

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## **NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DU GIE DES HOTELS SUPER ECONOMIQUES**

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, le GIE des hôtels Super Economiques a obtenu la note de **94**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	39
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	20
<b>Indicateur 3</b>	<i>Indicateur d'écart de taux de promotions</i>	15
<b>Indicateur 4</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	15
<b>Indicateur 5</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	5
<b>TOTAL</b>		<b>94</b>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## **NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE SPARHE**

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Cependant pour l'année 2020, le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total étant inférieur à 75, **la note finale ne peut être calculée** .

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	<i>Incalc.</i>
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	<i>Incalc.</i>
<b>Indicateur 3</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	15
<b>Indicateur 4</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	10
<b>TOTAL</b>		<i>Incalc.</i>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## **NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SNC PARIS PORTE DE ST CLOUD**

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Cependant pour l'année 2020, le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total étant inférieur à 75, **la note finale ne peut être calculée** .

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	<i>Incalc.</i>
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	<i>Incalc.</i>
<b>Indicateur 3</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	<i>Incalc.</i>
<b>Indicateur 4</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	5
<b>TOTAL</b>		<i>Incalc.</i>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## **NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE NEW STYLE HOTELS**

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, la Société New Style Hôtels a obtenu la note de **99**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	39
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	35
<b>Indicateur 3</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	15
<b>Indicateur 4</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	10
<b>TOTAL</b>		<b>99</b>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE SHTCV HYERES

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, la Société SHTCV HYERES a obtenu la note de **96**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	37
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	35
<b>Indicateur 3</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	<i>Incalc.</i>
<b>Indicateur 4</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	10
<b>TOTAL</b>		<b>96</b>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## **NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE HOTELLIERE TOULOUSE CENTRE**

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, la Société Hotellière Toulouse centre a obtenu la note de **96**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	37
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	35
<b>Indicateur 3</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	<i>Incalc.</i>
<b>Indicateur 4</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	10
<b>TOTAL</b>		<b>96</b>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SARL HOTEL PORTICCIO

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Cependant pour l'année 2020, le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total étant inférieur à 75, **la note finale ne peut être calculée.**

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	Incalc.
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10
TOTAL		Incalc.

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## **NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE D'INVESTISSEMENT FRANCE HOTELS**

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, la Société d'Investissement France Hôtels a obtenu la note de **92**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	37
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	35
<b>Indicateur 3</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	15
<b>Indicateur 4</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	5
<b>TOTAL</b>		<b>92</b>



## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DU GIE DES HOTELS ECORED

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, le GIE des hôtels EcoRed a obtenu la note de **93**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	38
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	20
<b>Indicateur 3</b>	<i>Indicateur d'écart de taux de promotions</i>	15
<b>Indicateur 4</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	15
<b>Indicateur 5</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	5
<b>TOTAL</b>		<b>93</b>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE CTID

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Cependant pour l'année 2020, le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total étant inférieur à 75, **la note finale ne peut être calculée.**

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	Incalc.
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	Incalc.
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	Incalc.
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Incalc.
TOTAL		Incalc.

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE D'INVESTISSEMENT MULTIMARQUES SIM

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, la Société d'Investissement Multimarkes SIM a obtenu la note de **89**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	39
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	20
<b>Indicateur 3</b>	<i>Indicateur d'écart de taux de promotions</i>	15
<b>Indicateur 4</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	15
<b>Indicateur 5</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	0
<b>TOTAL</b>		<b>89</b>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE SHCO

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, la société SHCO a obtenu la note de **85**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	40
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	25
<b>Indicateur 3</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	15
<b>Indicateur 4</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	5
<b>TOTAL</b>		<b>85</b>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE DE LUXE ET D'HOTELLERIE FRANÇAISE

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, la Société de Luxe et d'Hôtellerie Française a obtenu la note de **74**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	34
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	10
<b>Indicateur 3</b>	<i>Indicateur d'écart de taux de promotions</i>	10
<b>Indicateur 4</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	15
<b>Indicateur 5</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	5
<b>TOTAL</b>		<b>74</b>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SNC SOGECA

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Cependant pour l'année 2020, le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total étant inférieur à 75, **la note finale ne peut être calculée.**

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	<i>Incalc.</i>
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	25
<b>Indicateur 3</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	<i>Incalc.</i>
<b>Indicateur 4</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	5
<b>TOTAL</b>		<i>Incalc.</i>

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE HOTELIERE EIFFEL SUFFREN

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Cependant pour l'année 2020, le nombre maximum de points pouvant être obtenus au total étant inférieur à 75, **la note finale ne peut être calculée** .

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	Incalc.
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	Incalc.
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10
TOTAL		Incalc.

Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SAS THALAMER

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, la SAS Thalamer a obtenu la note de **95**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	35
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	35
<b>Indicateur 3</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	15
<b>Indicateur 4</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	10
<b>TOTAL</b>		<b>95</b>



Issy les Moulineaux, le 19 Mai 2021

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE SH61QG

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 05 septembre 2018 dite avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2020, la SH61QG a obtenu la note de **99**.

<b>Indicateur 1</b>	<i>Indicateur d'écart de rémunération</i>	39
<b>Indicateur 2</b>	<i>Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles</i>	20
<b>Indicateur 3</b>	<i>Indicateur d'écart de taux de promotions</i>	15
<b>Indicateur 4</b>	<i>Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité</i>	15
<b>Indicateur 5</b>	<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	10
<b>TOTAL</b>		<b>99</b>