



Rapport – Responsabilité de l'entreprise

Examen de la performance - 2012



La direction et les hôtels de la société travaillent chaque jour pour promouvoir les valeurs sur lesquelles se base l'activité de la société.

Ces valeurs incluent, entre autres, la responsabilité, la loyauté, la patience, la transparence et l'intégrité s'exprimant par la solidarité et l'écoute.

La promotion de ces valeurs, et plus, inspire l'activité de la société – pour les clients et les employés de la société.

La diffusion et l'approfondissement de ces contenus importants, dont le bien-être, la contribution à la communauté, l'accessibilité, la qualité de l'environnement et l'éthique, dirigent l'activité de la société à tous les niveaux et constituent un motif important dans la prise de ses décisions à différents niveaux.


Nous sommes fiers des résultats exceptionnels de la société, également dans ces domaines et nous espérons poursuivre une activité productive et prospère.



Table des matières

Page	Domaine examiné
4-5	Assimilation du code éthique
5-7	Non-discrimination et égalité entre les employés de la société
8-9	Prévention du harcèlement sexuel et respect de la différence
9-11	Hygiène et sécurité
12-13	Entrepreneurs et prestataires de services
13-14	Conseil d'entreprise
14-17	Bien-être des employés

17-21	Activités communautaires
21-22	Accessibilité pour les personnes handicapées
22-25	Activités pour une meilleure qualité de l'environnement
25	Données sur l'économie d'énergie
26	Contributions financières pour la communauté


	
Résultats 2012	Planification année 2013
<h2>Assimilation du code éthique</h2>	
<ul style="list-style-type: none"> Briefing des directeurs d'hôtels, des responsables de départements, des chefs de 	<ul style="list-style-type: none"> Contrôle de l'application du code éthique dans les hôtels de la société.

service dans les hôtels, par les cadres supérieurs de la société.

- Une équipe de directeurs généraux et directeurs des ressources humaines des hôtels a été formée sur la façon de briefer les employés de la société sur les clauses du code éthique.
- Chaque nouvel employé a été formé au code éthique qu'il a signé.
- Chaque nouvel employé a regardé un film produit par la société pour intégrer les nouveaux employés, expliquant, entre autres, le code éthique.
- Traduction et impression du code éthique, dans différentes langues – hébreu, anglais, arabe et russe.
- Téléchargement du code éthique sur le site Internet de la société.
- Publication du code éthique sur les tableaux d'affichage des hôtels de la société.

Coopération des employés de la société et mise à jour des clauses du code éthique.

- Poursuivre la formation et la souscription des nouveaux employés au code éthique.
- Poursuivre la projection, pour chaque nouvel employé, du film produit par la société pour une bonne intégration des nouveaux employés, expliquant, entre autres, le code éthique.
- Poursuivre la formation continue des employés et des chefs des différents services des hôtels de la société.
- Augmentation des inspections auprès des employés/directeurs de la société pour s'assurer de la compréhension et de l'application du code éthique.
- Commentaires sur la mise à jour du code éthique et son assimilation par les employés de la société.
- Poursuivre la traduction et l'impression du code éthique dans les différentes langues – hébreu, anglais, arabe et russe.
- Mise à jour du code éthique sur le site

	<p>Internet de la société.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre la publication du code éthique sur les tableaux d'affichage des hôtels de la société.
	
Résultats 2012	Planification 2013
Non-discrimination et égalité entre les employés de la société	
<ul style="list-style-type: none"> • Application et respect de la non-discrimination et l'égalité entre les sexes et les religions des employés de la société. • Emploi des prisonniers libérés dans les hôtels de la société. • Respect de l'application des dispositions des lois du travail. • Formation du responsable des salaires au niveau de la chaîne dans la société, comme principal auditeur des salaires des 	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi des personnes handicapées dans les hôtels de la société. • La société continuera, en 2013, à respecter la non-discrimination et l'égalité, y compris l'égalité des chances pour les employés des différentes religions et des deux sexes. • La société continuera à veiller à l'application des lois du travail et des dispositions de la convention collective du travail de l'industrie.

employés de l'entrepreneur.

- Briefing des directeurs généraux et des directeurs des ressources humaines des hôtels et des chefs de service sur les différentes lois du travail et la convention collective du travail dans l'industrie, l'application de leurs dispositions dans les hôtels de la société.
- Coopération des directeurs des hôtels et de la direction de la société dans la documentation théorique actuelle sur l'interprétation des lois, des jugements des tribunaux du travail et autres tribunaux, les résultats des rapports d'audit internes ainsi que les recommandations à appliquer à la suite de leurs conclusions.
- Activités de communication entre les chefs de services et les directeurs généraux des hôtels pour empêcher toute violation des lois du travail.
- Contrôle des conditions de travail des

Formations et transfert de la documentation professionnelle écrite au personnel de direction des hôtels de la société relative à l'égalité et la non discrimination entre les employés, et les actions qu'il convient de mener pour éviter toute violation des dispositions des lois du travail.

- Maintien des droits des employés de la société, des employés des entrepreneurs des agences d'intérim et des réfugiés qui travaillent dans la société, tout en procédant à des inspections, y compris un auditeur des salaires externe.
- Poursuivre le briefing des directeurs généraux, des directeurs des ressources humaines et des chefs de service des hôtels sur les différentes lois du travail et la convention collective du travail dans l'industrie et l'application de leurs dispositions dans les hôtels de la société.
- Poursuivre la coopération des directeurs

employés de l'entrepreneur employés par la société.

- Efforts pour réduire le nombre des employés des entrepreneurs sous-traités par les agences d'intérim.

des hôtels et de la direction de la société dans la documentation théorique actuelle sur l'interprétation des lois, des jugements des tribunaux du travail et des tribunaux, les résultats des rapports d'audit internes, ainsi que l'application des recommandations à la suite de leurs conclusions.

- Poursuivre le contrôle des conditions de travail des employés de l'entrepreneur employés par la société.
- Poursuivre les activités et le contrôle destinés à réduire le nombre d'employés des entrepreneurs sous-traités par les agences d'intérim.
- Poursuivre les formations des directeurs et des employés sur la diversité des employés dans la société.
- Augmentation des ententes avec les employés de la société originaires de différentes populations (telles que l'adaptation des vacances pour les employés des différentes religions, la

	<p>traduction des contrats de travail en différentes langues, des formations dans les différentes langues, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le développement des liens et de la collaboration avec les différentes associations et organisations qui œuvrent à intégrer dans le travail des employés handicapés et de différentes populations. • Investissement dans les populations mineures (étrangers, arabes, nouveaux immigrants) dans l'apprentissage de l'hébreu. • Adaptation de l'emploi du temps informatisé limitant les irrégularités dans l'emploi des employés.
--	--



--	--

Résultats 2012

2013Planification

Prévention du harcèlement sexuel et respect

de la différence

- Activités d'intégration entre tous les employés de la société, quel que soit leur grade, pour le respect de la différence et la prévention du harcèlement sexuel.
 - Les personnes en charge du harcèlement sexuel dans les hôtels de la société ont suivi des cours de formation continue en la matière.
 - Rédaction d'une procédure réglementant les directives permettant d'empêcher les cas de harcèlement sexuel auprès des employés externes à la société (par exemple, les employés des services du SPA dans les hôtels) et les mesures de prévention.
 - Les nouveaux employés ont suivi une formation sur le harcèlement sexuel qu'ils ont signé.
 - Formations semestrielles sur la prévention du harcèlement sexuel.
 - Cours de rafraîchissement annuel en la matière pour tous les employés et les
- Poursuivre les activités régulières d'intégration entre les employés et les directeurs de la société, pour le respect de la différence et la prévention du harcèlement sexuel.
 - Poursuivre les cours de formation continue pour les personnes en charge du harcèlement sexuel dans les hôtels de la société.
 - Poursuivre les directives et la souscription des nouveaux employés de la société quant à leur participation aux formations en la matière.
 - Poursuivre le respect et le rafraîchissement des employés des services externes à la société sur le harcèlement sexuel.
 - Implication des représentants des employés dans les activités relatives à l'égalité des chances dans le travail.
 - Poursuivre les séances consacrées aux

<p>directeurs de la société.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation de séances pour les employés/employées qui ont été impliqués dans des cas de harcèlement sexuel. Les cas de violation qui ont été prouvés ont été traités conformément à la loi. 	<p>employés/employées qui étaient impliqués dans des cas de harcèlement sexuel. Les cas de violation qui ont été prouvés ont été traités conformément à la loi.</p>
--	---



2012 Résultats	2013 Planification
----------------	--------------------

Hygiène et sécurité

<ul style="list-style-type: none"> • La société s'est efforcée de respecter strictement les procédures de sécurité au travail. Chaque hôtel/site est contraint d'observer ces procédures de sécurité et de les appliquer. • Le directeur de la sécurité de la société en collaboration avec les comités de sécurité de chaque hôtel ont procédé à des 	<ul style="list-style-type: none"> • La société continuera à respecter strictement les procédures de sécurité tout en procédant aux inspections et aux corrections des irrégularités pour fournir à ses employés un lieu de travail sûr et sain et réduire le nombre d'accidents du travail. • Publication d'un rapport de sécurité
---	---

inspections régulières, fixé des objectifs pour corriger les irrégularités, publié des rapports et veillé à corriger les irrégularités.

- Publication d'un rapport de sécurité annuel.
- Contrôle des abris et des espaces protégés dont les conclusions ont été appliquées.
- Mise à jour des procédures relatives aux préparatifs quant à l'intégration dans les abris et les espaces protégés.
- La société s'est efforcée de respecter les procédures de sécurité qui protègent les clients des hôtels.
- Les directeurs et les employés des hôtels de la société ont participé à des cours sur la sécurité au travail, la lutte contre l'incendie et les premiers secours, etc.
- La société a examiné les principales causes des accidents du travail, a tiré des conclusions et a rédigé des directives à appliquer pour éviter de tels cas.

annuel pour 2013.

- La société continuera à effectuer des inspections internes pour contrôler les normes élevées d'hygiène et de sécurité.
- La société continuera à respecter les procédures de sécurité pour la sécurité de ses clients et employés.
- Poursuivre la participation des directeurs et des employés des hôtels aux cours de sécurité sur le lieu de travail, la lutte contre l'incendie, les premiers secours, etc.
- Poursuivre les contrôles des abris et des espaces protégés et l'application des conclusions.
- Poursuivre le respect des procédures de sécurité qui protègent les clients des hôtels.
- Poursuivre l'examen des principales causes d'accidents du travail, les conclusions tirées et la rédaction de directives à appliquer pour éviter ce type d'accidents.
- Poursuivre la souscription des nouveaux

Les nouveaux employés qui répondent aux règlements internes ont été intégrés au régime d'assurance maladie collective et des efforts ont été faits pour augmenter le nombre d'assurés.

- Rédaction et diffusion de procédures de sécurité particulières pour les employés de l'entrepreneur (Hôtel Dan Eilat).
- Mise à jour et rédaction d'une procédure de travail concernant l'exécution des rapports et des enquêtes sur les accidents du travail.
- Prise en charge du développement des clauses du régime d'assurance maladie collective et signature du nouveau contrat.

employés au régime d'assurance maladie collective.

- Continuer la mise à jour de la procédure de travail concernant l'exécution des rapports et des enquêtes sur les accidents du travail.
- La société rédigera une procédure de travail organisée pour régler les questions de sécurité liées à des événements externes dans les locaux de la société, qui décrira la nature de la responsabilité des facteurs impliqués dans la survenance de ces événements.
- La société a acquis des défibrillateurs pour les employés, les clients des hôtels et le bureau principal et dispensera des formations pour les utilisateurs de l'appareil.
- Continuer d'informer les employés sur les différents aspects actuels liés à la santé (tels que les vaccins contre la polio, la grippe, etc.).
- Continuer à encourager les employés à

cesser de fumer et à augmenter la sensibilisation à ce sujet, y compris au moyen d'une aide financière pour un cours de sevrage.

- Continuer à participer à des projets liés à la sécurité au travail.
- Mise à jour des procédures de la société concernant la sécurité au travail.
- Continuer l'activité des comités de sécurité dans les hôtels de la société et la supervision de cette activité.
- Formation des directeurs de la société et transfert des directives et des mises à jour liées à la sécurité au travail.
- La société organisera des séminaires pour les directeurs à tous les échelons, pour leur expliquer le sens de la responsabilité en matière du travail des employés et des fournisseurs de main-d'œuvre conformément aux principes de sécurité.



Résultats 2012

Planification 2013

Entrepreneurs et prestataires de services

- La société a travaillé avec ses conseillers juridiques pour rédiger de nouveaux contrats de liaison détaillés avec les fournisseurs et les sous-traitants des agences d'intérim qui travaillent avec elle et par son intermédiaire, qui décrivent les engagements quant aux conditions de travail des employés conformément aux dispositions légales et au respect des procédures de sécurité très strictes en vigueur dans la société.
- La société a procédé à la formation professionnelle de l'auditeur des salaires autorisé par elle, pour mettre l'accent sur les conditions régulières de la liaison

- La société continuera à collaborer avec ses conseillers juridiques pour faire signer aux fournisseurs et aux sous-traitants dans ses locaux un accord sur les conditions de travail des employés conformément aux dispositions légales et au respect des procédures de sécurité.
- Continuer la réglementation des liaisons de la société avec les sous-traitants pour un respect strict des dispositions des nouvelles lois du travail.
- Continuer la formation des directeurs des hôtels et leurs adjoints sur les nouvelles dispositions légales pour augmenter leur application.

avec les différents fournisseurs de la société.

- La société a réglementé des liaisons avec des sous-traitants pour respecter strictement les dispositions des nouvelles lois du travail.
- La société a formé les directeurs des hôtels et leurs adjoints sur les nouvelles dispositions légales pour augmenter leur application

Développement d'une méthode permettant de contrôler l'application des règles de conduite acceptables dans la société par les sous-traitants indispensables à la société.

- Continuer à examiner la réputation des sous-traitants avec lesquels la société s'engage, le contrôle des antécédents juridiques et le respect des procédures de travail.
- Continuer à mener les activités régulières pour identifier et traiter les violations des droits des sous-traitants dans la société.
- Continuer à intégrer des sous-traitants dans le travail en tant qu'employés réguliers de la société.
- Continuer à appliquer strictement les lois du travail et des salaires à l'aide des auditeurs des salaires chez les entrepreneurs et les sous-traitants.



Résultats 2012

Planification 2013

Conseil d'entreprise

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• L'activité du conseil d'entreprise s'est poursuivie, y compris des représentants des différents services dans les hôtels et le bureau principal.• Le conseil est actif dans différents domaines, dont la centralisation des activités sociales communes à tous les hôtels de la société, l'assimilation du code éthique, l'implication des employés dans la mise à jour du code éthique et le contrôle de son application régulière dans les hôtels de la société.• Activité régulière, dans tous les hôtels, de la boutique « donne- prends » pour le bien-être des employés et des retraités | <ul style="list-style-type: none">• Continuer l'activité du conseil et le rafraîchissement de ses membres pour couvrir le plus largement possible la diversité des employés des hôtels de la société.• Création d'un comité social dans les hôtels.• Contrôle du développement des domaines sociaux et des activités qui ont été entreprises en la matière dans les hôtels de la société au moyen de la création d'un « concept » uniforme pour l'année 2013.• Définir des outils de mesure uniformes pour le transfert des données sur |
|--|--|

qui travaillent dans la société.

l'exécution des activités sociales et la contribution à la communauté dans les hôtels de la société.

- Journée consacrée aux membres du comité social - des représentants de l'ensemble des hôtels de la société et du bureau principal - qui sera axée sur le détail des activités liées à la contribution et l'aide à la communauté réalisées par chaque hôtel, ainsi que la sensibilisation à l'accessibilité et à l'environnement et leur importance.



Résultats 2012

Planification 2013

Bien-être des employés

- Octroi de fond d'études aux employés conformément au contrat de travail de

- Continuer à accorder des fonds d'études aux employés conformément au contrat de

l'industrie.

- **Rédaction des procédures de traitement et de suivi des personnes externes en formation continue dans les hôtels de la société et leur intégration dans les activités hôtelières et le travail dans les hôtels.**
- **Augmentation de la participation de la société aux formations continues professionnelles pour les employés.**
- **Mise en œuvre d'une boutique « donne-prends » - un échange de vêtements et d'articles entre les employés (dans chaque hôtel).**
- **Mise à jour et diffusion de la procédure qui détermine les directives sur les visites des malades et la présentation des condoléances chez les employés de la société.**
- **Mise à jour et développement de la procédure qui stipule les conditions de l'octroi de congés non payés.**
- **Des soirées spécifiques pendant les fêtes**

travail de l'industrie.

- **Rédaction et diffusion d'un bulletin mensuel pour les employés de la société.**
- **Amélioration des conditions de l'assurance maladie pour les employés de la société et leur famille.**
- **Continuer à appliquer les procédures de traitement et de suivi des personnes externes en formation continue dans les hôtels de la société et leur intégration dans les activités hôtelières et le travail dans les hôtels.**
- **Continuer à augmenter la participation de la société aux formations continues professionnelles et aux cours de perfectionnement pour les employés et l'application des procédures de travail à cet égard.**
- **Continuer à activer les boutiques « donne-prends » dans les hôtels de la société et à mettre à niveau les articles en fonction des besoins des employés.**
- **Continuer à appliquer la procédure de la**

israéliennes pour les employés et leurs enfants, en mentionnant les fêtes religieuses des employés d'autres religions.

- Collaboration et bénévolat entre les employés des hôtels et les employés des associations.
- Mise à jour et développement de la procédure qui détermine les critères permettant d'accorder des bourses d'études supérieures aux enfants des employés de la société.
- Activités d'intégration des employés des services des hôtels, seuls et avec leurs familles.
- Mise à jour et diffusion d'une procédure déterminant le mode d'octroi d'un coffret cadeau à l'employé dans le cadre d'un événement familial.
- Mise à jour et diffusion d'une procédure regroupant les directives pour marquer les anniversaires des employés.
- Mise à jour de la procédure déterminant le

société concernant le bien-être des employés.

- Application de la procédure qui détermine les directives sur les visites des malades et la présentation des condoléances chez les employés de la société.
- Continuer la collaboration entre les hôtels de la société et les différentes associations.
- Continuer à préciser l'ancienneté des employés dans les cérémonies particulières.
- Continuer la mise à jour et l'application de la procédure déterminant les critères permettant d'accorder des bourses d'études supérieures aux enfants des employés de la société.
- Continuer les activités d'intégration des employés des services des hôtels.
- Continuer la mise à jour et l'application de la procédure regroupant les directives pour marquer les anniversaires des employés.

mode d'utilisation du fonds de prêts pour les employés.

- Organisation d'une soirée en l'honneur des employés de longue date dans la société, avec la participation de la famille Federman et des cadres supérieurs de la société.
- Développement d'une procédure de travail relative à l'assistance aux personnes nécessiteuses parmi les employés et les retraités de la société.

Continuer la mise à jour et l'application de la procédure déterminant le mode d'utilisation du fonds de prêts pour les employés.

- Continuer les soirées en l'honneur des employés de longue date de la société dans le cadre d'un club des anciens, avec la participation de la famille Federman et des cadres supérieurs de la société.
- Création d'une chaîne sociale de diffusion, pour les employés, y compris les avantages et les réductions dont bénéficient les employés dans différentes entreprises.
- Continuer à publier les offres d'emploi proposées dans les hôtels de la société, pour l'ensemble des employés de la société.
- Continuer à appliquer la procédure de travail relative à l'assistance aux personnes nécessiteuses parmi les employés et les retraités de la société.



Résultats 2012

Planification 2013

Activités communautaires

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Adaptation physique des lieux de travail pour employer des personnes handicapées. • Dons du sang dans les différents hôtels. • Collaboration avec l'Agence Juive pour aider et soutenir les nouveaux immigrants. • Dons alimentaires et matériels aux écoles pour des événements spécifiques (tels que Hanoukka, happening). • Activités dans le cadre de l'école Dan Gourmet à Haïfa : <ul style="list-style-type: none"> - Cours de pâtisserie pour la population sourde. - Cours de cuisine pour les nouveaux | <ul style="list-style-type: none"> • Continuer l'activité directe des hôtels pour aider la direction de la société à employer des personnes handicapées, dans la même mesure, au moins, qu'en 2012, et développement du projet dans tous les hôtels. • Continuer l'adaptation physique des lieux de travail pour employer des personnes handicapées. • Activité dans le cadre de l'école Dan Gourmet à Haïfa : <ul style="list-style-type: none"> - Continuer l'activité comme en 2012. - Cours de cuisine pour les prisonniers |
|---|---|

<p>immigrants qui ont été recrutés dans leur pays d'origine (en collaboration avec le Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Travail et le Ministère de l'Intégration).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre l'activité d'intégration des chômeurs dans les cours. - Dons de repas qui ont été préparés par les élèves de l'école, pour les personnes nécessiteuses (dans la région de Haïfa). • Dons de produits, de repas, d'hospitalité aux associations et aux personnes nécessiteuses directement par les hôtels de la société. • Distribution alimentaire quotidienne aux enfants sans abris à Jérusalem (Hôtel Roi David). • Dons du matériel usagé et des meubles des hôtels de la société, aux associations, aux personnes nécessiteuses et à l'association pour le bien-être du soldat. • Réception des congrès des associations et 	<p>(en prison)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ateliers culinaires pour les mères célibataires - Dons de repas pour les personnes nécessiteuses en collaboration avec la municipalité de Haïfa • Continuer à faire don de produits, de repas, d'hospitalité aux associations et aux personnes nécessiteuses directement par les hôtels de la société. • Continuer à faire don du matériel usagé des hôtels aux associations, aux personnes nécessiteuses et à l'association pour le bien-être du soldat. • Continuer à accorder des bourses pour les cours de gestion hôtelière. • Continuer les dons à l'association pour le bien-être du soldat – à hauteur de 100 000 ₪ pour 2014 pour le programme « adopter un soldat ». Des dons accumulés s'élevant à 500 000 ₪ pour adopter deux (2) unités de la Marine qui travaillent sur le site de la Mer Rouge par les hôtels Dan à Eilat.
---	---

<p>des organisations sociales dans les salles des congrès des hôtels de la société (projets des services communautaires, services du bien-être-municipalités).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Octroi de bourses pour les élèves des cours de gestion hôtelière. ● Don trisannuel à l'association pour le bien-être du soldat - le programme « adopter un soldat » (un total de 400 000 ₪). Adoption de deux (2) unités de la Marine qui travaillent sur le site de la Mer Rouge par les hôtels Dan Eilat. ● Parrainage de l'équipe olympique des personnes handicapées pour les jeux olympiques de Londres 2012. ● Ateliers de chocolat pour les enfants hospitalisés à domicile, dans l'école expérimentale sur le Mont Scopus à Jérusalem (par l'intermédiaire de l'hôtel Dan Jérusalem). ● Contribution financière consacrée à l'école Amit à Ashkelon pour rénover les cuisines scolaires. 	<p>Continuer à accueillir les congrès des associations et des organisations sociales dans les salles des congrès des hôtels de la société.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Continuer la distribution de coffrets cadeaux aux familles nécessiteuses à la veille des fêtes. ● Envisager la possibilité d'employer des prisonniers « légers » dans les hôtels de la société, pendant la troisième période avant la libération, pour les réintégrer et les réinsérer dans une structure normative. ● Aide et contribution à l'activité de l'association Sunrise Israël qui s'occupe des enfants atteints du cancer. ● Fin de la création d'un poste d'observation dans les Monts du Carmel grâce à la contribution des employés et de la société. ● Continuer la collaboration des employés et approfondir la méthode permettant de les impliquer dans les centres de bénévolat et
---	--

Dons de meubles et d'équipement (matelas, tables de chevet, couvertures, oreillers, rideaux, miroirs, fauteuils, etc.) aux bases militaires.

- Dons des équipements sportifs pour les soldats de la Marine à Eilat.
- Activités pour le bien-être des habitants du Sud à l'Hôtel Ganey Dan Ashkelon.
- Jeu de football entre les anciens de l'équipe Maccabi Haïfa et les enfants des différentes associations à l'Hôtel Dan Césarée.
- Don d'une soirée pour les survivants de l'Holocauste à l'Hôtel Dan Acadia.
- Distribution de coffrets cadeaux aux familles nécessiteuses pendant les veilles des fêtes israéliennes.
- Dons d'équipements pour le site commémoratif des soldats tombés de Nahal à Pardès- Hanna Karkur (par l'intermédiaire de l'Hôtel Dan Carmel).
- Distribution de beignets dans les hôpitaux et les associations.

les activités caritatives menées dans les hôtels.

- Accueil des soldats seuls pendant les fêtes israéliennes.

Accueil des associations dans les hôtels pour célébrer Hanoukka à l'hôtel (par exemple, à l'Hôtel Dan Panorama Tel-Aviv).

- Distribution d'équipements pour les nécessiteux à Or Aquiva (par l'intermédiaire de l'Hôtel Dan Césarée).
- Adoption de personnes âgées par les employés de l'Hôtel Dan Panorama Eilat et l'Hôtel Dan Eilat, et un jour d'hospitalité à l'hôtel pour les membres de la maison de retraite.
- Dons de meubles pour le village des jeunes Ramat Hadassah Sold (par l'intermédiaire de l'Hôtel Dan Carmel).
- Achat, dans les associations, de cadeaux pour les employés (travaux créés par les personnes handicapées physiques et mentales dans les associations).
- Adoption de familles en difficultés pour les repas du vendredi soir dans les hôtels de la société.
- Accueil des enfants et des accompagnateurs qui ont été expulsés de leur maison dans

<p>Les communautés de Gaza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaboration, dans le cadre du projet de réhabilitation, création d'un arrangement floral à l'Hôtel Dan Eilat. • Assistance et formation culinaires à Kfar Ofarim par les cuisiniers de l'Hôtel Dan Acadia. • Accueil des soldats seuls pendant les fêtes juives. 	
--	--



Résultats 2012	2013Planification
----------------	-------------------

Accessibilité pour les personnes handicapées

<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'une enquête sur l'accessibilité des hôtels de la société par un expert de l'accessibilité des structures, des infrastructures et de 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer l'accessibilité des hôtels de la société ainsi que des services y afférents. • Réalisation d'une enquête d'accessibilité
---	---

<p>l'environnement, organisation d'un plan majeur pour appliquer les conclusions de l'enquête dans les différents hôtels et les directives dans les premières étapes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accord du coordinateur d'accessibilité de la chaîne et financement d'un cours professionnel en la matière. • Dons aux associations qui encouragent les personnes handicapées. • Participation aux séminaires consacrés aux contenus relatifs aux différents handicaps. 	<p>du service des hôtels de la société par un expert de l'accessibilité du service professionnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédaction de procédures d'entreprise adaptées à un service accessible pour les personnes handicapées. • Formations des employés de la société sur l'accessibilité de la structure et du service pour les personnes handicapées. • Rédaction d'une convention d'accessibilité que les employés doivent signer. • Création d'un site Internet accessible. • Continuer la participation aux séminaires consacrés aux contenus relatifs aux différents handicaps et à améliorer les services fournis aux personnes handicapées. • Continuer les dons aux associations qui encouragent les personnes handicapées.
--	---



Résultats 2012

Planification 2013

Activités pour une meilleure qualité de l'environnement

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Création d'un comité chargé d'examiner la possibilité de produire une documentation publicitaire à distribuer aux clients de l'hôtel pour les encourager à participer au processus d'économie d'eau, d'électricité et d'énergie. Des prospectus sont déjà mis à la disposition des clients des hôtels.• Mise en œuvre d'un programme d'activités pour les enfants des clients des hôtels pour intégrer le recyclage et « un monde vert ». | <ul style="list-style-type: none">• Continuer à envisager les différentes possibilités pour impliquer les clients de l'hôtel dans les activités liées au respect de l'environnement.• Continuer l'activité d'intégration du recyclage dans le cadre du club « Daniland » pour les enfants des clients des hôtels.• Continuer le suivi sur la possibilité d'utiliser la combustion au diesel dans les chauffages centraux tout en menant des activités pour améliorer et économiser. |
|--|---|

<p>Dons d'arbres pour marquer des événements particuliers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribution financière des employés et de la direction pour réhabiliter les forêts du Carmel et créer un poste d'observation/un parking. • Contrôle par un organisme externe pour examiner l'exploitation et la combustion diesel dans les chauffages centraux et les chauffages à vapeur. Les résultats du contrôle étaient positifs. • Transition entre l'utilisation des chaudières à vapeur à utilisation faible et les chaudières centrales à utilisation élevée (dans l'Hôtel Dan Carmel, Dan Jérusalem et Césarée). • Exploitation de l'énergie générée par les pompes à chaleur à forte puissance énergétique (réalisée dans plusieurs hôtels). • Exploitation de l'énergie générée par la climatisation en utilisant la chaleur produite par les appareils de 	<p>Continuer à mettre en œuvre la transition entre les chaudières à vapeur à faible utilisation et les chaudières centrales à utilisation élevée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuer à exploiter l'énergie générée par les pompes à chaleur à forte puissance énergétique (à appliquer au Dan Panorama Tel-Aviv). • Continuer à exploiter l'énergie générée par la climatisation en utilisant la chaleur produite par les appareils de climatisation pour créer de l'eau chaude à forte puissance énergétique (eau de piscine/eau potable/blanchisserie, etc.) – RH. • Continuer le passage aux ampoules LED, dont la consommation d'énergie est particulièrement économique. • Ajout de nouveaux systèmes de refroidissement de l'eau froide à forte puissance énergétique pour l'Hôtel Roi David, l'Hôtel Dan Carmel, et l'Hôtel Dan Panorama Jérusalem.
--	--

climatisation pour créer de l'eau chaude à forte puissance énergétique (eau de piscine/eau potable/blanchisserie, etc.) – RH. (Hôtel Dan Tel- Aviv, Dan Jérusalem, Ganey Dan Ashkelon, Le Roi David, Dan Carmel, Dan Césarée, Dan Acadia, Dan Eilat, Dan Panorama Eilat et Dan Panorama Jérusalem, permettant d'économiser de l'énergie, dans tous les hôtels de la société ainsi qu'une rentabilité supplémentaire en remplaçant les ampoules halogènes PL, économiques, par des ampoules LED, dont la consommation d'énergie est particulièrement économique (Hôtel Panorama Tel- Aviv, Panorama Jérusalem, Panorama Eilat et Dan Jérusalem).

- Remplacement des centaines de mètres de pelouses naturelles par des pelouses synthétiques pour économiser l'eau d'arrosage.
- Traitement accru des fosses à graisse dans les hôtels y compris la vidange très

Continuer à remplacer les pelouses vertes par des pelouses synthétiques pour économiser de l'eau.

- Continuer à installer des compteurs d'eau sectoriels y compris des compteurs d'électricité sectoriels, pour encourager la baisse de consommation.
- Continuer à optimiser les économies d'eau au moyen de l'aplanissement des piscines, la construction de fosses d'égalisation et la prévention des fuites d'eau (Hôtel Dan Carmel et Hôtel Dan Césarée).
- Continuer l'installation d'économiseurs d'eau modernes dans les robinets des hôtels de la société.
- Continuer à traiter les fosses à graisse y compris la vidange très fréquente des fosses.
- Continuer à collecter l'huile de cuisson usée des hôtels de la société pour la recycler.
- Continuer à traiter l'eau douce – application de l'osmose inverse pour

fréquente des fosses.

- Collecte de l'huile de cuisson usée des hôtels de la société pour la recycler.
- Installations d'économiseurs d'eau dans les robinets des hôtels de la société.
- Optimisation des économies d'eau par le traitement du problème des fuites d'eau dans les piscines, l'aplanissement des piscines et la construction de fosses d'égalisation (Hôtel Ganey Dan Ashkelon).
- Application de l'osmose inverse pour produire de l'eau douce sans sel.
- Utilisation de l'eau des pompes à incendie (au moment du contrôle hebdomadaire) pour l'arrosage.

produire de l'eau douce sans sel.

- Continuer à utiliser les eaux des pompes à incendie (au moment du contrôle hebdomadaire) pour l'arrosage.
- Planification d'un projet de collecte de filtres pour les hottes de l'Hôtel Dan Panorama Tel-Aviv.
- La société continuera son engagement pour la baisse de la consommation d'énergie et de l'eau eu égard à l'occupation des chambres.



Données sur l'économie d'énergie

La société s'engage à réduire la consommation d'énergie eu égard à l'occupation des
:chambres

Le pourcentage d'occupation en 2012 est inférieur à 2011 - soit une baisse de 5,3%

Le pourcentage du nombre de repas vendus en 2012 est inférieur à 2011 - soit une baisse de
3,8%

:Ci-après les données sur la consommation d'énergie en 2012 par rapport à 2011

Pourcentage du changement	2012	2011	Objet
-3,9	500 674	520 939	Gaz (Kg)
-3,1	1 751 825	1 808 474	Diesel (Litre)
+1,8	77 001 503	75 625 253	Electricité (KW)
+20,9	112 951	93 449	Mazout (Litre)
-3,3	985 763	1 019 690	Eau (cube)



Résultats 2012

2013Planification

Contributions financières pour la communauté

En 2012, les contributions financières se sont élevées à 2,1 millions ₪.

En 2013, la société continuera à faire des contributions financières s'élevant à la somme moyenne des dernières années.

Présenté au Conseil d'administration de la société le 27 novembre 2013.

Ami Hirshtein
Directeur
ressources humaines
Hôtels Dan Sarl

Aaron Shaham
Directeur adjoint de l'entreprise et des
Hôtels Dan Sarl