés de recrutement et de fidélisation, le développement des compétences joue un rôle clé pour répondre aux besoins en compétences, renforcer la résilience des équipes et les préparer aux enjeux de demain.

APPROCHE

Sandoz Foundation Hotels s'engage à développer un programme de formation de haut niveau, destiné à accompagner les jeunes talents, préserver les savoir-faire du secteur et soutenir à la fois le succès de l'organisation et la réputation de la Suisse en matière d'hospitalité.

Ce sujet se décline en deux volets complémentaires :

- La formation, le développement et la reconnaissance
- La transmission durable des compétences hôtelières.

Ouvertes à tous les collaborateurs, les opportunités de développement sont sous la responsabilité des Ressources Humaines. Notre responsable de formation veille à ce que les parcours soient structurés, exigeants et adaptés aux besoins de progression dans les fonctions opérationnelles, managériales et techniques.

Les thématiques de formation sont variées :

- management ;
- communication ;
- compétences techniques ;
- excellence opérationnelle ;
- durabilité.

Les sessions en présentiel sont organisées en tenant compte des **rythmes de travail et d'apprentissage**.

Un soutien financier est proposé sur demande pour favoriser l'accès à des certifications spécialisées.

La transmission du savoir, d'une génération à l'autre, fait partie intégrante de notre culture. Nous encourageons pour cela les apprentissages, les stages et les mentorats.

Le recrutement interne et la mobilité de carrière permettent à chaque collaborateur de faire évoluer ses ambitions au sein du groupe. Dès six mois d'ancienneté, un cadre structuré favorise la progression professionnelle : objectifs clairs et entretiens d'évaluation réguliers.



Léa Vidal (Services aux clients, LPA & ambassadrice RSE) a mis en place la procédure de recyclage à la réception.



Jordan Theurillat et Thierry Buffeteau (les deux Cuisines, BRP) forment notre apprentie **Maya Andrade**.



Guillaume Soares (Cuisine, LPA & ambassadeur RSE), a été nommé Chef Exécutif Adjoint au LPA, après avoir été Chef du Café Beau-Rivage.

Une approche fondée sur les données nous permet de progresser collectivement.

Les heures de formation dispensées sont suivies pour tous les profils, y compris les temps partiels, apprentis et stagiaires, ventilées par genre et niveau hiérarchique.

L'ancienneté et le taux de rotation sont également suivis comme indicateurs clés d'engagement et de fidélisation.

Le taux de rotation est présenté à la fois pour les contrats fixes (CDI) et pour l'ensemble des collaborateurs – incluant les contrats à durée déterminée (CDD), les stagiaires et les apprentis –, en pourcentage de l'effectif global.

PROGRÈS

Au cours de l'année écoulée, nous avons dispensé plusieurs milliers d'heures de formation, contribuant au **renforcement des compétences nécessaires pour le maintien des standards les plus élevés en matière d'excellence de service.**

Notre catalogue de formation accorde une place centrale à la **durabilité, aux compétences numériques et au leadership.** Pour faciliter l'accès à la formation, nous avons introduit un **système d'alerte par e-mail** permettant aux collaborateurs de s'inscrire plus facilement et de prendre en main leur développement professionnel.

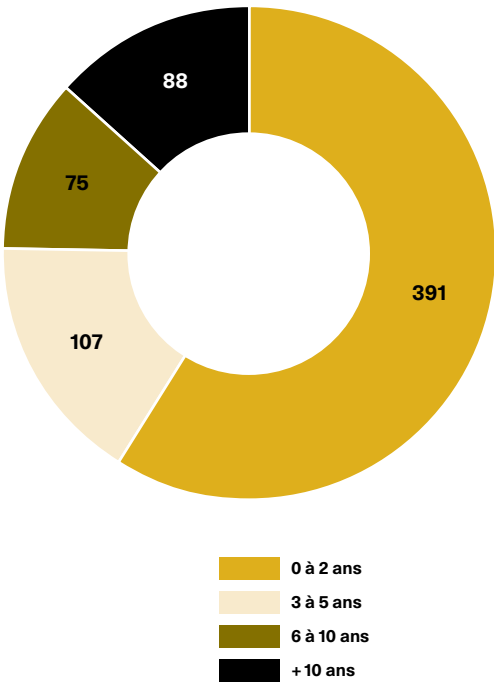
Nous avons également investi sur la prochaine génération d'hôteliers en accueillant des stagiaires et des apprentis en 2024 dans le cadre de parcours de formation professionnelle.

4500	heures de formation
400 000	CHF investis
29	stagiaires
30	apprentis
16,4	heures de formation en moyenne pour les responsables de départements
341	collaborateurs ont suivi une formation de base en durabilité
91	collaborateurs ont suivi une formation sur la protection des données personnelles
1/4	des collaborateurs en poste depuis plus de 6 ans

TAUX DE ROTATION

	CDI uniquement	Tous types de contrats
Taux de rotation annuel moyen	40%	72%
Taux de rotation annuel moyen du personnel recruté en 2024 <i>Nouvelles embauches uniquement</i>	5%	6%
Taux de rotation annuel moyen <i>Hommes uniquement</i>	44%	74%
Taux de rotation annuel moyen <i>Femmes uniquement</i>	33%	70%

ANCIENNETÉ DES COLLABORATEURS EN CDI (2024)



Nous sommes fiers de la fidélité de nos équipes, 41% des collaborateurs en contrat fixe, qui représentent 77% de notre effectif, sont avec nous depuis trois ans ou plus. En outre, 25% sont présents depuis six ans ou plus, et 13% depuis plus de dix ans.

PERSPECTIVES 2025

- **Un Système d'Information RH (SIRH) incluant une plateforme numérique de gestion de la formation (LMS) sera lancé afin de moderniser, centraliser et élargir les opportunités de développement pour nos collaborateurs.**

Cette transformation digitale stimulante permettra un accès simplifié aux modules d'e-learning et offrira une approche plus flexible et personnalisée de la montée en compétences, adaptée au parcours de développement unique de chacun.

Ce système numérique donnera également aux managers les moyens de créer des expériences de formation engageantes et interactives, favorisant l'ancrage des connaissances de manière ludique et concrète au sein des équipes.

- **Un programme de formation à la durabilité en trois niveaux sera déployé pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux bonnes pratiques environnementales, avec des modules avancés spécifiquement conçus pour les profils de manager.**

Ces parcours intégreront les principes ESG clés à travers des thématiques telles que l'hôtellerie durable, les achats responsables, les opérations éthiques, la diversité et l'inclusion, ainsi que la santé et sécurité au travail.



LAMIA BENSID

Responsable Formation & Développement SFH
et ambassadrice RSE

« Nous nous engageons à accompagner nos collaborateurs dans leur développement, à les aider à grandir et à les inspirer pour donner le meilleur d'eux-mêmes. J'ai également le privilège d'accueillir chaque nouveau collaborateur et de guider nos apprentis. Ensemble, nous construisons l'avenir de l'hôtellerie de luxe. Comme disait Arnaud Boti : « La formation est l'essence de tout succès ».

ZOOM

sur les actions 2024



Paulo da Cunha Rodrigues et Komi Amados (Tapisserie, BRP)

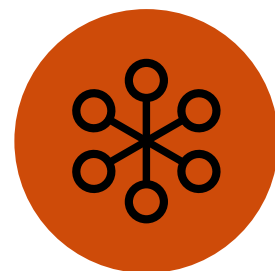
BEAU-RIVAGE PALACE : PRÉSERVER L'ARTISANAT HÔTELIER

L'engagement pour le savoir-faire et l'expertise technique s'incarne dans le dernier atelier de tapisserie et de rembourrage encore présent dans un hôtel suisse, situé au Beau-Rivage Palace.

Des artisans qualifiés y réparent et restaurent mobilier, rideaux et tentures, dans une logique de réparer plutôt que de remplacer, en cohérence avec les objectifs de préservation du patrimoine et de durabilité.

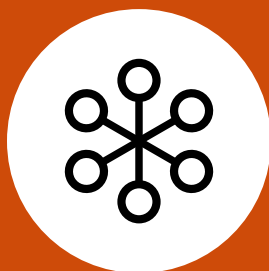
Des pistes sont à l'étude pour développer les places d'apprentissage au sein des équipes techniques, afin de transmettre aux nouvelles générations ces savoir-faire précieux.

LES COMMUNAUTÉS



Fiona Debons (Réception, PAL & ambassadrice RSE)
vous renseigne sur les activités pour découvrir la région
de Neuchâtel depuis l'hôtel Palafitte.





**Sandoz Foundation Hotels s'engage activement
à soutenir les communautés locales,
à préserver le patrimoine culturel et à promouvoir
un tourisme responsable.**

**L'approvisionnement local et la valorisation de l'artisanat
régional à travers des partenariats
contribuent à renforcer le tissu social et économique
de nos destinations.**

**Nous favorisons également des
expériences authentiques pour nos hôtes, créant un lien
fort avec les territoires et la culture locale.**

ACHATS RESPONSABLES

Les chaînes d'approvisionnement hôtelières mondiales, souvent complexes, peuvent avoir des impacts environnementaux et sociaux bien supérieurs à ceux liés aux opérations directes. Mais elles représentent aussi une opportunité majeure de transformation positive. Le choix de fournisseurs partageant nos valeurs permet de limiter les impacts négatifs tout en générant des bénéfices économiques, sociaux et environnementaux.

Dans un secteur où l'alimentation et les boissons représentent une part importante des achats, privilégier les produits locaux et de saison permet de :

- réduire les émissions de carbone ;
- renforcer la fiabilité des approvisionnements ;
- soutenir les économies locales ;
- valoriser la gastronomie régionale ;
- offrir des expériences culinaires authentiques à nos hôtes.

APPROCHE

Nous sommes fiers de promouvoir des pratiques commerciales **éthiques et durables**, en cohérence avec notre respect profond pour les personnes, les communautés et la planète. Notre politique d'achats responsables favorise l'approvisionnement alimentaire local et de saison, contribuant à réduire notre empreinte environnementale, à soutenir les économies locales et à améliorer l'expérience client.

Ce sujet clé recouvre des risques liés aux achats hôteliers, aux relations fournisseurs et à l'origine des denrées alimentaires. Nos fournisseurs, qu'il s'agisse de partenaires, prestataires ou sous-traitants, sont sélectionnés dans le cadre d'un processus valorisant la durabilité. **Chaque appel d'offres inclut au moins trois candidats, afin de garantir une concurrence équitable, avec une préférence affirmée pour les fournisseurs locaux et certifiés.**

Notre équipe d'achats est une équipe dédiée qui agit pour le groupe. Elle est guidée par notre **Charte d'Achats** qui formalise nos valeurs et nos attentes. Tout nouveau fournisseur doit signer le **Code de Conduite Fournisseurs** qui fixe des exigences claires en matière de conformité légale, droits du travail, responsabilité environnementale, transparence et amélioration continue. Nous nous réservons le droit d'auditer nos fournisseurs et pouvons engager des mesures correctives allant jusqu'à la résiliation du contrat en cas de non-conformité.

Grâce à une prise de décision fondée sur les données et des partenariats stratégiques, nous renforçons également notre capacité à **suivre les impacts et optimiser la logistique** (transports et livraisons) afin de réduire les émissions et construire une chaîne d'approvisionnement plus durable.

PROGRÈS

La Charte d'Achats et le Code de Conduite Fournisseurs ont été publiés en 2024.

Une évaluation de notre chaîne d'approvisionnement alimentaire en 2023 a révélé que : 46% des produits étaient suisses ; 64% étaient de saison ; 1,8% issus de l'agriculture biologique ; et 0,1% certifiés Fairtrade.

NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



THIERRY BUFFETEAU

Chef Exécutif Groupe SFH

« En tant que Chefs de cuisine passionnés, nous avons la responsabilité de soutenir notre écosystème économique local, de valoriser les savoir-faire des producteurs et de minimiser notre impact environnemental. Conscients de notre rôle envers les producteurs locaux, qui doivent pouvoir vivre dignement de leur activité, nous œuvrons pour promouvoir les ressources de notre territoire et réduire de manière significative l'empreinte carbone liée au transport des denrées. Nous veillons également à respecter rigoureusement le cycle des saisons, à encourager la consommation de produits végétaux, à limiter l'utilisation d'espèces menacées, à réduire le gaspillage alimentaire, à maîtriser notre consommation d'eau et à diminuer notre dépendance aux plastiques à usage unique. Chaque action, aussi modeste soit-elle, constitue un pas important vers la préservation de notre planète. »



ZOOM

sur les actions 2024



Giuseppe Meli (Cuisine, LPA) s'occupe du jardin d'herbes aromatiques.

LAUSANNE PALACE : JARDIN SUR LES TOITS

Un potager installé sur le toit du Lausanne Palace permet de produire des herbes aromatiques suisses pour les cuisines du restaurant « La Table du Lausanne Palace », tout en créant un espace de nature milieu urbain.

SANDOZ FOUNDATION HOTELS : OBJECTIFS D'APPROVISIONNEMENT

L'évaluation des pratiques d'approvisionnement alimentaire menée avec Beelong a permis de définir des engagements concrets pour : accroître les achats auprès de fournisseurs locaux, réduire les produits alimentaires à fort impact, et étendre les partenariats avec des fournisseurs certifiés (Fairtrade, bio, MSC). Sur cette base, nous avons défini des objectifs ambitieux à atteindre d'ici 2026.



Fabrice Dubois (Achats-Logistique, BRP SA) réceptionne les marchandises F&B.

OBJECTIFS 2026 POUR L'APPROVISIONNEMENT F&B

100% de fournisseurs alimentaires
dans un rayon de 55 km

50 % produits
suisses

100 % œufs frais et
volailles issus
d'élevages en
plein air

80 % ingrédients
de saison

3 % produits
certifiés BIO
ou Fairtrade

90 % produits
de la mer issus
de sources
durables

0 % huile de
palme dans nos
opérations

PERSPECTIVES 2025

Notre stratégie d'achats accordera une priorité forte à l'approvisionnement local, avec une montée en puissance progressive des produits éco-certifiés, Fairtrade, biologiques et labellisés MSC. Ces efforts soutiendront la réalisation de nos objectifs ambitieux.

Des actions spécifiques à chaque hôtel viendront compléter cette démarche, en impliquant les équipes locales pour la création d'un écosystème à impact positif sur leur territoire.

- Dès 2025, tous les nouveaux contrats fournisseurs auront l'obligation de signer la Charte d'Achats, renforçant ainsi notre engagement commun envers des pratiques éthiques et durables. Pour garantir le respect de ces engagements, au moins cinq audits fournisseurs seront réalisés chaque année, permettant de suivre la conformité et d'encourager une amélioration continue.
- Enfin, la mise en place d'un plan de mobilité contribuera à réduire les émissions liées à la logistique, en alignant le transport des fournisseurs avec nos objectifs globaux de durabilité.



PARTENARIATS RÉGIONAUX

Un engagement efficace des parties prenantes favorise la **transparence**, renforce la **confiance** et garantit que des **perspectives diverses** soient prises en compte dans les processus de décision.

Une interaction entre les collaborateurs, les hôtes, les associations professionnelles, les fournisseurs, les communautés locales, les autorités et nos actionnaires permet de mieux :

- comprendre les attentes émergentes,
- d'identifier les risques et opportunités,
- de co-construire des solutions au service de la durabilité à long terme.

Un dialogue régulier renforce non seulement notre **légitimité sociale** à opérer, mais contribue aussi à **développer notre résilience**, à **stimuler l'innovation** et à assurer un alignement continu avec les normes et objectifs ESG en constante évolution.

APPROCHE

A l'image du colibri qui nous enseigne qu'en faisant chacun notre part nous progresserons ensemble, nous sommes convaincus de la valeur des partenariats avec nos parties prenantes pour façonner un avenir positif et partagé.

Un engagement authentique constitue le socle d'un impact durable.

Nous bâtissons la confiance en encourageant un dialogue ouvert qui invite des perspectives diverses dans nos processus de décision. **Notre approche favorise la participation active de nos collaborateurs à travers des comités dédiés, des groupes de travail et des espaces d'échange.**

Nous assurons une communication ouverte et multicanale, pour garantir la **transparence**, recueillir les retours et renforcer la collaboration.

Un réseau dynamique de partenaires régionaux soutient nos efforts, **nous aidant à relever les défis complexes et à saisir de nouvelles opportunités**. Par exemple, dans le cadre de notre affiliation à Swiss Deluxe Hotels, nos départements participent chaque année à des échanges de bonnes pratiques et d'innovation, assurant ainsi une circulation continue du savoir-faire entre fonctions et établissements.



L'humoriste **Kevin Eyer** sur scène lors d'un spectacle du **Squad Comedy Club** au Lausanne Palace.

PROGRÈS

En 2024, nous avons engagé un large éventail de parties prenantes. Nous avons consolidé notre réseau de partenaires régionaux et de certifications sectorielles, qui ont joué un rôle clé dans l'avancement des initiatives présentées dans ce rapport. Un tableau des plateformes d'échange avec les parties prenantes est disponible en annexe A.4. Mais nos partenariats vont au-delà de la conformité, pour célébrer la culture, la créativité et la vie locale.

Au Beau-Rivage Palace, nous avons soutenu des événements régionaux inspirants tels que le festival de cinéma **Les Rencontres du 7^e Art**, le prestigieux concours de ballet du **Prix de Lausanne** et le salon littéraire **Livres sur les Quais**.

Le Lausanne Palace a rassemblé le public lors des **Squad Comedy Club** mensuels mettant en lumière de nouveaux talents de la scène humoristique.

À l'Hôtel Palafitte, **des musiciens locaux se produisent tous les jeudis soirs et les artistes locaux ont l'opportunité d'exposer et de vendre leurs œuvres lors de nos deux expositions annuelles**, renforçant ainsi le lien entre les hôtes et la scène artistique régionale.

Au Riffelalp, nos partenaires peuvent **faire découvrir leurs produits** à travers notre vitrine à l'accueil ou via différentes expériences organisés au sein de l'hôtel.

ZOOM sur les actions 2024

LAUSANNE PALACE & BEAU-RIVAGE PALACE : GOÛTER DE NOËL DES ENFANTS MALADES

Chaque année, le comité D'CLIC organise un goûter de Noël dans deux hôpitaux pédiatriques de la région, en collaboration avec l'association Planète Enfants Malades, pour offrir un moment de réconfort aux enfants hospitalisés.



Sandra Fourré (Spa, BRP), **Jennifer Roux** (RSE, SFH) et **Mailys Gouaut-Garcin** (Housekeeping, LPA) au goûter de Noël à l'hôpital de l'Enfance à Lausanne.



Jacques Ballois (Achats, SFH & ambassadeur RSE).



Viktoria Schlegel (Hébergement, BRP SA), **Eva Masgalides** (Housekeeping, LPA), **Barbara Pinhota** & **Sonia De Almeida** (les deux Housekeeping, BRP), **Catarina Madeira** & **Laura Chaleroix** (les deux Ventes, SFH), et **Sébastien Custot** (Finance, SFH) au goûter de Noël au CHUV à Lausanne.

SANDOZ FOUNDATION HOTELS : COORDINATION NATIONALE DES ACHATS

Notre Directeur des Achats préside le Cercle des Achats de Swiss Deluxe Hotels, en charge de coordonner les politiques d'achats responsables entre les différents établissements membres de cette affiliation prestigieuse.

ZOOM sur les actions 2024

HÔTEL PALAFITTE & BEAU-RIVAGE PALACE : MARCHÉS DES FOURNISSEURS

Les hôtels Palafitte et Beau-Rivage Palace organisent chaque année un marché d'artisans et de producteurs locaux ouvert au public. Ces événements favorisent la transparence, le lien local et la valorisation des circuits courts.



Thierry Buffeteau (Cuisine, SFH), au marché de l'Hôtel Palafitte.

Mateo Heger & Raphaël Breton (les deux Cuisine, BRP SA) et Giulia Giammarino & Frédéric Stefanini (les deux F&B, BRP SA) animent un stand au marché de Noël du Beau-Rivage Palace.



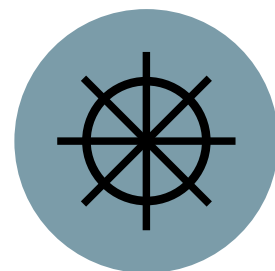


Franck Pelux (Cuisine, LPA) & **Sarah Benahmed** (La Table du Lausanne Palace, LPA & ambassadrice RSE) entretiennent des liens étroits avec nos équipes d'approvisionnement et de finance, **Thomas Beninca** (Cost Control, SFH) et **Christophe Tymen** (Achats, SFH & ambassadeur RSE) pour obtenir des produits exclusifs et de haute qualité de la région.

PERSPECTIVES 2025

- L'engagement des parties prenantes est un processus continu, qui bénéficiera d'un affinage progressif de nos stratégies de communication et de l'identification continue de nouvelles opportunités de collaboration avec nos partenaires clés, nos hôtes et nos collaborateurs. Ces efforts visent à enrichir l'expérience culturelle et à renforcer l'ancrage régional de nos activités.

GOUVERNANCE



Jennifer Roux (RSE, SFH).



La transparence, l'intégrité et le leadership éthique ne sont pas seulement des principes directeurs, ils constituent les fondations d'une gouvernance exemplaire qui intègre activement les valeurs ESG au cœur de son processus décisionnel.

Cela garantit non seulement le respect des normes internationales de durabilité, mais aussi la promotion de pratiques responsables et tournées vers l'avenir, capables d'inspirer la confiance et de créer de la valeur partagée sur le long terme.



ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET INTÉGRITÉ

La conduite éthique des affaires et l'intégrité sont essentielles pour établir la confiance dans le secteur de l'hôtellerie, où la réputation, ainsi que la satisfaction des clients et des collaborateurs sont primordiales.

La transparence, l'équité et une prise de décision responsable permettent de prévenir la corruption, de favoriser une culture d'entreprise positive, et de garantir la conformité aux exigences légales et aux normes du secteur.

Ces principes renforcent à la fois notre résilience financière, la fidélité des clients et l'engagement des collaborateurs.

APPROCHE

Les principes et politiques d'éthique des affaires et d'intégrité s'appliquent à l'ensemble des opérations, des collaborateurs et des services de nos hôtels, garantissant que des pratiques responsables et éthiques soient respectées à tous les niveaux de l'organisation.

De la gouvernance d'entreprise aux mécanismes de conformité, en passant par l'assurance qualité, des impacts sur les communautés locales aux chaînes d'approvisionnement mondiales, **Sandoz Foundation Hotels s'engage à agir de manière juste et responsable.**

Notre Charte Éthique définit des principes fondamentaux d'intégrité, de respect et de transparence, qui s'appliquent non seulement à nos collaborateurs et à nos hôtels, mais également à tous nos partenaires externes. Elle promeut la concurrence loyale, la lutte contre la corruption, le respect des droits humains, la non-discrimination et la durabilité, établissant ainsi une base solide de confiance et de responsabilité.

Pour garantir l'application de ces principes, **une politique d'alerte professionnelle** est en place, offrant aux collaborateurs un canal anonyme pour signaler toute préoccupation directement au Comité Éthique. **Lors de leur intégration, tous les collaborateurs signent un code de conduite affirmant leur adhésion à ces valeurs partagées.**

Des audits internes et externes réguliers renforcent la transparence et assurent la conformité dans les domaines de la finance, de l'hygiène et de la durabilité. Nous tenons à jour un registre législatif couvrant les exigences environnementales, sanitaires, sécuritaires, sociales et patrimoniales. En l'absence de réglementation locale, nous adoptons les meilleures pratiques internationales et agissons en leaders responsables. En cas de non-conformité, des mesures correctives immédiates sont prises, accompagnées d'une communication transparente.

La formation reste un pilier central de notre culture éthique, avec des sessions continues sur la prévention du harcèlement et les comportements responsables.

Nous plaçons la transparence au cœur de notre relation client, dans nos tarifs, nos communications et notre marketing, tout en veillant à garantir un niveau de service exemplaire à travers des enquêtes de satisfaction, des avis en ligne et des audits mystères.

Notre programme local d'audit inter-hôtels, dans lequel les établissements s'autoévaluent de manière anonyme, incarne notre esprit collaboratif et notre engagement collectif à élever les standards d'excellence dans l'ensemble du secteur.

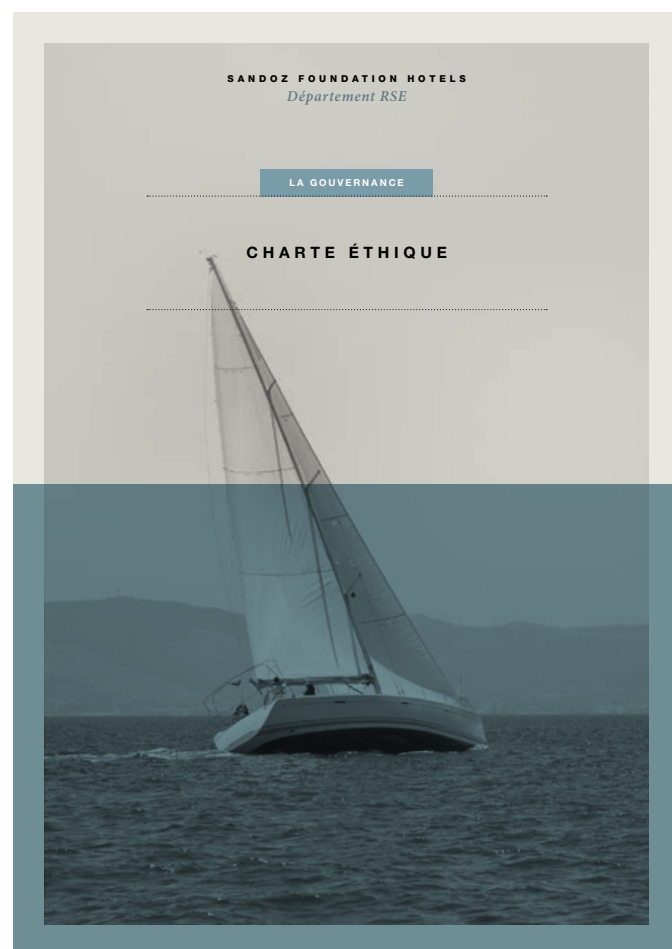
MARCEL CONCHE

**Artiste, Auteur d'ouvrages philosophiques,
Écrivain, Enseignant, Historien,
Historien de la philosophie, Philosophe, Professeur
de philosophie, Scientifique (1922 - 2022)**

« La morale définit un minimum :
il s'agit de se comporter de manière
à respecter la personne d'autrui.

Mais elle ne dit rien du
« comment vivre » ni du « vivre bien »,
qui relève d'un choix.

Ce choix de vie, cette éthique
se construit en fonction
des valeurs que nous estimons
suprêmes. La vie a un sens dans
la mesure où l'on atteint la réalisation
des valeurs qui, pour nous,
font qu'elle mérite d'être vécue. »



→ Lire notre Charte Éthique

PROGRÈS

La **Charte Éthique** et la nouvelle **politique d'alerte professionnelle** ont été introduites en 2024, établissant des standards éthiques clairs pour les collaborateurs comme pour les fournisseurs. Des audits externes portant sur l'intégrité financière et les opérations durables ont été réalisés dans l'ensemble de nos établissements. **Aucun incident de corruption ou de tentative de corruption n'a été signalé.**

Dès leur arrivée, tous nos collaborateurs signent un **code de conduite** détaillé, et les conditions de travail sont encadrées par une convention collective nationale propre au secteur hôtelier suisse – **la CCNT** (Convention Collective Nationale de Travail pour l'hôtellerie-restauration suisse). Cette convention s'applique à l'ensemble des employés, à l'exception des directeurs généraux, cadres dirigeants, musiciens et artistes du spectacle. Les apprentis sont quant à eux couverts par une convention collective spécifique à leur statut. **Cela signifie que 96% de nos collaborateurs sont couverts par une convention collective, garantissant un cadre de travail équitable et réglementé.**

Guylain Litzler (Achats – Logistique, LPA) effectue un contrôle de qualité de la livraison du jour.





Jennifer Roux (RSE, SFH) sensibilise les équipes à l'importance de la certification EarthCheck lors de l'assemblée générale des collaborateurs.

PERSPECTIVES 2025

- Les processus de gouvernance seront renforcés grâce à la mise en place d'une **plateforme spécialisée de conformité juridique**, qui aidera nos équipes à surveiller plus de 1200 lois par établissement, assurant ainsi une conformité proactive et le maintien des standards d'intégrité les plus élevés.
- Notre engagement en faveur de **pratiques commerciales éthiques** sera également consolidé par le biais d'audits réguliers des fournisseurs et du contrôle qualité, afin de garantir que nos partenaires partagent nos valeurs.
- Des sessions de sensibilisation pour les collaborateurs permettront de donner vie à notre nouvelle **Charte Éthique** et de favoriser une compréhension partagée des principes et attentes communs. Des formations spécifiques au leadership éthique et à la prise de décision responsable seront déployées, donnant aux équipes les outils pour diriger avec sens et générer un impact positif durable dans toutes leurs actions.



LEADERSHIP RESPONSABLE

Le leadership responsable constitue le socle de la conduite éthique, de la résilience organisationnelle et de la durabilité à long terme. Il est indispensable pour garantir une gouvernance d'entreprise efficace, transparente, équitable et responsable.

Un leadership fort et exemplaire renforce la confiance des parties prenantes, encourage des comportements éthiques et stimule la création de valeur durable, en alignant les pratiques de l'entreprise sur les principes ESG.

APPROCHE

Le leadership responsable englobe à la fois **la gouvernance interne, la redevabilité externe et l'engagement vis-à-vis des parties prenantes**. La responsabilité des dirigeants est consolidée par la Charte Éthique et la politique d'alerte professionnelle.

Nos programmes de formation au leadership incluent : le développement managérial, la prévention du harcèlement, la sensibilisation aux enjeux environnementaux, et d'autres modules favorisant une conduite éthique et durable.

PROGRÈS

À la suite de notre analyse de matérialité, nous avons commencé à traduire les enseignements en actions concrètes, en identifiant et en mettant en œuvre des stratégies à l'origine des résultats présentés dans ce rapport.

Les directeurs d'hôtels et responsables de départements ont contribué à ce travail en répondant à un **questionnaire approfondi sur la durabilité**, portant sur la performance de leur service pour chacun des sujets matériels. **Cette démarche a permis au département RSE d'identifier des opportunités, de définir des objectifs ambitieux et de concevoir des plans d'action concrets pour chaque hôtel.**

Ces initiatives ciblées permettront aux équipes de traduire la stratégie sur le terrain, alors que nos ambassadeurs RSE commenceront à mettre en œuvre ces projets dans les hôtels dès 2025.

Un investissement important dans la formation au leadership (voir page 48) a également permis d'équiper les managers à tous les niveaux pour porter et faire vivre cette transformation dans la durée.

ZOOM sur les actions 2024

Pour piloter efficacement la durabilité et garantir des progrès concrets sur les sujets matériels, une nouvelle gouvernance a été mise en place en 2024.

Elle s'appuie sur un département RSE centralisé au niveau du groupe Sandoz Foundation Hotels, ainsi que sur des ambassadeurs RSE présents dans les différents départements de chaque établissement.

Un élément clé de cette structure est le rattachement direct du département RSE au CEO (Directeur Général), qui assure un reporting trimestriel des enjeux de durabilité au Conseil d'administration.



L'équipe du département RSE : Pascal Lorquin, Jennifer Roux et John Leglise.

EARTHCHECK CERTIFIED™ : VERS UNE EXCELLENCE MESURABLE

Nos opérations ont démontré un leadership responsable en mettant en œuvre la certification EarthCheck Certified™, le programme de référence mondial pour l'évaluation et la certification de la durabilité dans l'hôtellerie. Grâce à une approche rigoureuse, scientifique et centrée sur l'humain, cette démarche a permis d'établir une gouvernance robuste, d'optimiser les opérations, et d'impliquer les équipes dans un processus structuré de benchmarking, certification et audit. Objectif : réduire l'empreinte environnementale, améliorer la performance sociale et soutenir la performance économique.



Charles Sousa (Housekeeping, PAL & ambassadeur RSE), Aldeides Gouveia (Housekeeping, PAL) et Pierre-Emmanuel Collin (Achats – Logistique, PAL) célèbrent la réception du certificat EarthCheck à l'Hôtel Palafitte.

ZOOM sur les actions 2024



Benjamin Chemoul (Direction, BRP SA & ambassadeur RSE), **Stéphane Reumont** (Spa, BRP), **Karim Filiali** (Réservations, SFH) et **Julien Donzel** (Direction, BRP SA & ambassadeur RSE) participent à la Fresque du Climat.

FRESQUES DU CLIMAT : SENSIBILISER LES DÉCIDEURS

Sandoz Foundation Hotels a organisé des ateliers « Fresques du Climat » pour les cadres de tous les établissements francophones. Ces sessions ont permis d'approfondir la compréhension des enjeux climatiques et d'identifier des priorités concrètes d'action dans chaque département, directement intégrées aux plans d'action opérationnels en durabilité. Le Riffelalp Resort, déjà certifié ISO 14001, a été exempté des ateliers : la sensibilisation des équipes et la planification environnementale y sont déjà intégrées dans leur système de gestion existant.



Jeanne Simon (Services aux clients, BRP & ambassadrice RSE) veille à ce que nos services répondent aux standards de qualité attendus par nos hôtes.

PERSPECTIVES 2025

- Un programme de formation au leadership responsable, conçu pour renforcer les compétences managériales en matière d'éthique des affaires et de durabilité, sera lancé en 2025.
- Chaque manager recevra un Guide Exécutif personnalisé, fournissant des orientations claires et consolidant un fort sentiment de responsabilité individuelle en matière de leadership.
- Pour encourager des décisions réfléchies et porteuses d'impact, nous tirerons parti de notre Système d'Information RH (SIRH) et introduirons une collecte automatisée des données ESG, afin de garantir que chaque action repose sur des données fiables et pertinentes.
- Les dispositifs existants de conformité financière et juridique seront encore renforcés par le biais : d'examen internes, d'audits externes, et de réunions structurées du Conseil d'administration, permettant d'aligner la gouvernance sur nos objectifs de durabilité à long terme.

ANNEXES



A.1 ORGANISATION LÉGALE



SANDOZ FOUNDATION HOTELS (SFH)

MARQUE DÉPOSÉE PAR
SANDOZ FONDATION DE FAMILLE HOLDING S.A. (SFFH)
SOCIÉTÉ ANONYME INSCRITE LE 30.09.1980



A.2 LISTE DES SUJETS MATÉRIELS

1	Changement climatique	14	Communautés locales
2	Réduction des besoins en énergie	15	Biodiversité
3	Réduction et gestion des déchets	16	Éthique des affaires et intégrité
4	Achats responsables	17	Gestion responsable des droits de l'homme
5	Formation et reconnaissance	18	Nuisances sonores et pollutions lumineuses
6	Intégration de l'information non-financière	19	Impacts environnementaux de l'exploitation
7	Positionnement et offre de services responsables	20	Mobilité des employés
8	Conception et construction durables	21	Conditions de travail et garanties financières pour les employés
9	Gestion durable de l'eau	22	Dialogue avec les parties prenantes
10	Alimentation durable, locale et de saison	23	Emploi local
11	Leadership responsable et gouvernance transparente	24	Protection du patrimoine et de la culture locale
12	Santé et sécurité au travail	25	Gaspillage alimentaire
13	Diversité, inclusion et égalité des chances	26	Sécurité et protection des données

A.3 INDEX STANDARDS GRI

Cet index de contenu GRI est présenté en anglais afin de préserver la cohérence avec les standards GRI et de faciliter sa compréhension. Le groupe Sandoz Foundation Hotels étant composé de quatre entités juridiques distinctes, nous avons utilisé des colonnes séparées, lorsque cela était pertinent, pour distinguer les informations propres à chacune.

Organisation and its Reporting Practices					
2-1a	Legal name	Sandoz Foundation Hotels is made up of four legal entities. All entites are managed at a group level by the same standards described in the report.			
		Beau-Rivage Palace SA Lausanne-Ouchy.	Lausanne Palace SA.	Palafitte SA.	Riffelalp Resort AG.
2-1b	Ownership and legal form	Public limited company registered on 31.03.1883.	Public limited company registered on 18.10.1902.	Public limited company registered on 09.12.1998.	Public limited company registered on 21.10.1968.
2-1c	Location of headquarters	Lausanne, Switzerland.	Lausanne, Switzerland.	Pully, Switzerland.	Zermatt, Switzerland.
2-1d	Countries of operation	Switzerland.			
2-2.	Entities included in sustainability reporting	Beau-Rivage Palace SA Lausanne-Ouchy, Lausanne Palace SA, Palafitte SA, Riffelalp Resort AG; all entites are managed at a group level by the same standards described in the report.			
2-3a, b	Reporting period and frequency	1st January 2024 to 31st December 2024, annual.			
2-3c	Report publication date	25th July 2025.			
2-3d	Contact point for questions regarding the report	Jennifer Roux (Sustainability Manager), rse@sandoz-hotels.ch.			
2-4.	Restatements of information	n/a – first report.			
2-5.	External assurance	None.			
2-6.	Activities, value chain and other business relationships	Active in hospitality sector, see pages 8, 53 - 55 (supply chain), 57 - 59 (local partnerships).			
2-7.	Employees	Pages 8 and 37, data reported as head count.			
2-8.	Workers who are not employees	Page 8.			
Governance					
2-9.	Governance structure	Page 13: this governance structure is applied at a group-level. The executive committee reports to the highest governance body which is our board of directors, via our CEO, and during board meetings. This board of directors is the same for all legal entities (with the exception of Riffelalp Resort AG who has one additional member).			
2-10a	Nomination and selection of the highest governance body	Every year, during the General Assembly, the members are elected or re-elected for all companies. The mandates are always for one year.			
2-10b	Criteria for nominating and selecting highest governance body members	Confidential.			
2-11.	Chair of the highest governance body	Onno Poortier - Chairman of the Board.			

A.3 INDEX STANDARDS GRI

2-12.	Role of highest governance body in overseeing the management of impacts	Approval on an annual basis of the strategic plans of the hotels (including CSR strategy at a group level). Reviewal of progress three times a year during board meetings. Elaboration of long-term business plans with the Executive Management Committee of the hotels.
2-13.	Delegation of responsibility for managing impacts	The CEO is responsible for implementing any strategic decisions taken by the Board, including those related to sustainability and ESG impacts. Operational responsibility is delegated to the executive committee of each legal entity, and, depending on the topic, to specific managers. Coordination of sustainability topics takes place at the group level to ensure alignment across all legal entities.
2-14.	Role of the highest governance body in sustainability reporting	Approval and review.
2-15.	Conflicts of interest	Ethics charter & ethics council for the hotel group applies to our Board members as well.
2-16.	Communication of critical concerns	Issues of critical concern are communicated on a quarterly basis during board meetings, or by our CEO when needed.
2-17.	Collective knowledge of the highest governance body	Members of the Board bring diverse expertise in hospitality, finance, operations, and strategy. While there is no formal ESG training program currently in place for Board members, they are regularly briefed on key sustainability topics by the executive committee, and ESG issues are included in strategic planning discussions.
2-18.	Evaluation of the performance of the highest governance body	Specific to each legal entity and confidential.
2-19.	Remuneration policies	Board members receive a fixed annual remuneration. There are no variable or performance-based components. Remuneration is set based on the role and responsibilities of each member.
2-20.	Process to determine remuneration	Board member remuneration is determined by the ultimate shareholder.
2-21.	Annual total compensation ratio	Not available.
Strategy		
2-22.	Statement on sustainable development strategy	Pages 4, 7 and 8.
2-23.	Policy commitments	Pages 15 (Sustainable Frameworks), 64 - 66 (Business Ethics), and within each material topic subsection where relevant.
2-24.	Embedding policy commitments	Pages 15 (Sustainable Frameworks), 53 (Supply Chain), 64 - 66 (Business Ethics), and within each material topic subsection where relevant.
2-25.	Processes to remediate negative impacts	Details within each material topic subsection on the management and remediation of actual and potential impacts.
2-26.	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Pages 64 - 66 (Business Ethics): we have a whistleblowing policy.
2-27.	Compliance with laws and regulations	Operations were fully compliant: no fines or non-monetary sanctions during 2024.
2-28.	Membership associations	Pages 9 and 14: our hotels are part of different industry affiliation programs and sustainability programs and organizations. Our hotels are also members of industry organizations at a national-level (Swiss Tourism, Hotelleriesuisse, GastroSuisse) and state-level (Lausanne Tourism, Zermatt Tourism, Jura Trois-Lacs, GastroVaud / GastroNeuchâtel / GastroValais).
Stakeholder engagement		
2-29.	Approach to stakeholder engagement	Pages 10 (Materiality), 15 (Framework), 57 - 58 (Regional Partnerships), 68 (Leadership) describe our approach to and engagement with Stakeholders as a core component of our sustainability strategy.
2-30.	Collective bargaining agreements	Page 37 (National Collective Labour Agreement for hotels, restaurants and cafes – called CCNT in French, CLA in English and L-GAV in German).
Disclosures on material topics		
3-1.	Process to determine material topics	Pages 10 and 11.
3-2.	List of material topics	Pages 10 and 11.
3-3.	Management of material topics	Pages 10 and 11, and within each material topic subsection.

A.3 INDEX STANDARDS GRI

Material topics - Environmental		
Climate Change, Energy and Water		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Page 19.
302-1	Energy consumption within the organisation	Page 20.
302-2	Energy consumption outside the organisation	Reported as part of Scope 3 emissions.
302-3	Energy intensity	Page 20.
302-4	Reduction of energy consumption	Page 20.
305-1	Direct (Scope 1) GHG Emissions	Page 21.
305-2	Direct (Scope 2) GHG Emissions	Page 21.
305-3	Direct (Scope 3) GHG Emissions	Page 21.
305-4	GHG emissions intensity	Page 21.
305-5	Reduction of GHG emissions	First year of reporting emissions.
305-6	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	Our operations are free from ozone-depleting substances (ODS) such as CFCs.
305-7	Nitrogen oxides, sulfur oxides and other significant air emissions	Nitrous oxide accounted for 4,4% of total emissions, methane 10,9%, with no other significant emission types.
303-1	Water withdrawal by source	Page 23.
303-2	Water sources significantly affected by withdrawal of water	Information not available, but not water extracted from high-stress areas.
303-3	Water recycled and reused	Page 23.
Waste		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 25 - 29.
306-2	Waste type and disposal method	Page 26.
306-3	Significant spills	No significant spills during reporting period.
306-4	Waste diverted from disposal	Page 26.
306-5	Waste directed to disposal	Page 26.
Biodiversity		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 30 - 33.
304-1	Operational sites in or adjacent to protected areas and areas of high biodiversity value	Page 31.
304-2	Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	We apply the precautionary principle to minimise impact, supported by projects with local community partners to protect habitat. We are planning a detailed assessment of biodiversity (species and ecosystems) and potential risks, impacts and opportunities in 2025.
304-3	Habitats protected or restored	Page 32.
304-4	IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	Information not available, planned for 2025.
	Sustainable certified fish (%)	Page 31: we track this metric as a measure to reduce possible impact.
	Palm oil-free products (%)	Page 31: we track this metric as a measure to reduce possible impact.

A.3 INDEX STANDARDS GRI

Material topics - Social		
Diversity and Inclusion		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Page 36.
405-1	Diversity of governance body and employees	Page 37.
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Page 37.
Health, Security and Wellbeing		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 40 - 41.
403-1	Occupational health and safety management system	Pages 40 - 41.
403-2	Rates of injury and work-related fatalities	Page 42.
403-3	Occupational health services	Pages 40 - 41.
Training and Recognition		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 46 and 47.
404-1	Average hours of training per year per employee	Page 48.
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Page 48.
401-1	New employee hires and employee turnover	Page 48.
Material topics - Community		
Responsible Purchasing		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Page 53.
204-1	Proportion of spending on local suppliers	Page 56, defined as Swiss, with plans to measure and increase local procurement.
414-1	New suppliers that were screened using social criteria	Supplier code of conduct was implemented in reporting year.
414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	None.
408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labour	None.
409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labour	None.
Regional Partnerships		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 57 and 58.

A.3 INDEX STANDARDS GRI

Material topics - Governance		
Business Ethics and Integrity		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 64 and 65.
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	Data not available in 2024.
205-2	Communication and training about anti-corruption	No formal trainings, communication via our Ethics Charter published in 2024.
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	No reported incidents of corruption or attempted corruption.
Responsible Leadership		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Page 68.

A.4 TABLEAU DES PLATEFORMES D'ÉCHANGES

Groupe de parties prenantes	SUJETS DE PRÉOCCUPATION	CANAUX DE COMMUNICATION	FRÉQUENCE D'ENGAGEMENT
Collaborateurs (actuels)	Rémunération équitable, développement de carrière, bien-être, DEI, raison d'être au travail.	Intégration des nouveaux collaborateurs, signalétique RSE dans l'ensemble de l'hôtel, réunions internes, application digitale de communication interne, réseaux sociaux internes et externes, courriels d'information et newsletters, formations spécifiques sur le développement durable, enquête de satisfaction internes, relations presse, événements et animations interne.	Quotidiennement, canaux de communication ouverts disponibles, enquête formelle annuelle.
Collaborateurs (futur)	Rémunération équitable, développement de carrière, bien-être, DEI, raison d'être au travail.	Réseaux sociaux internes et externes, salons de l'emploi, courriels, presse, site web.	Selon les besoins.
Hôtes	Service de haute qualité, pratiques de durabilité, approvisionnement éthique, bien-être et sécurité; découverte des éléments uniques de la destination.	Confirmations de réservation, courriels, interactions avec le personnel, enquêtes de satisfaction auprès des clients, informations sur le développement durable dans les chambres, site web, réseaux sociaux externes, bulletins d'information, signalisation RSE dans l'ensemble de l'hôtel, presse, événements, newsletters au lien de bulletins d'information.	Communication permanente pour la signalisation interne, communication numérique systématique (contenu basé sur le projet et image de marque), e-mailing mensuel, enquêtes formelles après chaque séjour.
Agences de voyages et organisateurs locaux de séjours	Préoccupations des visiteurs et valeur ajoutée par rapport aux concurrents.	Salons de vente, courriels, brochures, appels de vente, presse.	Selon les besoins.
Fournisseurs	Partenariats à long terme, conditions de paiement équitables, transparence, approvisionnement durable.	Interactions avec l'équipe des Achats, Charte d'Achats, audits des fournisseurs, ateliers pour les fournisseurs, communications ciblées, presse, événements.	Contractuellement et annuellement pour les audits.
Partenariats communautaires	Contribution économique, embauche locale, préservation et soutien de la culture et de l'environnement local.	Rapport ESG, événements culturels, bénévolat, bourses d'études, échanges.	Relations communautaires permanentes adaptées aux besoins des différents projets.
Organismes gouvernementaux et réglementaires	Conformité légale, transparence, contributions fiscales, tourisme durable.	Rapports, participation à des consultations sectorielles, audits de certification annuels (par exemple, EarthCheck-durabilité, audits d'hygiène, audits de qualité, audits de sécurité, etc.).	Selon les besoins.
Associations faitière de notre secteur et affiliations de qualité	Partage des meilleures pratiques, plaidoyer commun, innovation et inclusion dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.	Réunions et tables rondes annuelles, initiatives de collaboration, audits de qualité et d'accessibilité, courriels, plateforme de communication numérique.	Selon les besoins. Les audits de qualité sont réalisés chaque année, tandis que les audits de classement ont lieu tous les cinq ans.
Organisation non gouvernementale (ONG)	Action pour le climat, protection de la biodiversité, opérations durables.	Rapport ESG.	Selon les besoins.
Propriétaires / Conseil d'administration	Performance financière, réputation, gestion des risques ESG, stratégie à long terme, performance RH.	Réunions du conseil d'administration, rapport ESG, newsletters externes, interactions avec les collaborateurs.	Communication régulière. Réunions trimestrielles (BRP SA, LPA SA, PAL SA) ou semestrielles (RIF AG) du conseil d'administration.

A.5 ACRONYMES

ANG	Hôtel Angleterre	MSC	Marine Stewardship Council
BRP	Beau-Rivage Palace	ODD	Objectifs de Développement Durable
CCNT	Convention Collective Nationale de Travail	PAL	Hôtel Palafitte
CDD	Contrat à Durée Déterminée	RH	Ressources Humaines
CDI	Contrat à Durée Indéterminée	RIF	Riffelalp Resort 2222m
CHO	Château d'Ouchy	RSE	Responsabilité sociétale de l'entreprise
COP	Communication sur le Progrès dans le cadre de notre participation au UN Global Compact	SBTI	Science Based Targets Initiative
D'CLIC	Des Challenges et Loisirs Inter-Collaborateurs	SDA	Sectoral Decarbonization Approach
DEI	Diversité, équité et inclusion	SFH	Sandoz Foundation Hotels
EHL	L'École Hôtelière de Lausanne	SIRH	Système d'Information des Ressources Humaines
ESG	Environnement, Social, Gouvernance	SME	Système de management environnemental
F&B	Food & Beverage, qui signifie restauration et boissons	UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
GJ	Gigajoules		
GN	Guest night / Nuitée client		
GRI	Global Reporting Initiative		
LED	Light-Emitting Diode		
LMS	Learning management system / Plateforme numérique de gestion de la formation		
LPA	Lausanne Palace		
MJ	Mégajoules		

CRÉDITS PHOTOS

AM Squad

Page 58

Anthony Demierre

Pages 14, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 38a, 39, 41, 42, 43, 45, 47b, 47c, 49, 50, 51, 55, 56, 59a, 60, 61, 62, 66, 71, 72

Executive Education HEC Lausanne

Page 44

Joan Camps

Page 32b

Marcelo Reis (Sandoz Foundation Hotels)

Page 69a

Mike Wolf

Pages 1, 3, 4, 47a, 54,

Reto Guntli

Page 32a

Riffelalp Resort

Pages 17, 32c, 33

Sandoz Foundation Hotels

Page 38b, 59b, 59c, 67, 69b, 70

Steve Dobson

Page 6

Vert Libéraux Grand Lausanne

Page 22



LAUSANNE BEAU-RIVAGE PALACE – LAUSANNE PALACE
CHÂTEAU D'OUCHY – HÔTEL ANGLETERRE **NEUCHÂTEL** HÔTEL PALAFITTE
ZERMATT RIFFELALP RESORT 2222M

UNE PUBLICATION COORDONNÉE PAR LE DÉPARTEMENT RSE

RSE @SANDOZ-HOTELS.CH
CHEMIN DE BEAU-RIVAGE 21 CH-1006 LAUSANNE