

5

RESPONSABILITE SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

5.1	ÉDITORIAL	103
5.2	CONTEXTE, GOUVERNANCE ET STRATEGIE RSE	104
5.2.1	Le secteur immobilier en France.....	104
5.2.2	Organisation et mode de Gouvernance de la RSE.....	105
5.2.3	Stratégie RSE.....	105
5.2.4	Notations RSE.....	107
5.2.5	Engagements externes.....	108
5.3	TABLEAU DE BORD ET PERIMETRE	109
5.3.1	Tableau de bord	109
5.3.2	Périmètres de <i>reporting</i> et référentiels.....	113
5.4	PERFORMANCE SOCIETALE	114
5.4.1	Relations clients et utilisateurs.....	114
5.4.2	Développement local	116
5.4.3	Connectivité et mobilité.....	117
5.4.4	Bien-être des occupants	118
5.4.5	Nouveaux usages et digitalisation.....	120
5.4.6	Partenariats	121
5.4.7	Éthique professionnelle	121
5.4.8	Sécurité des biens, des personnes et des données personnelles	122
5.4.9	Achats responsables et relations fournisseurs	122
5.4.10	Gouvernance.....	124
5.4.11	Mécénat et partenariat.....	124
5.5	PERFORMANCE SOCIALE	125
5.5.1	Effectifs et Évolutions du Groupe.....	125
5.5.2	Diversité et égalité des chances	126
5.5.3	Rémunération et partage de la valeur	127
5.5.4	Management des talents et compétences.....	128
5.5.5	Santé et sécurité des salariés.....	129
5.6	PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE	129
5.6.1	Énergie et climat.....	129
5.6.2	Labellisations et certifications durables.....	133
5.6.3	Économie circulaire	135
5.6.4	Biodiversité et gestion des sols.....	135
5.6.5	Gestion de l'eau	136
5.6.6	Autres enjeux environnementaux.....	136

5.7	METHODOLOGIES DE REPORTING.....	137
5.7.1	Vérification	137
5.7.2	Évolutions méthodologiques.....	137
5.7.3	Sources de données.....	137
5.7.4	Méthodologie pour les indicateurs environnementaux	138
5.7.5	Méthodologie pour les indicateurs sociétaux.....	139
5.8	TABLEAUX D'INDICATEURS	139
5.8.1	Indicateurs environnementaux.....	139
5.8.2	Indicateurs sociaux.....	140
5.9	TABLES DE CONCORDANCE ARTICLE 225 GRENELLE II.....	143
5.10	RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES CONSOLIDEES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION	146

Préambule :

Les informations communiquées dans ce chapitre RSE concernent les activités d'Altareit. Certaines informations ou démarches concernant l'ensemble du groupe Altarea Cogedim sont présentées lorsque celles-ci ne peuvent être réduites au seul périmètre d'activité d'Altareit.

Par ailleurs, l'ensemble des politiques Altarea Cogedim mentionnées, en particulier la démarche RSE du Groupe, s'appliquent à Altareit.

5.1 ÉDITORIAL

Le monde connaît aujourd'hui des transformations majeures. Nous vivons dans le même temps une **forte croissance démographique**, une **métropolisation généralisée** (près de 7 milliards de personnes vivront en ville en 2050) et une **crise écologique** qui nous imposent de repenser nos façons d'être, d'agir, de travailler, de penser, mais aussi nos modes d'habiter, de nous déplacer, de produire et de consommer. Ces mutations sont accompagnées d'une **évolution profonde des usages des bâtiments**. On voit par exemple se développer des habitats partagés, des lieux modulaires et évolutifs, des espaces de *co-working*, des points de vente éphémères... Enfin, nos manières de vivre sont fortement modifiées par la **révolution numérique**. La digitalisation investit notre quotidien, et les avancées technologiques impactent nos pratiques quotidiennes. **Ces transformations lourdes incitent à repenser la dynamique des territoires métropolitains afin d'en faire des lieux de forte densité qui soient agréables à vivre, résilients, connectés et apporteurs de solutions pour de nouveaux modes de vie.**

Face à l'ampleur et l'urgence des défis liés à ces **mutations**, et compte tenu des forts impacts environnementaux du secteur immobilier, il est indispensable de **penser la ville de demain** en trouvant des **solutions rapides, efficaces et durables** en termes de densité, choix d'implantations diversifiés, mobilité, mixité fonctionnelle, mixité générationnelle, mixité sociale, et en intégrant les progrès amenés par le digital et les nouvelles technologies. **Ces solutions aux conséquences lourdes sur l'aménagement des territoires sont indispensables à la dynamisation des métropoles et du bâti.**

Pour y parvenir, faire évoluer les modèles actuels ne suffit plus. Il est impératif de changer de paradigme et d'**inventer de nouveaux modèles de développement et de vivre ensemble**, prenant en compte l'évolution des modes de vie.

En tant que premier développeur immobilier des métropoles, intervenant sur toute la chaîne de valeur, Altarea Cogedim entend contribuer à son échelle à une partie des solutions en **apportant de nouvelles expériences urbaines**, notamment par l'activité de promotion d'Altareit.

Pour cela, le Groupe a repositionné le niveau de sa démarche RSE à la hauteur de ces nouveaux enjeux et réalisé une nouvelle **analyse de matérialité** en 2016 largement nourrie des **contributions de ses parties prenantes prioritaires**, consultées pour l'occasion. La **nouvelle démarche RSE** du groupe Altarea Cogedim est **structurée en trois axes, qui s'appliquent totalement à sa filiale Altareit** :

L'accompagnement des CLIENTS ET PARTENAIRES, basé sur une **attention** réelle portée aux personnes et l'**entretien d'un dialogue** permanent. Altarea Cogedim veut renforcer sa relation de confiance avec ses clients, ses utilisateurs et l'ensemble de ses partenaires. Pour ce faire, Altarea Cogedim entend placer le **bien-être des occupants** au centre de son action, en comprenant mieux leurs attentes en matière de **nouveaux usages** du bâti.

Le partenariat avec les VILLES ET MÉTROPOLIS, au service d'une réflexion **collective sur la ville durable de demain**. Altarea Cogedim souhaite continuer à développer des solutions immobilières à **empreinte positive** sur les territoires, favorisant des **habitats de haute qualité d'usage, plus denses, diversifiés, connectés au tissu urbain** et aux **zones d'emploi**.

Le développement des TALENTS est pour Altarea Cogedim un formidable **moyen d'atteindre les objectifs** des deux premiers axes. Pour se faire, le Groupe entend **renforcer les compétences** de ses collaborateurs, **améliorer la qualité de vie au travail** et **promouvoir l'intraprenariat** en faisant de tous les collaborateurs des actionnaires de l'entreprise.

Altarea Cogedim s'engage ainsi à prendre toute sa place dans la réussite de la transition écologique, sociale et sociétale des villes. Anticiper les évolutions, changer sa vision de la ville de demain, faire profiter la collectivité de sa puissance d'innovation, réinventer ses métiers : c'est avec conviction qu'Altarea Cogedim souhaite inscrire sa croissance dans une optique de responsabilité sociétale de l'entreprise, et agir en partenaire d'intérêt général.

5.2 CONTEXTE, GOUVERNANCE ET STRATEGIE RSE

5.2.1 Le secteur immobilier en France

5.2.1.1 CONTEXTE ET REGLEMENTATIONS

Que ce soit au niveau international, européen ou national, on constate une accélération de la mise en œuvre de contraintes et réglementations environnementales. Au niveau mondial, la COP21 de 2015 a abouti à la prise en compte par 195 pays de la nécessité de contenir le réchauffement « bien en deçà de 2°C ». En France, le Grenelle de l'Environnement de 2007, et la Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte de 2015 sont deux éléments fondateurs et ayant un impact fort sur les activités du Groupe.

Sur les bâtiments neufs, la loi Grenelle a ainsi imposé la Réglementation Thermique RT 2012 et la future Réglementation Bâtiment Responsable RBR 2020.

La Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte fixe l'objectif de réduire de 40 % les émissions de gaz à effet de serre en 2030 par rapport à 1990, et de réduire la consommation énergétique finale de 50 % en 2050 par rapport à 2012, avec des objectifs pour le secteur du bâtiment : « rénover les bâtiments pour économiser l'énergie, faire baisser les factures, créer des emplois ».

Enfin, l'article 225 de la loi Grenelle II de juillet 2010 impose à Altareit, en tant que société cotée, de publier des informations extra-financières dans son document de référence et de les faire vérifier par un organisme tiers indépendant.

Altareit a fait appel à l'un de ses commissaires aux comptes, Ernst & Young afin d'effectuer les travaux suivants :

- vérification de la présence des informations RSE requises ;
- vérification de la sincérité des informations publiées.

Les informations sélectionnées pour la vérification sont précisées dans le chapitre sur les Méthodologies de *reporting*, au paragraphe 5.7.1.

5.2.1.2 LE DEVELOPPEMENT DURABLE, UNE OPPORTUNITE DE CREATION DE VALEUR

Au cœur d'un secteur particulièrement dynamique, Altareit souhaite faire du développement durable une opportunité, en favorisant l'émergence de la valeur verte pour ses activités immobilières de promotion.

- Altareit fait de la performance environnementale et sociétale une composante de son exigence qualité pour l'ensemble de sa production. C'est pourquoi, il se

positionne et fait progresser ses métiers et ses équipes autour d'axes de travail complémentaires, couvrant ses domaines de responsabilité directe et indirecte : améliorer le confort d'usage dans les nouveaux projets à travers le choix de certifications et de profils environnementaux adaptés à chaque typologie d'actif ;

- renforcer la pérennité des réalisations en réduisant leurs besoins énergétiques et en les rendant moins vulnérables aux hausses du prix de l'énergie ;
- encourager les meilleures pratiques en étant exigeant dans le choix des sites, sur le degré de proximité des transports en commun, sur la proximité des services et sur le support d'emplois indirects locaux pendant les phases de construction des opérations ;
- réduire l'empreinte environnementale de la construction et de la fin de vie des nouveaux projets en favorisant des matériaux et des procédés constructifs moins énergivores et moins émetteurs de Gaz à Effet de Serre (GES).

Altareit met à disposition de ses parties prenantes des informations accessibles et comparables qui leur permettront d'apprécier l'ensemble des performances environnementales et sociétales des nouveaux projets en développement.

5.2.1.3 ENJEUX ET PERSPECTIVES 2016 - 2020

En 2016, Altareit a commencé un travail approfondi de mise à jour de sa démarche RSE, mené au niveau du groupe Altarea Cogedim.

Tout en poursuivant sa démarche continue de *reporting*, de maîtrise et d'amélioration de son empreinte environnementale, sociétale et son action sociale, le Groupe a travaillé à la mise à jour de ses enjeux matériels, afin de concentrer ses actions futures sur les sujets les plus pertinents, et de mettre à jour ses objectifs pour la période 2016-2020. Pour cela, le Groupe a mis à jour sa la matrice de matérialité qui datait de 2013 en consultant ses parties prenantes internes et externes. A l'externe, 13 entretiens ont été conduits auprès d'investisseurs, d'élus, d'enseignes, d'utilisateurs, d'experts RSE et de représentants d'instances professionnelles. En interne, les enjeux de la matrice ont été challengés au sein du comité RSE, constitué de 16 salariés, représentants des différentes activités du Groupe.

Le suivi des actions, des indicateurs et des objectifs est détaillé dans le tableau de bord disponible au chapitre 5.3.1.

5.2.2 Organisation et mode de Gouvernance de la RSE

La direction de la RSE est intégrée à la direction des Relations institutionnelles, de la Communication, et de la RSE du groupe Altarea Cogedim. Elle est composée de trois collaborateurs et est rattachée à un membre du comité exécutif.

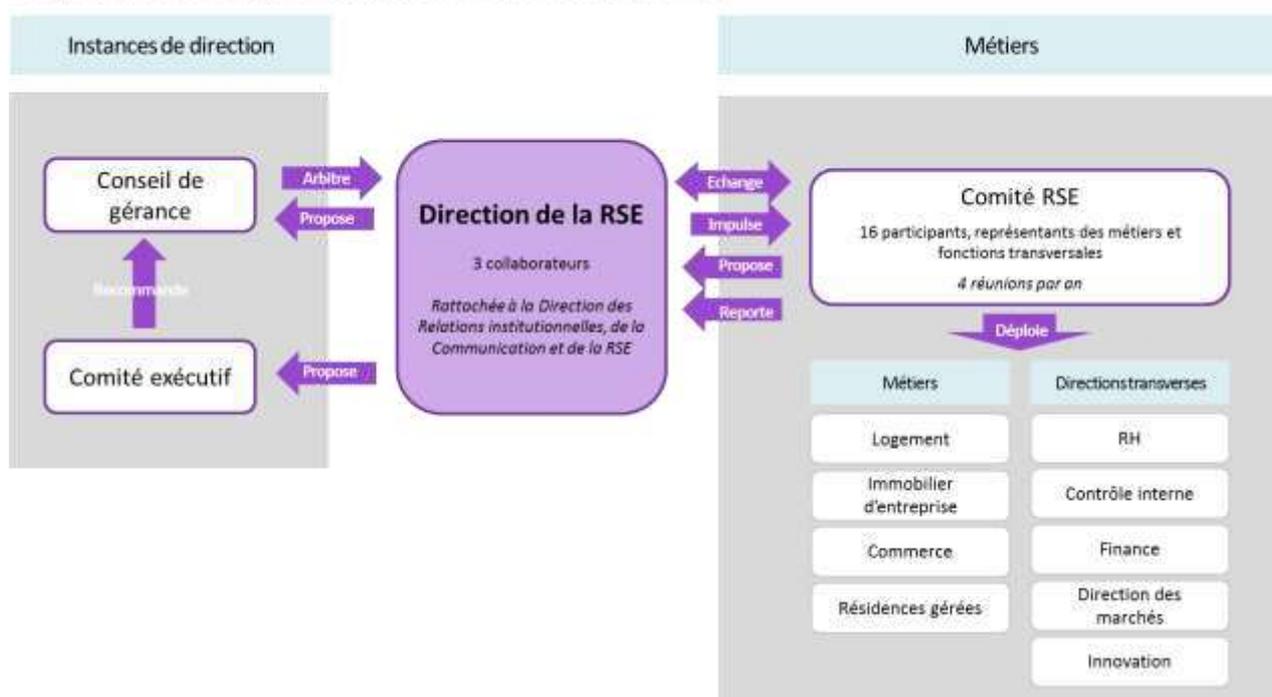
Cette direction conseille le conseil de gérance et le comité exécutif dans la définition de la démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale d'Altarea Cogedim. Elle s'appuie pour cela sur un réseau de 16 référents RSE, qui se réunissent dans le cadre de comités RSE qui ont lieu 4 fois par an. Ces 16 référents représentent chaque activité d'Altarea Cogedim, à la fois métiers et transversales, et en particulier les métiers d'Altareit. Ces comités ont été lancés en 2016, et 2 réunions ont eu lieu au cours de l'année, dans le cadre de la mise à jour de la démarche RSE du Groupe.

Des groupes de travail *ad hoc* sont également établis sur des sujets spécifiques et opérationnels avec certains référents et d'autres intervenants. En 2016, des groupes de travail ont notamment été constitués sur les sujets de l'empreinte carbone, de la biodiversité et du *reporting* environnemental.

Cette organisation permet de faire progresser significativement la démarche développement durable du Groupe et de faciliter l'échange d'informations et le déploiement opérationnel dans les activités grâce au réseau transversal des référents.

Contact : developpementdurable@altareacogedim.com

Organisation de la gouvernance RSE d'Altarea Cogedim :



5.2.3 Stratégie RSE

5.2.3.1 RELATION AVEC LES PARTIES PRENANTES

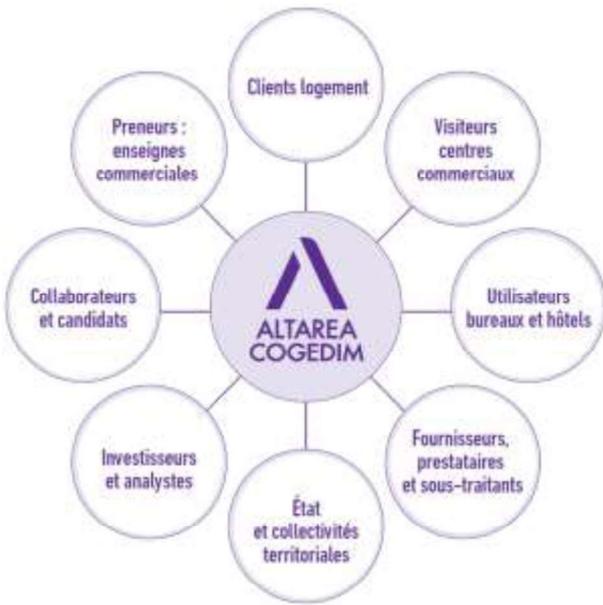
Le modèle de développement du groupe Altarea Cogedim l'expose à une grande variété de parties prenantes qui, soucieuses d'apprécier les performances réelles des nouveaux projets, des actifs immobiliers existants et plus largement de

l'action opérationnelle du Groupe, sont autant d'opportunités de démontrer la pertinence de la démarche de développement durable engagée par Altarea Cogedim.

Les parties prenantes d'Altarea Cogedim sont décrites dans le schéma ci-dessous. On retrouve parmi cette liste l'ensemble des parties prenantes d'Altareit.

5 Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)

Cartographie des principales parties prenantes d'Altearea Cogedim



5.2.3.2 MATRICE DE MATERIALITE RSE

Le groupe Altearea Cogedim s'est engagé en 2016 dans la mise à jour de sa matrice de matérialité afin d'établir ses priorités d'actions à moyen terme sur l'ensemble de son périmètre. Ces priorités s'appliquent également à Altareit.

La matrice permet de positionner les enjeux RSE autour de deux facteurs :

- l'impact de l'enjeu sur le business model de l'entreprise ;
- le niveau d'attente des parties prenantes internes et externes ;

tels que présentés dans le graphe ci-après.

La nouvelle matrice a été établie en 2016 grâce à une démarche en trois étapes :

- analyse détaillée de l'environnement réglementaire et des tendances ;
- interviews d'un panel d'une douzaine de parties prenantes externes : investisseurs, clients, enseignes commerciales, collectivités locales... ;
- consultation du comité RSE en interne.

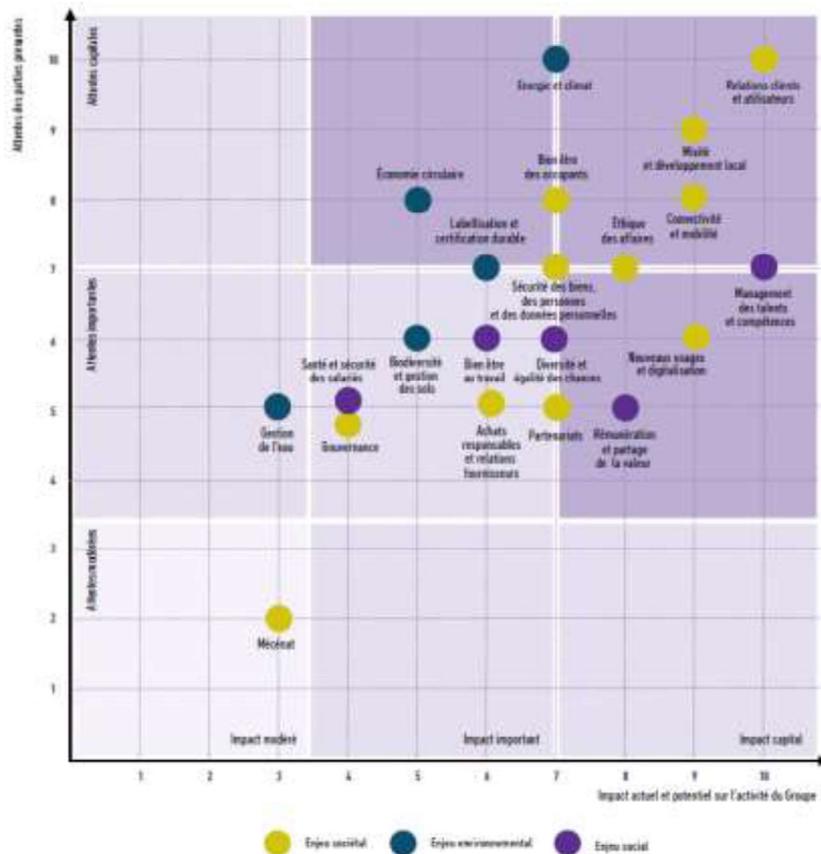
La matrice ainsi établie a été validée par le comité de gérance fin 2016 et doit désormais permettre d'établir les priorités du Groupe en matière de RSE à moyen terme.

Elle permet notamment de dégager, parmi 21 enjeux, 14 enjeux matériels pour le Groupe, qui figurent en haut à droite de la matrice :

- 8 enjeux sociétaux ;
- 3 enjeux environnementaux ;
- 3 enjeux sociaux.

Ces enjeux et les actions d'Altearea Cogedim au regard de chacun d'eux sont synthétisés dans le tableau de bord (paragraphe 5.3.1).

Matrice de matérialité d'Altearea Cogedim



5.2.3.3 DEPLOIEMENT DE LA STRATEGIE RSE : SYSTEME DE MANAGEMENT GENERAL (SMG)

Pour les aspects opérationnels relatifs à chaque métier, afin de diffuser les bonnes pratiques dans l'ensemble de ses activités, Altareit a mis en place des systèmes de management adaptés à chaque métier du Groupe, qui constitue dans leur ensemble le Système de Management Général (SMG) du Groupe.

La mise en place de ce SMG facilite l'accès aux exigences des référentiels de certifications qualitatives ou environnementales et permet une progression des compétences des collaborateurs.

Système de management général

PROMOTION	
Logement	Bureau
Guide des bonnes pratiques logement NF Habitat NF Habitat HQE™	SME Altagree® projets tertiaires BREEAM®, NF HQE™, LEED®

5.2.3.3.1 Système de Management Environnemental (SME) Promotion Logement relatif aux certifications

Pour son métier de promoteur de logement, le Groupe a intégré une démarche de certification dans son processus de développement et de réalisation d'opérations : le « Guide des bonnes pratiques logements ».

Depuis le 30 juin 2016, l'ensemble de la production de logements est certifiée NF Habitat (à l'exception des copromotion, réhabilitations et des résidences services). Pour certaines de ses réalisations, notamment en Ile-de-France, Altarea Cogedim dépasse les exigences liées à NF Habitat et s'engage dans la démarche environnementale supérieure HQE™, donnant des bénéfices supplémentaires aux résidents comme plus de confort d'usage, plus de luminosité dans les espaces ou encore davantage de performance thermique.

5.2.3.3.2 Système de Management Environnemental (SME) Promotion tertiaire relatif aux certifications

Parallèlement, le Groupe a conçu dès 2010 le « SME ALTAGREEN Projets Tertiaires ». Il offre à chaque développeur ou opérationnel un outil de travail lui permettant d'accéder à la totalité des exigences des certifications NF HQE™ Bâtiments tertiaires, BREEAM® (*Building Research Establishment Environmental Assessment Method*) ou LEED® (*Leadership in Energy and Environmental Design*) à chaque étape du projet, et d'être accompagné dans le développement et la réalisation des opérations tertiaires du Groupe (Bureau et Hôtel).

5.2.4 Notations RSE

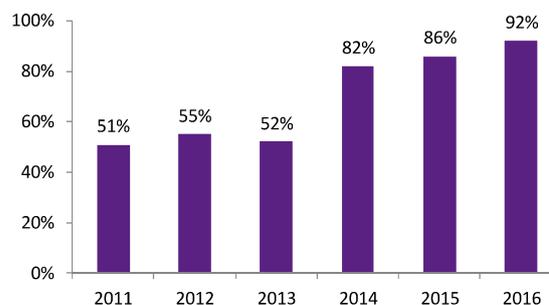
5.2.4.1 GLOBAL REAL ESTATE SUSTAINABILITY BENCHMARK (GRESB)

De manière volontaire, Altarea Cogedim participe au GRESB (*Global Real Estate Sustainability Benchmark*), le benchmark de référence du secteur immobilier en matière de développement durable avec 733 sociétés et fonds évalués en 2016 dans le monde.

Altarea Cogedim continue sa progression en 2016, en conservant son statut de Green star et en devenant *Sector leader*, grâce à une note de 92 %. Ainsi :

- Altarea Cogedim se classe à la 1^{re} position mondiale des foncières de commerce sur 129 acteurs cotés et non cotés ;
- Altarea Cogedim se classe à la 1^{re} position européenne des acteurs cotés toutes typologies immobilières confondues sur 84 participants (soit la 2^e position au niveau mondial parmi 197 participants cotés).

Evolution de la note GRESB Altarea Cogedim



5.2.4.2 CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)

Également de manière volontaire, Altarea Cogedim a de nouveau répondu en 2016 au CDP (*Carbon Disclosure Project*), classement international de référence sur les stratégies carbone des grandes sociétés. Altarea Cogedim recueille pour la seconde année consécutive la note de A- qui confirme son engagement sur le long terme.

Enfin, depuis décembre 2013, le Groupe est signataire de la charte de la diversité.

5.2.5 Engagements externes

5.2.5.1 PARTICIPATION DANS LES ORGANISATIONS SECTORIELLES

Altarea Cogedim participe à des comités et des groupes de travail extérieurs à l'entreprise, notamment pour anticiper l'évolution des réglementations en matière de développement durable, et pour échanger sur les bonnes pratiques du secteur.

Ainsi, sur le thème du développement durable, le Groupe est membre et participe activement aux organisations suivantes :

- CNCC (Conseil National des Centres Commerciaux) ;
- FSIF (Fédération des Sociétés Immobilières et Foncières) ;
- FPI (Fédération des Promoteurs Immobiliers) ;
- C3D (Collège des Directeurs du Développement Durable) ;
- Alliance HQE-GBC ;
- Charte tertiaire du Plan Bâtiment Durable ;
- Association BBKA (Bâtiment Bas Carbone).

Par ailleurs, Altarea Cogedim est membre fondateur de l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID) et en assure la vice-présidence. Il s'agit d'une association indépendante constituée d'acteurs privés et publics de l'immobilier tertiaire et qui a pour objet de promouvoir le développement durable dans l'immobilier.

5.2.5.2 ENGAGEMENTS EXTERNES

Altarea Cogedim a renouvelé son engagement sur deux sujets majeurs en 2016 :

- Altarea Cogedim a renouvelé son engagement auprès de la Ville de Paris, dans le cadre du Plan Climat Énergie en signant à nouveau la charte Paris Action Climat, qui engage le Groupe sur des objectifs quantifiés et mesurables de réduction de gaz à effet de serre et de consommation énergétique d'ici à 2020. Les engagements pris sur les nouveaux projets à Paris sont d'améliorer les performances énergétiques par rapport à la réglementation thermique applicable de :
 - 10 % sur le logement neuf,
 - 40 % sur le tertiaire neuf et rénové ;
- Altarea Cogedim est également devenu membre du CIBI, le Conseil International Biodiversité & Immobilier. Ce conseil, porté par les acteurs de l'immobilier, a pour objectif de promouvoir les meilleures pratiques en matière de biodiversité urbaine pendant les phases de programmation, de conception et de construction du cadre bâti.

5.3 TABLEAU DE BORD ET PERIMETRE

5.3.1 Tableau de bord

Le tableau ci-dessous présente le suivi de notre performance et de nos objectifs sur l'ensemble des enjeux matériels identifiés par le Groupe dans sa matrice de matérialité.

Les informations du tableau de bord ont toutes été revues par les commissaires aux comptes.

Tableau de bord 2016			
SOCIÉTAL			
Scope	Engagements	Principaux résultats 2016	Commentaires
Relations clients et utilisateurs			
Promotion	Atteindre un taux de recommandation de 85 % d'ici 2018.	+ 7 points de satisfaction client entre 2015 et 2016	Le Groupe continue de renforcer la relation avec ses clients à chaque point de contact, et a ouvert en 2016 un lieu qui leur est dédié : le Cogedim Store. Pour évaluer ses progrès il mène des enquêtes de satisfaction et enquêtes mystères.
Résidences	Gérer un dispositif d'amélioration continu, basé sur l'échange direct avec les résidents des résidences senior.	Au moins 1 rencontre en plénière avec les résidents dans chaque résidence	Entre décembre 2016 et janvier 2017, le Groupe a proposé des rencontres à tous ses résidents pour comprendre leur niveau de satisfaction et leurs souhaits.
Connectivité et mobilité			
Promotion	Sélectionner systématiquement de nouveaux fonciers situés à moins de 500m d'un réseau de transport en commun (Bus, Tramway, Métro, RER, Train).	Bureau/Hôtel : 92 % Logement : 97 %	de surfaces à moins de 500 mètres d'un réseau de transport en commun
			Le groupe Altarea Cogedim développe des opérations bien connectées, à proximité de solutions de mobilité durables, pratiques, économiques.
Mixité et développement local			
Groupe	Mesurer et améliorer l'empreinte emploi élargie pour l'ensemble des activités du Groupe.	une empreinte emploi globale de près de 10 000 emplois	Le Groupe calcule son empreinte depuis 3 ans, incluant les emplois directs, indirects, induits. Il souhaite maintenant renforcer son impact sur l'emploi local.
Promotion	Imaginer des opérations d'aménagement mixte pour contribuer au développement des territoires.	10 opérations mixtes en cours	En 2016, la dynamique de création de quartiers s'accélère et le Groupe est maintenant présent sur 10 opérations mixtes à travers la France, qui lui permettent de s'engager avec les collectivités sur des problématiques de requalification urbaine.
Bien être des occupants			
Groupe	Déployer une démarche bien-être dans l'ensemble des métiers, mettant l'utilisateur au centre.	plus de 400 000 m² de projets en cours de certification Well	En complément de l'approche environnementale déjà bien intégrée, le Groupe a décidé de s'appuyer sur le label Well pour concevoir et exploiter des bâtiments responsables.

Tableau de bord 2016

SOCIÉTAL

Scope	Engagements	Principaux résultats 2016	Commentaires
Nouveaux usages et digitalisation			
Groupe	Accompagner le Groupe dans sa transformation digitale.	1 Direction Digitalisation et innovation créée en 2016	Cette direction transversale inclut une cellule de veille et un dispositif d'accompagnement des initiatives innovantes dans le Groupe. Trois axes clés de travail ont été identifiés : prévoir la réversibilité des bâtiments ; augmenter l'intensité d'usage des espaces ; proposer des services aux occupants.
Groupe	Déployer une culture de l'innovation au sein de chacun des métiers.	1 plateforme interne de partage des connaissances 13 événements organisés	La plateforme est un outil regroupant les dernières innovations du Groupe, les tendances, l'actualité des concurrents et des partenariats possibles avec des <i>startups</i> . 13 événements ont été organisés dans l'année (conférences, comités Innovation, <i>learning expeditions</i> ...).
Partenariats			
Groupe	Développer nos partenariats avec des <i>startups</i> spécialisées dans l'immobilier.	2 partenariats avec des incubateurs	Altarea Cogedim déploie une démarche d'open innovation, et est membre de deux incubateurs de <i>startups</i> : Paris & Co et Immowell Lab, spécialisé dans le bien-être par l'immobilier.
Éthique des affaires			
Groupe	Former et sensibiliser les salariés identifiés comme étant les plus exposés / à risque sur des sujets comme la corruption ou la fraude.	Diffusion aux populations les plus exposées de messages de sensibilisation à la fraude	Des campagnes de sensibilisation aux différents types de fraude seront dorénavant mises en place a minima deux fois par an.
Sécurité des biens, des personnes et des données personnelles			
Groupe	Diffuser une culture de la sécurité dans l'ensemble de nos métiers.	Mise en place d'un groupe de travail CNIL et implication sur les nouveaux projets.	Altarea Cogedim s'est doté d'un correspondant informatique et liberté en 2015, qui veille à la sécurité juridique et informatique du Groupe.

SOCIAL

Sauf précision, l'ensemble des données sont présentées hors Pitch Promotion

Scope	Objectifs / Engagements	Indicateurs	Données 2016	Évolution 2016/2015	Commentaires
Management des talents et compétences					
Groupe	Accompagner la croissance du Groupe.	Effectif total (Pitch Promotion inclus)	1 037	+ 48 %	L'année 2016 se caractérise par une dynamique de croissance significative, où le Groupe confirme son engagement pour l'emploi en privilégiant les embauches en CDI.
		Recrutements en CDI	262	+ 87 %	
	Accompagner le développement des collaborateurs en adéquation avec la stratégie de l'entreprise.	Nombre d'heures de formation	8 559	+ 35 %	Le Groupe a décidé de placer la formation comme un des axes majeurs de la politique RH du Groupe, avec un nouveau plan stratégique pour 2017.
Diversité et égalité des chances					
Groupe	Augmenter la part de femmes au sein des instances de direction.	Part des femmes au sein du comité de direction élargi	22,7 %	+ 5,7 %	La part des femmes dans le management évolue à la hausse.
	Favoriser l'emploi des jeunes.	Nombre de jeunes en alternance	110	+ 19,6 %	Le Groupe continue à mener une politique d'alternance poussée.
Rémunération et partage de la valeur					
Groupe	Continuer le dispositif tous en actions associant les collaborateurs au développement et aux résultats du Groupe.	Part de salariés actionnaires de la société	100 % salariés actionnaires		L'ensemble des collaborateurs en CDI présents au 1 ^{er} février 2016 se sont vus attribuer des actions gratuites.

ENVIRONNEMENT							
Scope	Objectifs / Engagements	Indicateurs	Données 2016	Évolution	Tendance	Commentaires	
Énergie et climat							
Promotion	Bureau	Développer l'ensemble des projets RT 2012 - 10 % <i>a minima</i>	Part des surfaces dépassant les exigences énergétiques de la réglementation thermique applicable à chaque opération	100 %	stable par rapport à 2015		Objectif dépassé : 99 % des projets Bureau (en surface) dépassent les exigences de la réglementation thermique d'au moins 30 %.
	Logement	Maintenir un niveau de performance énergétique élevé	Part des surfaces dépassant les exigences énergétiques de la réglementation thermique applicable à chaque opération	29 %	- 26 % par rapport à 2015		La production du Groupe a un bon niveau de performance énergétique, même si exigences réglementaires croissantes rendent plus difficile leur dépassement (présence majoritaire d'opérations logements soumises à la RT 2012 dans le périmètre de reporting).
Économie circulaire							
Promotion	Systematiser un objectif de valorisation de 70 % des déchets de chantier des nouveaux projets	Taux de valorisation réel des déchets sur les chantiers en cours sur l'année (Commerce) (hors déchets de démolition)	78 %	NA		L'objectif est atteint en moyenne. Pour 2 opérations le taux est même supérieur à 95 %.	
Promotion	Mener des opérations de réhabilitation	Part des opérations Bureau qui sont des réhabilitations (en surface) en Ile-de-France	47 %	NA		Une part significative des activités du Groupe est consacrée à de la réhabilitation, plus performante en termes de ressources et de déchets que la démolition-construction. La filiale Histoire et Patrimoine (non consolidée dans cet indicateur) est d'ailleurs dédiée à la restructuration de bâtiments.	
Labellisation et certification durable							
Promotion	Bureau	Certifier 100 % des nouveaux projets Bureau NF HQE™ Bâtiments tertiaires niveau « Excellent » et BREEAM® niveau « Very Good » <i>a minima</i> ^(a)	Système de management environnemental : Part des surfaces certifiées ou en cours de certification	100 %	Stable par rapport à 2015		Progression constante avec : - 80 % des nouveaux projets Bureau NF HQE™ Bâtiments tertiaires niveau « Excellent » <i>a minima</i> - 100 % des nouveaux projets Bureau BREEAM® niveau « Very Good » <i>a minima</i> (dont 91 % au niveau « Excellent »).
	Logement	Certifier 100 % des projets Logement NF Habitat en France Certifier 100 % des projets Logement de gamme D ou plus NF Habitat HQE™ en Ile-de-France ^(b)	Système de management environnemental : Part des surfaces certifiées ou en cours de certification	46 %	- 9 % par rapport à 2015		Le Groupe s'oriente vers des certifications qualitatives, et a obtenu la certification NF Habitat en 2016. Il projette de renforcer les aspects actions orientées confort et bien-être.

Remarque, le taux de couverture est de 100 % sauf mentionné ci-dessous :

(a) Sauf impossibilité technique ou décision contraire de l'investisseur.

(b) Hors co-promotion, réhabilitations et résidences gérées.

5.3.2 Périmètres de reporting et référentiels

Souhaitant mesurer l'ensemble des impacts sociétaux, sociaux et environnementaux de ses activités sur le périmètre le plus large possible, Altareit définit et précise l'ensemble de ses périmètres et de ses périodes de reporting afin de permettre une lecture facilitée. Pour plus de transparence et de comparabilité, le Groupe base son reporting sur les principaux référentiels et indicateurs nationaux et internationaux (GRI G4 Construction and Real Estate Sector Supplement, EPRA, etc....).

5.3.2.1 EXHAUSTIVITE DES PERIMETRES DE REPORTING ET REFERENTIELS UTILISES

Le reporting couvre la quasi-totalité de l'activité économique de promotion d'Altareit. Les taux de couverture du reporting RSE permettent d'apprécier son exhaustivité par rapport au reporting financier.

EXHAUSTIVITÉ DU REPORTING EXTRA-FINANCIER

	ENVIRONNEMENT	SOCIAL		
RÉFÉRENTIEL	Définition interne	GRI CRESS		
PÉRIODE	LOGEMENT BUREAU & HÔTEL au 30 septembre année N	1er janvier année N 31 décembre année N		
PÉRIMÈTRE D'ACTIVITÉ	<table border="1"> <tr> <td>LOGEMENT 184 opérations 16 636 logements</td> <td>BUREAU & HÔTEL 21 opérations 321 016 m² SHON ou SDP</td> </tr> </table>	LOGEMENT 184 opérations 16 636 logements	BUREAU & HÔTEL 21 opérations 321 016 m ² SHON ou SDP	GROUPE ALTAREA COGEDIM 1 211 collaborateurs (hors Pitch)
LOGEMENT 184 opérations 16 636 logements	BUREAU & HÔTEL 21 opérations 321 016 m ² SHON ou SDP			
COUVERTURE DU REPORTING	100 %	100 %		

5.3.2.1.1 Période de reporting

Pour assurer une cohérence avec le reporting financier, le Groupe a fait le choix, quand cela était possible, de baser son reporting extra-financier sur cette même période.

Concernant les données sociétales liées aux achats de biens et services du Groupe (en particulier les emplois indirects), la longueur des processus de calcul imposent une période de reporting décalée détaillée ci-dessous.

5.3.2.2 PRECISIONS SUR LE PERIMETRE DE REPORTING

Les activités d'Histoire et Patrimoine, dont Altarea Cogedim a acquis 55 % du capital en 2014 et qui sont mises en équivalence, ne sont pas incluses dans le reporting.

En 2016, Altarea Cogedim a acquis 100 % du capital de Pitch Promotion. Ayant été acquis en cours d'année, ses activités ne sont pas incluses dans le reporting environnemental et social. Une intégration partielle est réalisée pour la partie sociale.

5.3.2.3 PRECISIONS SUR LE PERIMETRE DE REPORTING SOCIAL

Le périmètre de reporting social inclut l'ensemble des entités juridiques Altareit avec une intégration globale en finance et une masse salariale non nulle. Ainsi, les effectifs de Pitch Promotion, acquis en cours d'année 2016, ont été partiellement intégrés aux données sociales dès cette année.

5.3.2.4 PRECISIONS SUR LE PERIMETRE DE REPORTING ENVIRONNEMENTAL

5.3.2.4.1 Précisions sur le périmètre de reporting pour l'activité Promotion (nouveaux projets en développement)

Pour son activité de promotion, le Groupe a développé des indicateurs pour être le plus représentatif l'activité de promoteur immobilier du Groupe.

Méthode de prise en compte des projets Bureau et Hôtel en développement dans le périmètre de reporting

En raison du faible nombre de projets Hôtel en cours de développement, les données Bureau et Hôtel ont été regroupées.

Afin d'assurer la qualité et la comparabilité des informations communiquées dans un cadre de fort développement de l'activité du Groupe, la méthodologie de définition du périmètre a été ajustée cette année : le périmètre des opérations prises en compte s'appuie désormais sur le périmètre financier. Plus précisément, il comprend 100 % des opérations présentes dans le périmètre financier au 30 septembre et :

- dont le terrain a été acquis ;
- en travaux ;
- qui font l'objet d'une livraison dans l'année.

5 Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)

Deux opérations en cours, mais présentant des particularités juridiques, ont été ajoutées manuellement au périmètre transmis par les équipes financières pour assurer une meilleure représentativité du *reporting* : Richelieu et Nework - Cœur de Quartier. Les données de 2015 ont été retraitées pour garantir la comparabilité des données.

Méthode de prise en compte des projets Logement en développement dans le périmètre de *reporting*

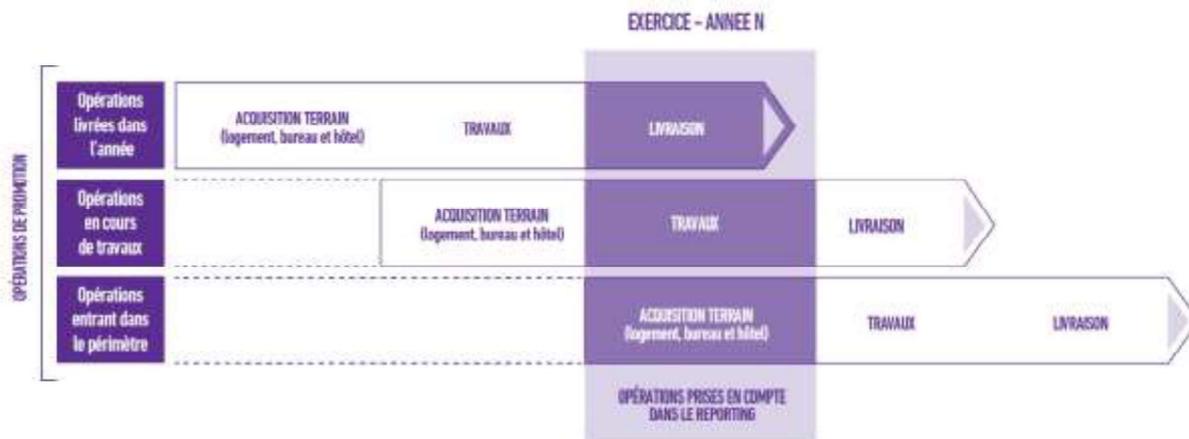
Afin d'assurer la qualité et la comparabilité des informations communiquées dans un cadre de fort développement de l'activité du Groupe, la méthodologie de définition du périmètre

a été ajustée cette année : le périmètre des opérations prises en compte s'appuie désormais sur le périmètre financier. Plus précisément il comprend 100 % des opérations présentes dans le périmètre financier au 30 septembre et :

- dont le terrain a été acquis ;
- en travaux ;
- qui font l'objet d'une livraison dans l'année.

Les données de 2015 ont été retraitées pour garantir la comparabilité des données.

SYNTHÈSE DES MÉTHODES DE PRISE EN COMPTE DES NOUVEAUX DÉVELOPPEMENTS DANS LE PÉRIMÈTRE DE REPORTING



Pour faciliter la compréhension des indicateurs portant sur les opérations de promotion, le Groupe a fait le choix de retenir la même méthode de comptabilisation pour chaque typologie, chaque certification environnementale et chaque labellisation énergétique (cependant, les dates clés d'obtention de la certification sont variables en fonction de chaque typologie d'actif et de chaque certification environnementale).

5.4 PERFORMANCE SOCIETALE

5.4.1 Relations clients et utilisateurs

Niveau de matérialité

Capital

5.4.1.1 SATISFACTION CLIENT

Altareit a fait de la satisfaction et du bien-être de ses clients une priorité : quelle que soit l'activité concernée, Altarea Cogedim place le client au cœur de sa stratégie.

Pour l'activité Logement, cela passe par une profonde réorganisation de l'activité dès 2015 afin de mieux accompagner le client et d'échanger avec lui. Pour l'activité Bureau, le Groupe est à l'écoute des besoins des entreprises et collaborateurs pour anticiper la mutation des usages et des pratiques.

Ces efforts se voient récompensés : au sein du 26^e classement de la Relation Client du cabinet HCG qui note l'accueil de 200 entreprises, Altarea Cogedim a gagné plus 160 places en 2016.

5.4.1.1.1 Satisfaction client activité Promotion Logement

Afin de réaffirmer son engagement en faveur de la satisfaction de ses clients, en lien avec sa campagne de communication « Cogedim, vous verrez la différence », l'activité de promotion Logement s'est doté d'un Pôle Clients dédié en 2015, qui a structuré une démarche client globale pour l'activité Logement en France :

- la mise en place de processus dédiés en interne ;
- des actions pour renforcer la relation client à chaque point de contact ;
- la création d'un lieu dédié aux clients en Ile-de-France, le Store Cogedim, en 2016.

Ce Pôle Clients joue aussi un rôle de médiateur qui assiste les directions régionales en cas de conflit éventuel avec des acquéreurs, afin de garantir une qualité de traitement comparable sur l'ensemble du territoire.

Un parcours client dédié

Concernant les processus de gestion, le Pôle a mis en place dès 2015 un parcours client dédié qui prend deux formes :

- un interlocuteur unique pour chaque client : pour chaque vente de logements, un responsable de la relation client est nommé et devient l'interlocuteur unique de l'acquéreur tout au long de son parcours qui dure plusieurs années, du contrat de réservation jusqu'à la livraison ;
- un espace client dédié : un espace en ligne personnalisé est mis à disposition de l'acquéreur et lui permet d'obtenir des informations sur les différentes étapes du parcours d'achat et d'obtenir des réponses à ses questions via des forums ou des FAQ (par exemple : travaux modificatifs, déroulement du chantier, visites...).

Une direction nationale du service après-vente a également été mise en place afin de prendre le relais comme interlocuteur unique après la livraison et assurer une continuité dans l'accompagnement du client.

Renforcer la relation avec le client

Au-delà de ces *process*, le Groupe souhaite renforcer la relation avec ses clients à chaque point de contact avec eux : sur le site web, dans les lieux de vente, par téléphone... Pour mieux comprendre les enjeux, le Groupe a lancé des enquêtes mystères sur l'ensemble du territoire, avec des tests menés à la fois sur les visites physiques dans les bureaux de vente, mais aussi sur les échanges par courrier ou via les réseaux sociaux. Les résultats de ces enquêtes alimentent le Pôle Clients et permettent une amélioration continue de notre volonté d'accompagner au mieux nos clients.

Altareit souhaite également profiter des innovations qu'il développe pour multiplier les occasions d'échanges avec ses clients. Ainsi, sur son projet de logement connecté en Ile-de-France, le programme Pixel à Vitry, le Groupe a mis en place un accueil et une sensibilisation approfondie pour les clients : les services proposés doivent apporter au client du confort et de la sérénité, et le Groupe veille à apporter pédagogie et support technique, et à prendre en compte les retours d'expérience de ses clients.

Mesurer et progresser

Pour mesurer ses progrès et disposer de données détaillées sur la satisfaction client sur l'ensemble du territoire, le Pôle Clients déploie annuellement un dispositif large d'enquêtes de satisfaction avec l'aide de KANTAR TNS. Ces enquêtes ont pour but de mesurer la satisfaction des clients à différentes étapes de leur parcours d'achat : tout d'abord à la signature de l'acte d'achat, puis 4 mois après la livraison de leur bien.

Au total en 2016, plus de 1 300 acquéreurs ont répondu aux questions posées (soit plus de 2 fois plus qu'en 2015), permettant de disposer d'un panel large de réponses sur le territoire français. Ces réponses ont été consolidées au niveau national et régional, pour permettre au Groupe et aux directions régionales de mieux comprendre les attentes des clients et les éventuels dysfonctionnements rencontrés pendant le parcours d'achat. Le Pôle Clients a également pour rôle de proposer des plans d'amélioration et de mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre via ces enquêtes.

Les questions posées dans les enquêtes portent sur un spectre large sur le niveau de confiance du client au moment de l'achat, sa satisfaction à la livraison, le taux de recommandation... Ce taux de recommandation est l'indicateur considéré comme traduisant le mieux l'expérience d'un client puisqu'il permet de

mesurer son attachement à la marque en qualifiant sa propension à recommander Cogedim à des amis, à sa famille ou à des collègues. Le Groupe s'est donc fixé un objectif de 85 % de réponses positives sur cet indicateur d'ici 3 ans. Entre 2015 et 2016, la démarche commence à porter ses fruits et ce taux a déjà augmenté de 7 points.

Un lieu inédit dédié à l'immobilier neuf

Enfin, le groupe Altarea Cogedim s'est doté en 2016 d'un lieu unique dédié à ses clients : le Store Cogedim, situé au cœur du centre commercial Bercy Village. Pour répondre à l'ensemble des questions des clients et proposer un accompagnement personnalisé, ce lieu propose un parcours complet permettant de tout comprendre de l'immobilier neuf, loin des espaces de ventes habituels montrant simplement des images ou des maquettes.

Cet espace innovant et avant-gardiste de plus de 600 m² permet aux acquéreurs et aux visiteurs de découvrir des appartements reproduits à taille réelle, une salle de choix, des packs de personnalisation et offre des expériences digitales immersives... Le Store Cogedim entend ré-enchanter l'acquisition d'un appartement, faciliter le quotidien des acheteurs, et repenser l'accompagnement et la relation client.

Le Groupe réfléchit désormais au déploiement de ce concept dans les grandes métropoles régionales.

5.4.1.2 Satisfaction client Résidences services

Altareit conçoit et gère des résidences seniors Cogedim Club®, en veillant à les faire correspondre aux attentes des seniors en termes d'architecture, d'environnement, d'emplacement géographique, de services ou de budget. Chacune des résidences dispose d'une équipe sur place à l'écoute des résidents.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place en 2016 un dispositif d'échange approfondi avec les résidents, afin de mieux prendre en compte leurs attentes et leurs besoins, dans le cadre de la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement.

Ainsi, une rencontre en plénière est organisée dans chacune des résidences une à deux fois par an, où sont abordés les sujets suivants :

- les ouvertures de résidences et l'organisation des équipes supports ;
- la vie au sein des appartements ;
- la vie dans les parties communes ;
- la restauration ;
- les activités proposées ;
- le niveau de satisfaction globale.

Pour chaque sujet, il s'agit pour le Groupe de comprendre le niveau de satisfaction des résidents et le niveau d'utilisation des équipements, et d'identifier les souhaits d'évolution.

La dernière session a été réalisée pour l'ensemble des résidences entre décembre 2016 et janvier 2017, et le Groupe est en train d'analyser l'ensemble des commentaires afin de mettre en œuvre les actions éventuelles nécessaires.

Les éléments concernant les résidences sont reportés aux équipes concernées, afin de les intégrer dans le cahier des charges, permettant ainsi d'adapter le produit au fil de l'eau.

5.4.2 Développement local

Niveau de matérialité

Capital

Partenaire des métropoles, présent sur toute la chaîne de valeur immobilière, Altarea Cogedim propose des solutions immobilières sur-mesure et crée des projets mixtes générateurs de cohésion urbaine. Le Groupe souhaite contribuer au développement des territoires, en créant des quartiers à forte mixité fonctionnelle, et en contribuant à l'emploi.

Afin d'approfondir sa réflexion sur la quantification de son impact local et de sa valeur ajoutée dans les métropoles, Altarea Cogedim participe depuis fin 2016 à un groupe de réflexion dédié à l'entreprise pollinisatrice. Ce groupe d'entreprises a pour but de travailler sur le développement de l'économie de proximité et la co-construction avec les territoires.

5.4.2.1 DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE URBAINE

5.4.2.1.1 Le développement de « morceaux de ville »

Le Groupe intègre dans ses valeurs la volonté de placer la mixité au cœur de son offre.

Grâce à son savoir-faire multiproduits, Altarea Cogedim conduit des projets innovants de quartiers mixtes, véritables pôles urbains associant logements, bureaux, hôtels et commerces. Il imagine de véritables « morceaux de ville », inscrits au sein de projets d'aménagement comprenant mixité d'usage et mixité fonctionnelle.

En 2015, Altarea Cogedim avait remporté 5 projets mixtes en France. En 2016, cette dynamique s'accélère et le Groupe est maintenant présent sur 10 opérations mixtes à travers la France. Ces projets permettent au Groupe de s'engager avec les collectivités sur des problématiques de requalification urbaine complexe ou de réinvention de la ville sur elle-même.

Par ailleurs, en créant les premiers centres commerciaux de gares en France (Gare du Nord, Gare de l'Est, Gare Montparnasse, Gare d'Austerlitz), Altarea Cogedim imagine et réalise une offre nouvelle sur des lieux de transit. En dehors des lieux traditionnellement dédiés au commerce, cette offre crée de la mixité d'usage et s'adapte aux nouvelles habitudes de consommation et aux modes de vie nomades.

5.4.2.1.2 Nouveaux projets

Suite à un appel d'offres, le Groupe a été désigné opérateur-investisseur du projet de 100 000 m² « Issy Cœur de Ville », à Issy-les-Moulineaux. Cet ensemble développera un véritable cœur de ville articulé autour d'un parc urbain de 13 000 m², d'une offre de commerce de nouvelle génération de 15 000 m², d'un centre de création numérique, de 40 000 m² logements et de 40 000 m² de bureaux ainsi que d'équipements publics dont une école et une crèche.

Ce quartier vise une performance environnementale exemplaire : 100 % de déplacements doux, et de multiples certifications visées : NF Habitat HQE™ pour les logements, BEPOS, NF HQE™ Bâtiments tertiaires et BREEAM® pour les immeubles de bureaux. Pour aller plus loin, le label BiodiverCity® sera recherché et, première en France, Cœur d'Issy fera également l'objet d'une certification WELL® à l'échelle du quartier pour récompenser la démarche santé et bien-être du projet.

De même, le Groupe a été désigné opérateur-investisseur unique du projet de requalification du centre-ville de Bobigny. Sur plus de 100 000 m² seront développés des logements, un espace de commerce et loisirs ainsi que des bureaux, afin de revaloriser le quartier.

En région, les Hospices Civils de Lyon ont désigné Altarea Cogedim comme lauréat du projet de reconversion du site de la « Blanchisserie Centrale » situé dans le 6^e arrondissement de Lyon. Cette opération de revalorisation en plein cœur de ville inclura sur plus de 17 500 m² des logements en accession à la propriété, des logements sociaux familiaux, une résidence seniors, une résidence pour jeunes actifs, et environ 3 400 m² de commerces de proximité, d'activité et de services en pied d'immeuble.

Dans la métropole bordelaise, le projet proposé par Cogedim, Pitch Promotion et Nexity a remporté le concours pour l'aménagement du quartier du Belvédère. Il vise à construire un projet innovant « à haute qualité de vie ». Situé au débouché du pont Saint-Jean, le nouveau quartier du Belvédère totalisera 140 000 m² de surface de plancher à bâtir et doit accueillir des bureaux, des logements, des commerces, des services, des locaux d'activité, un hôtel, une résidence hôtelière d'affaires, un centre d'hébergement d'urgence à destination notamment de personnes en situation de grande précarité, ainsi qu'un équipement culturel et événementiel de dimension métropolitaine.

5.4.2.2 EMPREINTE EMPLOI

Dans un contexte économique en France qui pèse durablement sur la création d'emplois, Altareit s'engage dans la quantification et le développement de sa contribution économique indirecte en matière d'emploi et de développement local. Avec des activités de promotion exclusivement exercées sur le territoire français, le Groupe innove en développant des indicateurs quantitatifs pour mesurer annuellement son empreinte emploi élargie supportée en France, dans le cadre de ses achats de biens et services.

L'empreinte emploi d'Altareit

Les activités de promotion immobilière placent le Groupe dans une position d'important commanditaire de biens et de services.

Grâce à une démarche initiée dès 2013 avec l'aide d'un cabinet externe, le Groupe quantifie son empreinte emploi élargie sur le territoire national. Cette empreinte est calculée de manière approfondie tous les 3 ans, et mise à jour les années intermédiaires par extrapolation.

L'analyse fait ressortir une augmentation régulière des emplois supportés par le Groupe, principalement liée à la croissance de l'activité de promotion.

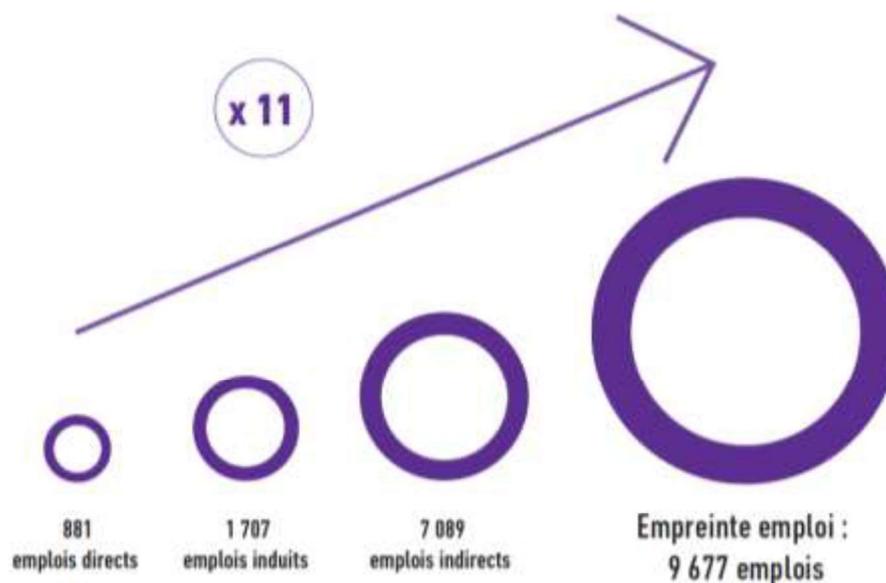
Les emplois induits

Les emplois induits sont les emplois générés par la consommation des employés directs et indirects en France.

Les emplois indirects

Les emplois indirects sont les emplois supportés directement par les achats de biens et de services des différentes entités du Groupe.

EMPREINTE EMPLOI ALTAREIT (HORS PITCH PROMOTION)



5.4.3 Connectivité et mobilité

Niveau de matérialité

Capital

L'emplacement et le bon raccordement au réseau de transport est un enjeu clé dans l'immobilier. Il devient de plus en plus prégnant à l'heure du développement massif des mobilités durables et des questionnements sur l'urbanisme du futur et la place des véhicules individuels.

Pour Altareit, les thèmes de travail principaux liés à la mobilité sont les déplacements des occupants des immeubles de logements et bureaux commercialisés. Les transports utilisés pour se rendre dans les bâtiments d'Altareit représentent d'ailleurs la principale source d'émissions indirectes de gaz à effet de serre du Groupe.

Ainsi, sur ses nouveaux projets, dans l'ensemble de ses métiers (Logement, Bureau, Hôtel), le Groupe s'engage depuis plusieurs années pour assurer une proximité avec les réseaux de transport en commun, et mettre à disposition des solutions de mobilités durables, pratiques et économiques. Le Groupe est également convaincu que les bâtiments actuels doivent proposer des solutions alternatives permettant d'augmenter l'usage des transports et espaces de parking : autopartage, parking partagés... Altareit s'engage donc pour une connectivité importante de ses nouveaux projets, afin de relier les différents lieux de vie entre eux.

5.4.3.1 CONNECTIVITE ET ACCESSIBILITE AUX TRANSPORTS POUR L'ACTIVITE PROMOTION

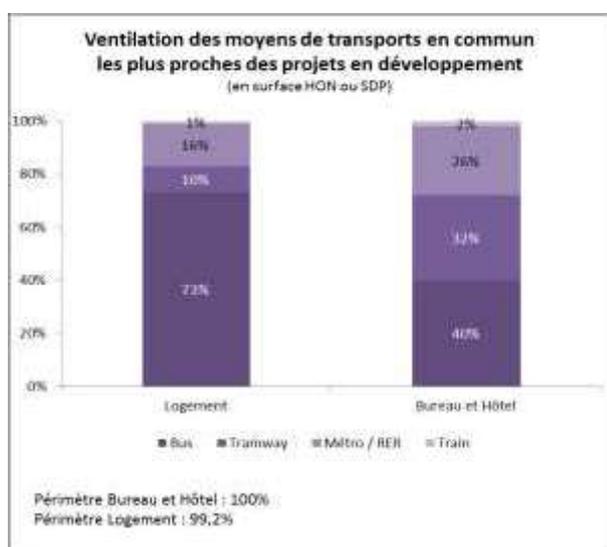
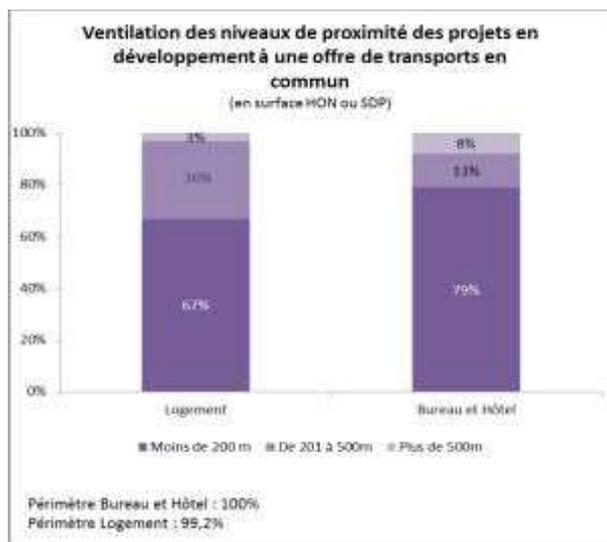
5.4.3.1.1 Accessibilité en transports activité Promotion

Le Groupe fait le choix d'être transparent sur la proximité des réseaux de transports pour l'ensemble de ses projets en développement.

Depuis 2014, le Groupe s'est fixé comme objectif de développer systématiquement ses nouveaux projets à moins de 500 mètres d'un réseau de transport en commun.

Ce positionnement permet de favoriser un usage et un mode de vie confortables et plus durables non seulement auprès de ses clients et de ses utilisateurs, mais aussi à la société en général.

Pour rendre compte de cet engagement, la distance de parcours à pied à l'arrêt de transport en commun le plus proche, ainsi que le type de transport sont analysés pour chaque projet en développement.



Ces chiffres sont stables par rapport à ceux de 2015.

5.4.4 Bien-être des occupants

Niveau de matérialité

Capital

Altarea Cogedim perçoit l'enjeu du bien-être comme une valeur ajoutée importante que le Groupe peut apporter à ses clients, visiteurs, preneurs, occupants... dans l'ensemble de ses métiers.

Pour son activité Immobilier d'entreprise, Altarea a la conviction que les bâtiments conçus en prenant en compte le bien-être de leurs futurs occupants seront ensuite des bâtiments favorisant la productivité et contribuant à une meilleure attractivité des entreprises occupantes.

Des immeubles de logements favorisant le lien social et la convivialité seront eux des facteurs d'attractivité pour les collectivités, mais aussi la garantie d'une valeur patrimoniale qui ne se dégrade pas pour les acquéreurs.

Ainsi, dans chacun de ses métiers, le Groupe déploie des dispositifs visant à améliorer l'expérience client sur le thème du bien-être. Il va au-delà des réglementations en termes de santé et sécurité, pour proposer un véritable bénéfice à l'utilisateur.

5.4.3.1.2 Relation des projets en développement avec leur environnement

Altarea se doit de promouvoir des projets respectueux du voisinage et de l'environnement du site d'implantation.

Pour l'ensemble des projets en développement du Groupe, une analyse de l'impact du projet est réalisée en amont des études. Cette analyse aborde notamment les sujets suivants : nuisances visuelles, olfactives, acoustiques et électromagnétiques, droit au soleil et à la lumière, nuisances chantier, saturation du réseau routier et du stationnement à proximité de la parcelle.

En phase travaux, les chartes chantier mises en œuvre pour l'ensemble des projets en développement du Groupe formalisent la communication avec les riverains. Par le biais d'un courrier ou de moyens d'affichage, celles-ci doivent décrire le projet et son architecture, préciser le déroulement du chantier, donner un planning prévisionnel et indiquer un contact direct avec le Groupe. Une réunion d'information avec les riverains peut également être tenue en début de chantier.

Afin de suivre les impacts du chantier, un suivi des éventuelles plaintes est réalisé par la Maîtrise d'Œuvre d'Exécution, qui devra répondre à chaque réclamation.

5.4.3.1.3 Nouveaux usages

Le Groupe réfléchit à des solutions innovantes de mobilité sur ses opérations, et mène des tests sur plusieurs programmes.

Ainsi, sur l'opération Clichy En vue, opération mixte de logements, bureaux et commerces en région parisienne, Altarea Cogedim a développé un partenariat avec la société ZIPCAR afin de proposer un service innovant d'autopartage à l'ensemble de ses utilisateurs, qui pourront bénéficier de deux véhicules en autopartage. Afin de découvrir le service, les occupants des bureaux et les résidents des logements se verront offrir des heures d'utilisation.

5.4.4.1 BIEN-ETRE ET BENEFICE CLIENT

5.4.4.1.1 Labellisation santé et bien-être

Le Groupe a décidé de s'appuyer sur le label WELL® pour concevoir et exploiter des bâtiments responsables, en complément de l'approche environnementale déjà bien intégrée dans le Groupe.

Ce nouveau standard, porté par l'*International Well Building Institute (IWBI)*, positionne l'utilisateur au cœur des projets immobiliers. Par ses 7 thèmes (air, eau, lumière, confort, fitness, nourriture, esprit), il valorise la mise en œuvre d'aménagements de qualité et confortables.

Altarea déploie ainsi cette certification et à fin 2016, ce sont plus de 400 000 m² de projets qui sont en cours de certification, touchant à la fois le bureau, le commerce et les quartiers mixtes.

5.4.4.1.2 Design biophilique

Altarea Cogedim est convaincu que la conception biophilique - c'est-à-dire l'intégration d'éléments provenant de la nature dans le bâti - est un outil en faveur du bien-être des occupants. Des études récentes prouvent en effet que ce design imitant la nature a un impact positif sur la santé, la créativité et la réduction du stress.

Le Groupe a donc exploré cette approche sur trois opérations Bureau d'Altareit, en menant des audits analysant le niveau d'intégration des principes du design biophilique dans le bâtiment (notamment connexion visuelle ou auditive avec la nature, éclairage respectant le rythme circadien, présence d'eau, formes et motifs inspirés de la nature, présence d'espaces « cocons » permettant de s'isoler...).

L'opération Bureau de Pont d'Issy développée par le Groupe est ainsi une des opérations qui intègre l'ensemble des principes du design biophilique.

Dans le futur, Altafund, le fonds d'investissement Bureau du Groupe, systématisera les audits biophiliques pour ses opérations.

5.4.4.1.3 Bien-être et NF Habitat

L'ensemble des constructions neuves de logements réalisées par le Groupe sont éligibles à la certification NF Habitat et sa démarche HQE™ (voir détail au paragraphe 5.6.2), pour laquelle la notion de qualité de vie est essentielle.

Le référentiel vise, entre autres, à rendre les lieux agréables à vivre, pratiques et confortables, avec notamment des exigences spécifiques liées à la qualité acoustique, au confort visuel, aux services et transports à proximité des logements.

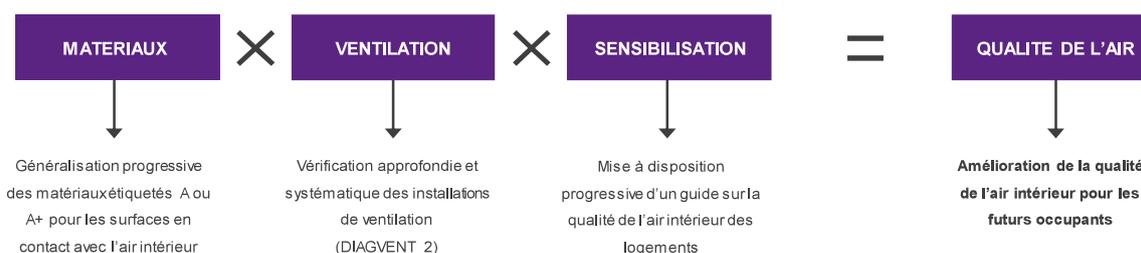
5.4.4.2 CONFORT D'USAGE, QUALITES SANITAIRES ET SECURITE

Pour l'ensemble de ses projets en développement, Altareit se conforme aux réglementations en vigueur en termes de santé et de sécurité. Dans le cadre des projets faisant l'objet d'une certification environnementale, soit près de 98 % de ses projets Bureau et Hôtel, et 46 % de ses projets Logement en développement, Altarea Cogedim dépasse les exigences réglementaires sur les enjeux de confort acoustique, visuel, olfactif, hygrothermique, et sur la qualité de l'air et des espaces de vies.

5.4.4.2.1 Qualité de l'air intérieur et confort olfactif

Pour les projets Logement en développement, Altarea Cogedim aborde la problématique de la qualité de l'air de manière globale, en imposant des critères sanitaires pour la mise en œuvre de matériaux et la mise en service d'équipements, tout en accompagnant les acquéreurs dans une démarche d'occupation saine et responsable.

Approche du Groupe pour la qualité de l'air intérieur des logements



Pour 100 % des projets Bureau et Hôtel en développement faisant l'objet d'une certification environnementale, le Groupe identifie les sources de pollutions internes (COV et formaldéhyde) et externes (axes routiers, produits de construction, activités des locaux, sol...), et fait en sorte de garantir une ventilation efficace et de maîtriser les sources d'odeurs désagréables, les débits d'air étant alors adaptés à l'activité des locaux pour assurer une distribution saine de l'air neuf.

D'autre part, le processus de *commissioning* mis en œuvre pour 100 % des nouveaux projets Bureau depuis 2014 permet de s'assurer de la bonne mise en service des équipements techniques, notamment CVC, dans le but de garantir un niveau de confort optimal pour les occupants.

5.4.4.2.2 Confort hygrothermique

En phase de conception, des simulations thermiques dynamiques sont réalisées par le Groupe pour les projets Bureau et Hôtel en développement. Ces études permettent d'arbitrer des choix techniques et architecturaux dans la recherche des meilleurs compromis entre confort d'utilisation et consommations énergétiques. Les simulations thermiques dynamiques sont par exemple utilisées pour les scénarii de mise en place de protection solaires fixes, avec comme objectif d'améliorer le niveau de confort thermique des occupants tout en diminuant les besoins en climatisation et en éclairage.

Dans le cadre de ces simulations, le paramètre de confort des occupants peut être pris en compte grâce à la méthode « PMV » (*Predicted Mean Vote*), qui donne la valeur moyenne des votes d'un groupe important de personnes exprimant leur sensation thermique sur une échelle à 7 niveaux. Cet indice prend en compte les facteurs suivants : le métabolisme, l'isolation vestimentaire, la température de l'air, la température radiante moyenne, la vitesse de l'air, le différentiel de pression et le niveau d'activité. Cet indice est notamment utilisé dans le cas des certifications BREEAM®.

A la suite des différentes études de conception, Altarea Cogedim choisit des systèmes permettant d'assurer le meilleur confort hygrothermique en hiver comme en été :

- en hiver, un asservissement adapté permet de stabiliser le bâtiment en température ;
- en été, se protéger des rayonnements solaires et dissiper la chaleur en excès est essentiel à un bon confort hygrothermique.

5.4.4.2.3 Confort acoustique

Les origines du bruit sont diverses et les clients d'Altarea Cogedim attendent un confort acoustique optimal. Qu'il provienne directement d'une source sonore (bruit aérien), d'un choc (bruit de choc), ou d'une vibration mécanique (bruit d'équipement), le bruit est un facteur d'inconfort qu'il est important de prendre en compte dès la conception des projets.

Pour aller plus loin et offrir à ses clients des hautes performances acoustiques, Altarea Cogedim optimise la position des espaces entre eux par rapport aux nuisances intérieures. Par exemple, le niveau de bruit des équipements est inférieur à 45 dB dans les espaces de bureaux ouverts et inférieur à 40 dB dans les bureaux individuels ou collectifs.

5.4.4.2.4 Qualité sanitaire des espaces

La qualité sanitaire des espaces comprend deux préoccupations majeures : la limitation des nuisances électromagnétiques et la création de conditions d'hygiène spécifiques. La création de conditions d'hygiène spécifiques passe par l'identification des zones et locaux sensibles mais aussi par des dispositions pour

créer les conditions d'hygiène optimales en fonction de l'environnement sanitaire de chaque projet.

Dans le cadre de l'évaluation du projet Bureau Network à Nanterre, en cours de certification BREEAM® niveau « Excellent » et NF HQE™ Bâtiments tertiaires niveau « Excellent », Altarea Cogedim a fait identifier les sources « d'énergies » (lignes SNCF et RATP) entourant le site, par Bureau Veritas. Les sources « télécoms » sont identifiées lors du parcours de zone et une mesure des ondes électromagnétiques est également réalisée en fin de chantier. Enfin les matériaux sont choisis afin de limiter la croissance fongique et bactérienne.

5.4.5 Nouveaux usages et digitalisation

Niveau de matérialité

Capital

5.4.5.1 ORGANISATION DE L'INNOVATION CHEZ ALTAREA COGEDIM

Afin de prendre en compte cet enjeu majeur, le Groupe a créé en 2016 une direction de la digitalisation et de l'innovation, rattachée directement à la gérance. Son objectif est d'accompagner le Groupe dans sa transformation digitale et de participer au déploiement d'une culture de l'innovation au sein de chacun de ses métiers - Commerce, Bureau, Logement - pour répondre aux nouveaux usages et aux attentes de l'ensemble de ses parties prenantes.

Au sein de cette direction, l'équipe Innovation, appelée Altafuture, est à la fois une cellule de veille qui identifie les innovations porteuses et un dispositif d'accompagnement sur leur déploiement dans le Groupe. L'équipe opère également un travail de repérage et de sélection des jeunes entreprises innovantes, avant de créer avec elles des liens de proximité qui permettront d'irriguer la stratégie d'innovation du Groupe. Altafuture a l'ambition d'aider les opérationnels à travailler sur l'offre de produits et services et, au-delà, à anticiper les attentes des clients et les standards du marché.

Altafuture anime un comité qui réunit l'ensemble des métiers du Groupe et se réunit tous les deux à trois mois afin de sélectionner les innovations qui sont proposées à la direction générale.

Enfin, afin de diffuser une culture d'innovation au sein du Groupe, une plateforme Groupe dédiée à l'innovation a été mise en place, qui permet de retrouver les innovations déjà opérationnelles ainsi qu'un tour d'horizon des nouvelles tendances, des actualités des concurrents et des partenariats possibles, afin de diffuser des nouvelles idées applicables aux projets du Groupe. Des conférences avec des intervenants extérieurs ont également été organisées courant 2016, ouvertes à l'ensemble des collaborateurs. Elles ont porté sur l'immobilier face aux nouveaux acteurs de l'économie numérique, les nouveaux visages de la vi(II)e de demain, et les nouvelles attentes des consommateurs dans le retail.

5.4.5.2 NOUVEAUX USAGES DANS LES OPERATIONS

La transition digitale et les nouveaux usages s'imposent aux actifs et aux métiers de l'immobilier. Il est de la responsabilité d'Altarea Cogedim, en tant qu'opérateur immobilier multi-produits, d'anticiper dès l'origine l'évolution des bâtiments et de s'adapter aux attentes de leurs occupants. Dans cette

perspective, le Groupe a identifié trois axes d'innovation pour anticiper les multiples vies des bâtiments :

- prévoir la réversibilité des bâtiments ;
- augmenter l'intensité d'usage des espaces ;
- proposer des services aux occupants.

À ce titre en 2016, le Groupe a mené plusieurs expériences :

- en matière d'infrastructure digitale des bâtiments, dans une démarche de *Smart building*, le Groupe teste des standards précurseurs qui évaluent la connectivité des bâtiments. Ainsi, sur le quartier mixte Issy Cœur de ville, le référentiel *Ready2services* sera utilisé pour garantir que les bâtiments puissent s'interconnecter avec leur environnement. D'autre part, Altarea Cogedim est parmi les premiers à tester en France le label *Wired score*, qui évalue le niveau de connectivité internet de l'immeuble, sur l'opération Bureau des Tours Pascal à la Défense ;
- la réflexion sur l'augmentation de l'intensité d'usage des différents espaces est également avancée sur l'activité Bureau, où il s'agit de greffer des usages secondaires autour des usages principaux. Les opérations Bureau incluent donc systématiquement la mise à disposition des preneurs d'un espace qui peut fonctionner indépendamment du reste de l'immeuble, et changer d'usage. Ainsi, par exemple, l'opération de la rue de Richelieu dispose d'un sous-sol conçu pour être indépendant de l'immeuble de bureau ;
- enfin, en matière de services aux occupants, le Groupe a réalisé plusieurs tests en 2016, qui ont vocation à être déployés plus largement si les retours des utilisateurs sont positifs :
 - à Clichy, sur une opération mixte le Groupe a mis à disposition des occupants des bureaux et logements un système d'autopartage, en partenariat avec Zipcar,
 - dans une de ses résidences senior Cogedim Club® à Sèvres, le Groupe a testé une application centralisant un écosystème digital permettant d'assister les seniors dans leur vie quotidienne. Celui-ci fonctionne par l'association de plusieurs technologies : bracelet connecté, smartphone et machine learning. Les applications sont nombreuses, de la sécurité des personnes à la vie pratique et sociale au sein des résidences,
 - enfin, sur l'activité Logement, des packs d'équipements connectés ont été proposés aux clients sur un programme de logements à Vitry.

5.4.6 Partenariats

Niveau de matérialité

Capital

Altarea Cogedim développe des partenariats avec un certain nombre d'organismes professionnels et de groupes de travail extérieurs à l'entreprise, notamment pour échanger des bonnes pratiques. Ces organisations sont détaillées au paragraphe 5.2.5 Engagements externes.

Le Groupe a la conviction que la collaboration avec certaines parties prenantes prioritaires est un moyen d'accélérer la prise en compte des transitions que connaît le secteur, notamment numérique et écologique. Ces partenariats sont détaillés ci-dessous.

5.4.6.1 LES INCUBATEURS DE *STARTUPS*

Altarea Cogedim déploie une démarche d'*open innovation*, et est membre de deux incubateurs de *startups* : Paris & Co, structure d'innovation de la ville de Paris, qui propose un programme « Immobilier de demain » et Immowell Lab, spécialisé dans le bien-être par l'immobilier. Dans ce cadre, le Groupe a contribué à l'analyse de plus de 100 *startups*, et mené une dizaine d'expérimentations. A l'occasion de la semaine du Développement durable, le Groupe a également organisé en interne une semaine dédiée au bien-être par l'immobilier, avec une journée consacrée aux *pitchs* de *startups*, ouverte à tous. Une dizaine de jeunes sociétés ont ainsi présenté leurs solutions innovantes aux opérationnels du Groupe.

5.4.6.2 GROUPES DE REFLEXION ET *THINK TANK*

Le Groupe s'implique dans de nombreux dispositifs de réflexion sur l'immobilier de demain, parmi lesquels les initiatives ci-dessous.

Altarea Cogedim est membre fondateur de la Fondation Palladio. Issue d'une initiative originale des entreprises de l'industrie immobilière, la Fondation Palladio, sous l'égide de la

Fondation de France, a été créée en 2008 autour de l'enjeu majeur du XXI^e siècle qu'est la construction de la ville et de ses lieux de vie. Elle est le lieu où les décideurs politiques porteurs de la Cité, les penseurs, les investisseurs, les réalisateurs se retrouvent pour inventer ensemble la ville de demain. Elle intervient directement auprès des acteurs, qui ont ou auront la responsabilité de construire la ville, en créant les outils d'accompagnement nécessaires à la prise de recul (institut), la préparation des relais (pôle avenir) et l'anticipation (pôle recherche). La méthode de travail employée est celle des regards croisés et de la confrontation, entre dirigeants et experts, entre étudiants et métiers, entre doctorants et opérationnels.

Altarea Cogedim s'engage fortement dans l'accompagnement des métropoles et a souhaité lancer une réflexion approfondie et quantifiée sur son impact local et sa valeur ajoutée à l'échelle du territoire de la métropole. Dans ce cadre, le Groupe participe à un *think tank* dédié à l'entreprise pollinisatrice, avec Utopies et une dizaine de partenaires.

Enfin dans le cadre de la réflexion sur le bureau et les nouveaux modes de travail, Altarea Cogedim est membre de REBUILD, une démarche collective et participative animée par LBMG et l'OID rassemblant professionnels de l'immobilier, utilisateurs et invités « défricheurs » pour animer la réflexion et imaginer l'immobilier de demain. De même, Altarea Cogedim est partenaire de Revolution@Work, dispositif de réflexion et de partage des initiatives sur les grandes évolutions du travail et du bureau, initié par Defacto et Hopscotch, qui réunit les quartiers d'affaires internationaux, les acteurs de l'immobilier et de la ville et les *startups*. Il constitue une démarche innovante pour expérimenter et penser de manière collective les modes et les espaces de travail de demain. Cette initiative permettra à Altarea Cogedim de valoriser sa capacité à concevoir des ensembles tertiaires et à créer de véritables morceaux de ville mixtes où l'offre de bureaux est parfaitement connectée aux attentes et aux besoins des utilisateurs.

5.4.7 Éthique professionnelle

Niveau de matérialité

Capital

5.4.7.1 VALEURS ET ETHIQUE

L'ensemble des collaborateurs et mandataires sociaux du groupe Altarea Cogedim se doit de respecter les principes établis par la charte éthique. Cette charte éthique, disponible sur l'intranet du Groupe et jointe systématiquement au contrat de travail des nouveaux embauchés, couvre tous les aspects de la relation entre Altarea Cogedim et ses parties prenantes, collaborateurs, clients / locataires, prestataires / fournisseurs, et les bonnes pratiques de fonctionnement interne :

- respect de la confidentialité ;
- règles à observer par une société cotée quant à l'utilisation d'informations privilégiées ;
- devoir de loyauté et conflits d'intérêts ;

- respect de la Loi et des règlements en vigueur ;
- respect de l'environnement et du principe d'intégrité, pratiques prohibées et corruption.

Le Groupe prévoit de mettre à jour cette charte en 2017.

Dans ce cadre, un responsable de la déontologie a été nommé par la Gérance. Ainsi, tout collaborateur qui aurait des difficultés, dans une situation particulière, à discerner le comportement à appliquer, est invité à en référer à sa hiérarchie ou si besoin au responsable de la déontologie. La consultation et les avis du déontologue sont confidentiels tels que le garantit la charte éthique.

Les dispositifs de sécurité informatique et de protection des données clients sont décrits au chapitre 8.3.3.

5.4.7.2 GOUVERNANCE ET REMUNERATION

Les éléments de compréhension et de description de la gouvernance d'Altarea Cogedim et la politique de rémunération de celle-ci sont décrits dans les chapitres 7.1 et 7.2.

5.4.7.3 LUTTE ANTI-BLANCHIMENT, FRAUDE ET CORRUPTION

La politique de lutte contre la corruption du Groupe est retranscrite dans sa charte éthique. Son objet principal est de définir les valeurs et les règles de conduite à respecter, et de guider les collaborateurs au quotidien pour toute question d'éthique et de conflits d'intérêts se posant à eux. Sont par exemple prohibés le recours à titre personnel à la réalisation de travaux par des entreprises ou prestataires en relation avec le Groupe sauf accord du déontologue, l'encaissement en espèces, même dans la limite autorisée par les lois et règlements en vigueur, sauf autorisation expresse.

Ces principes doivent aussi s'appliquer de manière réciproque dans les relations avec les autorités et la clientèle : tout acte susceptible d'être interprété comme une tentative de corruption est à proscrire. Tout versement ou acceptation de sommes illicites est formellement interdit dans la conduite des opérations du Groupe. En cas de doute sur la légitimité d'un paiement ou d'un versement, le responsable de la déontologie doit être immédiatement sollicité pour avis.

Dans le cadre de ses activités, Altarea Cogedim fait appel à de nombreuses entreprises externes. Leur sélection est régie par des dispositifs formalisés et généralement encadrés d'appels d'offres (pas de monopole d'un prestataire, contrats d'un an pour les prestataires en centres commerciaux, ...). Au regard de la dernière actualisation de la cartographie des risques du Groupe réalisée en 2016, il apparaît que le risque de fraude tout en restant limité compte tenu de ses activités et de son organisation,

a été évalué légèrement à la hausse. Ceci s'explique notamment par la couverture médiatique plus importante des cas de fraude et par l'augmentation des tentatives de « fraudes au président » dont le Groupe a été la cible. Même si aucune de ces tentatives n'a abouti, des messages de sensibilisation aux populations les plus exposées ont été diffusés avant les périodes de congés, plus propices à ces événements. Des campagnes de sensibilisation aux différents types de fraude seront dorénavant mises en place à minima deux fois par an.

Afin d'accompagner le bon déploiement de l'ensemble de la démarche d'éthique professionnelle et de contrôle contre les pratiques non conformes à l'intégrité et à la déontologie du Groupe, d'autres actions de sensibilisation ont été menées en 2014 auprès des salariés. Avec l'aide d'un cabinet d'avocats, des formations portant sur les différentes notions de corruption, prise illégale d'intérêts, trafic d'influence, favoritisme et risques pénaux pouvant y être associés, notamment dans les relations avec la sphère publique, ont été délivrées aux collaborateurs identifiés comme étant les plus exposés. Depuis, cette sensibilisation se poursuit par le biais de messages délivrés aux collaborateurs par les cadres dirigeants lors d'événements tels que séminaires et comités.

Par ailleurs, des clauses complémentaires mentionnant spécifiquement la législation anti-corruption sont intégrées aux contrats de prestations de services, d'apport d'affaires ou de mandat conclus avec des tiers. Ces clauses stipulent notamment que le tiers s'engage à respecter les règles anti-corruption en vigueur, et qu'en cas de manquement à ces dispositions légales le contrat pourra être résilié de manière anticipée.

Enfin, le Groupe prend progressivement les dispositions pour répondre aux exigences de la Loi Sapin 2 promulguée en décembre 2016.

5.4.8 Sécurité des biens, des personnes et des données personnelles

Niveau de matérialité

Capital

Les éléments relatifs à la sécurité des biens, des personnes et des données personnelles sont à retrouver dans le chapitre rapport du président du conseil de surveillance sur le contrôle interne du Document de référence (chapitre 8), paragraphe Risques couverts.

5.4.9 Achats responsables et relations fournisseurs

Niveau de matérialité

Important

5.4.9.1 POLITIQUE D'ACHATS ET FOURNISSEURS GROUPE

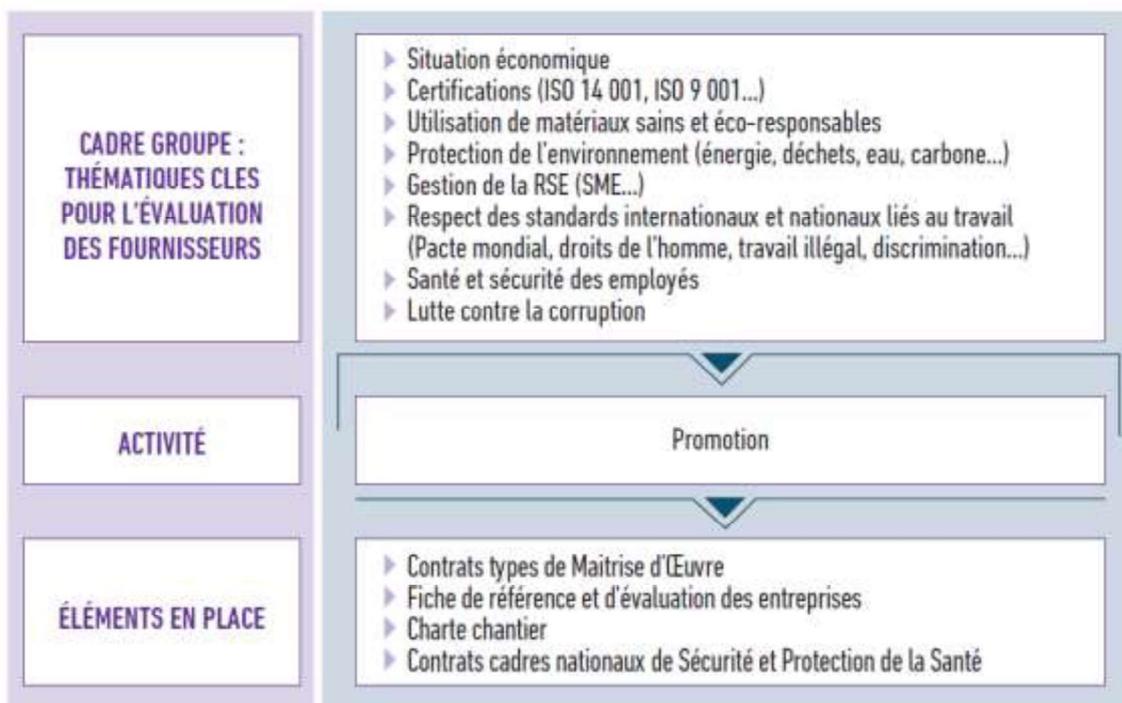
Les achats du Groupe ont un fort impact sociétal, de par leur montant et leur lien avec un nombre important de secteurs économiques. Trois quarts des achats du Groupe sont liés à la construction.

Le Groupe entend se servir de sa capacité d'important commanditaire de biens et services pour encourager les meilleures pratiques auprès de ses partenaires commerciaux.

Ainsi, depuis 2014 Altareit mène une réflexion d'ensemble pour développer des supports améliorant la politique d'achats avec les prestataires.

Les éléments en place actuellement pour chaque activité sont des documents types engageant les prestataires et le Groupe dans une démarche de progrès continu. Ceux-ci sont décrits plus en détails dans les parties ci-dessous.

POLITIQUE D'ACHATS



5.4.9.2 POLITIQUE D'ACHATS ET FOURNISSEURS ACTIVITE PROMOTION

Les marchés de travaux et prestations d'architecture et d'ingénierie sont le premier poste d'achats du Groupe. Altarea Cogedim souhaite impliquer l'ensemble de sa chaîne de valeur dans une démarche de progrès social et environnemental, en intégrant des critères de développement durable dans ses relations commerciales avec ses fournisseurs.

5.4.9.2.1 Architecture et Ingénierie

L'ensemble des activités de promotion du Groupe (Bureau, Hôtel, Logement) bénéficie de contrats types de Maîtrise d'œuvre (Architectes, et Maîtres d'œuvre d'exécution). Ces contrats, ainsi que leurs annexes, s'appliquent aux nouvelles opérations engagées et ont pour but :

- d'intégrer les évolutions récentes de la réglementation (Code du travail : lutte contre le travail illégal..., Code de l'urbanisme : surface de plancher, étude d'impact...);
- de contractualiser les objectifs et enjeux liés aux démarches de certifications environnementales;
- de mettre à disposition des équipes techniques, programmes et de développement, un cadre commun permettant la consultation de prestataires de Maîtrise d'œuvre, ainsi que la mise en place rapide de leur contrat dès leur désignation.

5.4.9.2.2 Entreprises de travaux

Dans le cadre de sa politique d'achats durables, Altarea Cogedim met à profit sa sphère de responsabilité pour :

- **exiger des entreprises le respect de clauses sociales et environnementales dans les marchés de travaux.**

En particulier, des certifications professionnelles environnementales ou qualitatives sont demandées de

manière systématique aux entreprises de travaux. Ces dernières doivent de plus s'engager pour la lutte contre le travail illégal et pour le respect de la santé et la sécurité des employés. En parallèle, une charte chantier à faibles nuisances est annexée à l'ensemble des marchés de travaux ;

- **évaluer les compétences et l'expérience des entreprises de travaux en matière de développement durable.**

Une fiche de référence et d'évaluation est ainsi annexée à l'ensemble des marchés de travaux pour vérifier la capacité des entreprises à respecter les ambitions environnementales des projets, ainsi que leurs capacités à maîtriser et à minimiser l'impact des chantiers en termes de pollution sonore, visuelle, et de gestion des déchets ;

- **contrôler la bonne application des clauses sociales et environnementales.**

Différents intervenants, tels le référent « chantier propre » ou le coordonnateur de sécurité et de protection de la santé (SPS) sont missionnés pour s'assurer de la mise en œuvre effective d'exigences sociales et environnementales sur le chantier. En particulier, 5 contrats-cadres nationaux ont été signés avec des sociétés de contrôle technique, SPS et AMO Environnement dans le but d'harmoniser les missions de contrôle sur l'ensemble des opérations Logement et de s'assurer notamment du respect de la sécurité et de la bonne application de la charte chantier à faibles nuisances.

D'autre part, afin de lutter efficacement contre le travail dissimulé et pour respecter ses obligations de Maître d'Ouvrage, Altarea Cogedim fait appel à un prestataire extérieur pour collecter, archiver et gérer l'ensemble des attestations réglementaires des entreprises, nécessaires à la signature des marchés et à l'agrément des différents sous-traitants. Cette mesure a été mise en œuvre en 2015 pour 100 % des nouvelles opérations Logement et Bureau.

Le respect de la bonne application des clauses sociales et environnementales conduit de plus à l'évaluation des prestataires en fin d'opération, sur la base de critères qualitatifs et/ou environnementaux.

5.4.10 Gouvernance

Niveau de matérialité

Important

Les éléments relatifs à la gouvernance de la société sont à retrouver dans les chapitres suivants du Document de référence :

- Gouvernement d'entreprise (chapitre 7) ;
- Rapport du président sur le conseil de surveillance (chapitre 8) ;
- Rapport stratégique, volet Gouvernance (chapitre 1).

5.4.11 Mécénat et partenariat

Niveau de matérialité

Modéré

5.4.11.1 MECENAT ET SOUTIEN DE LA CREATION ARTISTIQUE

Altarea Cogedim s'attache à promouvoir en permanence les jeunes talents des différentes formes artistiques : sculpture, peinture, musique, à travers de nombreuses actions.

Altarea Cogedim est un partenaire de long terme de l'ensemble Matheus, qui s'est imposé comme l'une des formations les plus reconnues du monde musical grâce à sa démarche artistique audacieuse et ouverte à tous.

Par ailleurs, depuis 2015, le Groupe est partenaire officiel du Festival d'Aix, rendez-vous incontournable des amateurs d'opéra et de musique classique. Un engagement né de la volonté de faire partager des valeurs communes au service d'une passion pour l'art sous toutes ses formes. Le Festival d'Aix est non seulement un lieu d'excellence de l'art lyrique connu et reconnu internationalement, mais encourage également tant l'insertion de jeunes artistes que l'accès de l'opéra à un large public. Ces valeurs sont aussi celles d'Altarea Cogedim, celles d'une entreprise responsable, engagée et ayant à cœur de faire partager au plus grand nombre sa passion pour l'art. Dans le futur, Altarea Cogedim souhaite renforcer son engagement sur ce territoire, en étant partenaire des Rencontres Économiques d'Aix-en-Provence organisées par le Cercle des Économistes.

Le Groupe profite également de ses opérations de logement en chantier pour promouvoir l'art et notamment le *street art*. Ainsi en 2016, 2 000 m² de hangar à Malakoff dans les Hauts-de-Seine ont été mis à disposition du collectif « La Réserve » pour une exposition éphémère de *street art* qui a été visitée par plus de 40 000 personnes. Ce type d'opération a été renouvelé fin 2016 sur le site historique de la Poste du 14^e arrondissement où s'élèvera bientôt l'ensemble résidentiel 8 Campagne Première. Le projet, nommé Lab 14 raconte l'histoire d'un site en mutation urbaine continue. Deux étages, deux salles d'exposition, des installations en 3D et numériques, des ateliers... consacrés à l'art urbain sont ouverts au public. Dans un autre domaine, à Pantin, en région parisienne, Altarea Cogedim développe une opération immobilière qui fait cohabiter des immeubles neufs et des bâtiments réhabilités dans le respect de la structure d'origine de l'ancienne usine Marchal. A cette occasion, début 2016, une exposition a donné l'occasion au public de découvrir l'histoire du lieu, grâce à des photos de l'architecture de l'usine Marchal ainsi que d'anciennes affiches publicitaires.

Enfin, le Store Cogedim, ouvert en 2016, a rendu hommage à l'artiste Le Corbusier à travers une exposition inédite à Bercy Village. L'événement a permis de découvrir différentes facettes plus ou moins connues de Le Corbusier : des

lithographies, des photographies, des correspondances et des meubles.

5.4.11.2 ACTIONS SOCIALES

Altarea Cogedim est engagé depuis plus de 8 ans aux côtés d'Habitat et Humanisme pour contribuer avec cette association, reconnue pour son dynamisme et ses innovations sociales, à trouver des réponses par le logement aux personnes défavorisées. Cet engagement a été rythmé par trois conventions triennales dont la mise en œuvre est orchestrée par un comité de suivi bipartite, représentant au 31 décembre 2016 un investissement financier global de plus de 3,5 millions d'euros principalement réparti de la manière suivante :

- contribution au financement de 10 résidences sociales ou intergénérationnelles correspondant principalement à des pensions de famille et des maisons intergénérationnelles. 8 d'entre elles sont déjà en service ;
- financement depuis 7 ans de 3 postes de cadres Habitat et Humanisme agissant sur la région Ile-de-France : 2 prospecteurs fonciers et 1 gestionnaire locatif ;
- des interventions de mécénat de compétences sur des missions et expertises diverses d'ordre technique ou juridique.

Au total, depuis plus de 8 ans, Altarea Cogedim a contribué directement à la création de 300 logements pouvant héberger en permanence près de 450 personnes.

L'année 2016 a été notamment marquée par l'inauguration d'une résidence à Versailles, à quelques pas du Château de Versailles, dédiée à des ménages en insertion.

A l'avenir, Altarea Cogedim participera également au projet de *crowdfunding* d'Habitat et Humanisme.

5.4.11.3 TRANSMISSION ET EDUCATION

Altarea Cogedim est membre fondateur de la Fondation Palladio qui agit pour la construction de la ville de demain (plus de détails au paragraphe 5.4.6.2 Partenariats).

Enfin, Altarea Cogedim est partenaire officiel d'Expo France 2025, la candidature de la France à l'exposition universelle de 2025. L'Exposition universelle de 2025 se veut « un accélérateur de développement et d'innovation » avec l'ambition d'impliquer les territoires. Les filiales d'Altarea Cogedim en régions ont d'ailleurs été impliquées en 2016 dans la présentation du projet de candidature autour de la France.

5.5 PERFORMANCE SOCIALE

5.5.1 Effectifs et Évolutions du Groupe

5.5.1.1 EFFECTIF

L'année 2016 se caractérise par une dynamique de croissance significative puisque l'effectif total d'Altareit est de 854 collaborateurs hors Pitch Promotion, 821 personnes sous contrat à durée indéterminée (CDI) et 33 sous contrat à durée déterminée (CDD).

Le rachat de Pitch Promotion en février 2016 marque une étape importante dans la structuration des effectifs du Groupe, avec 183 nouveaux collaborateurs.

L'intégration de Pitch Promotion au sein du Groupe s'étant réalisée en cours d'année, les données ci-après ne tiennent pas compte de Pitch Promotion.

5.5.1.1.1 Répartition de l'effectif par sexe et zone géographique

Altareit est présent en France et au Luxembourg (pour 2 personnes seulement).

L'effectif se répartit entre 54 % de femmes et 46 % d'hommes.

5.5.1.1.2 Mouvements d'effectifs

Malgré un contexte macro-économique qui demeure incertain, le Groupe confirme son engagement dans le développement des emplois en privilégiant les embauches en CDI, avec 262 recrutements en CDI réalisés en 2016, soit une augmentation de plus de 85 % des embauches par rapport à 2015. 61 recrutements en CDD ont également été réalisés en 2016.

La part des CDI dans l'effectif total est toujours prépondérante puisqu'elle concerne 96,1 % du personnel du Groupe.

Le taux de départ global (CDD+CDI) enregistré à fin 2016 est de 20,3 % (nombre total de départs / effectif moyen).

Comme en 2015, les deux principales causes de départ concernent la fin de CDD (35,2 %) et les démissions (25,5 %). Les licenciements représentent 6,9 % des départs.

5.5.1.2 L'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION COMME SUPPORT À LA STRUCTURATION DU GROUPE

La dimension « Groupe » que prend désormais Altarea Cogedim a un impact positif sur les fonctions support qui ont désormais vocation à gérer et accompagner l'ensemble des filiales du Groupe.

A ce titre, une direction des ressources humaines Groupe est créée en juillet 2016 et une organisation commune a été mise en place. Sous la direction d'un DRH Groupe, 1 DRH opérationnel dédié aux activités d'Altareit vient accompagner la gestion quotidienne des RH et 4 pôles d'expertise viennent professionnaliser et moderniser les sujets majeurs de : Capital Humain, Contrôle de gestion & Rémunération, Innovation Sociale & Contrat Social et Paie & Administration du Personnel. La DRH Groupe a pour mission d'accompagner la croissance du Groupe, en particulier en innovant sur les sujets de développement du capital humain, de promotion de la culture de l'entreprise et d'accompagnement de nouvelles pratiques et valeurs managériales. Altarea Cogedim accorde une attention

particulière à ses collaborateurs, il en découle la construction d'une politique RH commune à l'ensemble des entités qui vise la promotion d'une culture de l'excellence permettant à chacun de devenir le meilleur et à exprimer et partager ses talents.

Rejoindre Altarea Cogedim c'est faire le choix de vivre une expérience collaborateur unique dans un Groupe porteur de valeurs fortes et de projets novateurs. Avec la forte évolution des effectifs en 2016, l'intégration du personnel reste une priorité à travers les « Journées Crescendo » d'intégration organisées depuis 2010 et la mise en place en 2017 d'un entretien spécifique formalisé, qui ont pour but de mieux appréhender les enjeux du Groupe, de créer des liens entre collaborateurs des différentes entités et d'accompagner, sécuriser les prises de poste.

Enfin, les ambitions de transformation digitale du Groupe l'ont conduit à créer une nouvelle direction intitulée direction Digitalisation & Innovation, dont l'objectif est de faire basculer le Groupe dans l'ère du collaboratif. Direction fonctionnelle par excellence, au service des différents métiers du Groupe pour développer des démarches plus agiles pour plus de croissance et de performance, cette direction regroupe les équipes des Systèmes d'Information, Innovation, Ressources Internes et Digitalisation de la plateforme financière.

5.5.1.3 LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Le groupe Altarea Cogedim considère l'identification et le recrutement des talents comme la clé de sa réussite à court, moyen et à long terme.

La politique de recrutement du Groupe portée par le pôle d'expertise « Capital Humain » de la DRH s'inscrit pleinement dans le cadre d'une stratégie RH globale empreinte des valeurs de créativité, de transversalité et d'esprit d'entreprendre propres à Altarea Cogedim en respectant les engagements du Groupe en termes de non-discrimination, intégrité, éthique, inter-générationnel, objectivité et diversité.

Pour répondre à des ambitions de croissance fortes, Altarea Cogedim s'est engagé dans un plan de recrutements très dense depuis le début de l'année 2016.

Parmi ces recrutements, plus de 75 % des embauches en CDI ont porté sur les activités d'Altareit, plus particulièrement sur les activités Bureau et Logement. Sur cette dernière activité en particulier, avec la mise en place d'une nouvelle organisation de l'activité en Ile-de-France, comportant notamment la refonte du suivi et de l'accompagnement des clients entre la phase de vente et la phase de livraison qui a engendré la création d'une fonction de responsable Relations Clients. Tant en Ile-de-France qu'en régions, le Groupe a recruté de nombreux développeurs fonciers, des conseillers commerciaux ainsi que des spécialistes du montage d'opérations. Le développement des résidences services a également permis de pourvoir des postes pour l'exploitation optimale et en propre des résidences pour seniors.

La transversalité et le développement de projets mixtes sont au cœur de la stratégie du Groupe, et les équipes dédiées se sont également renforcées.

5.5.1.4 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En application des accords d'entreprises relatifs à la loi sur les 35 heures, l'organisation du travail au sein de chaque UES (l'UES Cogedim pour Altareit) repose sur deux types de dispositifs en fonction du statut des salariés : un forfait annuel en jours pour les cadres autonomes, et un en horaire hebdomadaire collectif défini pour les cadres qui ne sont pas en forfait jours et pour le personnel non-cadre. Des jours de RTT sont octroyés pour les collaborateurs travaillant à temps plein et

hors cadres dirigeants. 3,9 % de l'effectif total du Groupe travaille à temps partiel.

Par ailleurs, dans une période où l'activité est dense, où les projets sont nombreux à mener, où la présence de toutes et tous est nécessaire, chaque collaborateur ayant des jours de RTT a été encouragé à en monétiser 5 en lui permettant de gagner davantage sur la base d'une majoration de chacun de ces jours à 125 %.

5.5.2 Diversité et égalité des chances

Niveau de matérialité

Capital

5.5.2.1 LA POLITIQUE EN FAVEUR DE LA DIVERSITE

Attentif à son empreinte sociale, convaincu que la mixité et la diversité sont des sources d'efficacité et d'innovation sociale dans l'entreprise, le Groupe s'est engagé autour de :

- une politique de recrutement respectueuse des engagements pris dans le respect de la Charte de la Diversité dont le Groupe est signataire depuis 2013 ;
- la promotion des femmes ;
- le contrat de génération ;
- la politique handicap.

5.5.2.1.1 Une politique de recrutement respectueuse des engagements pris dans le respect de la Charte de la Diversité

Depuis décembre 2013, le Groupe est signataire de la charte de la diversité.

En matière d'embauche, le processus de recrutement est strictement fondé sur les compétences et les qualifications des candidats. La rémunération à l'embauche est déterminée en fonction de critères objectifs basés sur les diplômes, l'expérience professionnelle, les pratiques de marché, afin de respecter la règle « à compétences égales, salaire égal ». La direction veille à ce que le principe de non-discrimination soit strictement respecté pour toute action de recrutement externe ou lors de toute mobilité interne au sein du Groupe. Ainsi, aucune candidature féminine ou masculine n'est écartée de ce seul fait. Afin de lutter contre tous les stéréotypes, la direction des ressources humaines du Groupe garantit que :

- la formulation des annonces des offres d'emploi, y compris vers les agences d'intérim, et la bourse de l'emploi, doit être objective et non discriminante, traduisant les caractéristiques du poste, en termes de compétences et expérience requises ;
- sur chaque offre d'emploi, la mention (H/F) est portée, permettant aux femmes et aux hommes de pouvoir postuler. Chaque fois que possible l'intitulé du poste sera libellé au masculin et au féminin ;
- les femmes, comme les hommes, peuvent accéder à tout emploi.

Afin de garantir le respect du principe de non-discrimination dans tous les recrutements, la direction des ressources humaines du Groupe demande désormais aux prestataires externes (les cabinets de recrutement et les agences

d'intérim) d'inclure dans leur contrat une clause d'engagement à respecter les principes de la non-discrimination.

Enfin, il est rappelé pour tout nouvel embauché l'engagement du Groupe en matière de diversité (livret d'accueil, séminaire d'intégration).

5.5.2.1.2 La promotion des femmes

La parité entre les hommes et les femmes a toujours été considérée comme un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale. Les plans d'action sur l'égalité professionnelle mis en œuvre dans chaque entité du Groupe lui ont donné un cadre d'action plus large et formalisé avec des axes concrets, tels que l'accès à la formation, la rémunération, l'évolution professionnelle ou encore les conditions de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et personnelle.

La part des femmes parmi les cadres s'élève à 41,4 %, et la part des femmes dans le comité de direction à 22,7 %.

5.5.2.1.3 Contrat de génération

Agissant en entreprise responsable, le Groupe considère l'accès à l'emploi des jeunes et des seniors également comme une priorité, telle que reprise dans un plan d'actions relatif au contrat de génération mis en place depuis 2013. Il a pour objectifs de faciliter l'insertion durable dans l'emploi des jeunes âgés de moins de 27 ans par leur accès à un CDI, de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés ayant au moins 55 ans, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le Groupe continue à mener une politique d'alternance poussée, avec 110 contrats d'alternance sur 2016.

Au 31 décembre 2016, 17,5 % des collaborateurs d'Altareit ont moins de 30 ans, 64,6 % ont entre 30 et 50 ans et 17,9 % ont plus de 50 ans.

5.5.2.1.4 Politique handicap

Le nombre de salariés déclarés en situation de handicap a fortement augmenté puisque nous sommes passés de 5 à 9 collaborateurs déclarés au 31 décembre 2016.

Par ailleurs, le recours aux ESAT s'est maintenu via une diversité de prestations de services (achat de fournitures) et notre partenariat avec un traiteur pour le siège social du Groupe.

Pour 2017, l'ambition du Groupe est de renforcer la politique handicap par des actions plus ciblées.

5.5.2.2 LE DIALOGUE AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

L'UES Cogedim réunit 21 représentants au total.

Les représentants au CE ont été régulièrement informés et consultés sur les projets de mise en place de nouvelles organisations, nouveaux projets et mensuellement informés de l'évolution des effectifs.

4 réunions du CHSCT Altareit ont eu lieu en 2016 sur les sujets relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail. L'ensemble des membres des CHSCT a été consulté sur différents sujets notamment celui relatif au droit à la déconnexion. Ils ont également été associés à chaque projet de réaménagement des locaux à Paris, en banlieue et en province.

5.5.2.3 LE RESPECT DES 8 CONVENTIONS DE L'OIT

Le Groupe est engagé dans le respect des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail et veille à leur application dans ses opérations, et en particulier ce qui concerne :

- le respect de la liberté d'association et de droit de négociation collective ;
- l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession (OIT) ;
- l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants.

La charte éthique du Groupe rappelle les droits et devoirs réciproques des collaborateurs et de l'entreprise et souligne le principe de respect des lois et réglementations. Elle est disponible sur l'intranet et jointe au dossier d'accueil des nouveaux embauchés. Le Groupe n'a engagé aucune action complémentaire en faveur des Droits de l'Homme.

5.5.3 Rémunération et partage de la valeur

Niveau de matérialité

Capital

5.5.3.1 UNE POLITIQUE DE REMUNERATION DYNAMIQUE

5.5.3.1.1 Un plan général d'attribution d'actions gratuites pour tous dit « Tous en actions ! »

Début 2016, le collège de la gérance a décidé la mise en place d'un dispositif général d'attribution d'actions gratuites. Ce dispositif « Tous en Actions ! » a permis à chaque collaborateur en CDI d'être associé au développement et aux résultats du Groupe à travers l'attribution de l'équivalent d'un mois de salaire en actions (plafonné).

Fort de ce 1^{er} engagement, le collège de la gérance a décidé de renouveler la démarche dans le cadre d'une campagne salariale volontairement engagée pour 2016-2017 sur la reconnaissance des contributions de chaque collaborateur à porter la réussite du Groupe et ce malgré les modifications possibles de la loi Macron sur le régime fiscal et social des actions gratuites. Le dispositif de plus de 20 millions d'euros pour le groupe Altarea Cogedim a donc été reconduit.

Le dispositif d'actions gratuites pour tous, dit « Plan général 20-50 » a été renouvelé pour l'ensemble des collaborateurs avec l'attribution de l'équivalent d'un mois de salaire sur la base d'un minimum de 20 actions et un maximum de 50. De plus, pour cette campagne, celles et ceux qui le souhaitaient, pouvaient obtenir en lieu et place le paiement de l'équivalent de 50 % en cash (payé en janvier 2017).

5.5.3.1.2 La monétisation des RTT

Comme indiqué ci-dessus, chaque collaborateur, ayant des jours de RTT, a pu en monétiser 5 sur la base d'une majoration de chacun de ces jours à 125 %.

5.5.3.2 UNE POLITIQUE DE PRIME RECONNAISSANT LES REUSSITES

L'attribution des primes doit reconnaître les réalisations effectives et refléter l'atteinte des objectifs individuels sur principe du maintien du volume global des primes individuelles attribuées en 2016 (au titre de 2015) en prenant en compte l'évolution des effectifs et les performances individuelles. Tout en respectant les engagements contractuels existants, les managers ont été amenés à prendre en compte les réalisations et performances effectivement réalisées pendant l'année.

5.5.3.3 UNE POLITIQUE SALARIALE VERS DES PUBLICS CIBLES

Pour la campagne 2017, le Groupe a décidé d'attribuer des augmentations individuelles aux collaborateurs méritants promus ou jeunes à potentiels évolutifs. Des mesures spécifiques ont été prises afin de réduire les potentiels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Une enveloppe spécifique a été utilisée et représentait 10 % de l'enveloppe globale des augmentations.

5.5.4 Management des talents et compétences

Niveau de matérialité

Capital

5.5.4.1 LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

5.5.4.1.1 Les politiques mises en œuvre en matière de formation - Le plan de formation 2016

Accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences collectives et individuelles en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, telle est la mission de la politique de formation professionnelle du Groupe. En 2016, le Groupe a renforcé son investissement en formation afin d'accompagner sa croissance en proposant un large portefeuille d'actions de développement personnel et professionnel.

La politique de formation du Groupe s'appuie sur trois types d'offres formalisées dans des plans de formation, actualisés chaque année à travers l'analyse des besoins formulés dans les entretiens annuels et les échanges réguliers avec les managers opérationnels : des formations métiers individuelles ou collectives pour actualiser ou parfaire les savoir-faire techniques, « socle dur » des compétences des collaborateurs ; des formations transverses destinées à tous les collaborateurs et managers dans le cadre de la plateforme commune, dénommée ALTEREGO Formation ; des offres spécifiques construites au cas par cas selon les besoins.

Pour accroître l'efficacité des formations dispensées, le Groupe a choisi de s'appuyer sur plusieurs modalités d'apprentissage : individuelle ou collective, présentielle ou distancielle, comme l'illustre notre plateforme de formations en bureautique en e-learning.

8 559 heures de formation ont été dispensées au sein du Groupe à 696 collaborateurs à fin 2016.

	2016
Heures de formation	8 559
Nombre d'actions de formation	1 396
Nombre bénéficiaires	696
Coût moyen en €	1 838
Nombre moyen d'heures de formation sur effectif moyen	10,9
Nombre moyen d'heures de formation (par personne formée)	12,30

Comme chaque année, les heures de formations métiers sont majoritaires, suivies des actions de développement, à cela s'ajoute également les nombreuses formations internes non comptabilisées dans ce *reporting*.

L'investissement formation pour 2016 a représenté 2,55 % de la masse salariale. Le budget de formation a donc été plus important en 2016 pour financer des actions d'envergure telles que la Cogedim Académie, avec des actions de formations plus en profondeur pour des populations cibles.

5.5.4.1.2 Un plan de formation stratégique pour 2017

Fin 2016, le Groupe a décidé de donner une nouvelle dimension à la formation, la plaçant comme un des axes majeurs dans le but de soutenir activement les enjeux de croissance et de performance du Groupe. Notre mission est d'accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences collectives et individuelles et d'assurer leur employabilité, en adéquation avec la stratégie de l'entreprise. Notre ambition est de porter les métiers de l'immobilier de demain, grâce à un plan de formation stratégique initié en amont avec les dirigeants du Groupe à partir des enjeux « business » de chaque ligne d'activité. Ce nouveau plan bâti pour être en place dès début 2017 s'articule autour de 3 axes :

- les formations « cœur de métier », socle dur des compétences des collaborateurs ;
- les formations de développement professionnel, avec un axe principal sur le management en ouvrant, au-delà des techniques, sur les enjeux de transversalité et de synergies du Groupe ;
- les formations aux « nouveaux usages » : digitalisation, nouveaux outils...

Les possibilités d'apprentissage seront variées, le présentiel continuera d'exister mais les contenus et les méthodes d'animation devront évoluer avec l'intégration d'activités digitales et d'ateliers de co-construction et de co-développement.

Plus largement, ce plan de formation stratégique viendra en appui des grands projets de transformation du Groupe, notamment ceux portés par la direction Digitalisation & Innovation en accompagnant chaque public en fonction de ses attentes et besoins.

5.5.4.1.3 La Cogedim Académie

La mise en place d'une école de vente interne, la Cogedim Académie, lancée en 2015, a pour but de former les collaborateurs commerciaux et leurs managers (soit 100 collaborateurs) dès l'intégration dans leur fonction puis de manière continue, en combinant plusieurs modes pédagogiques : formation classique en salle, entraînement dans le cadre de la fonction, assimilation continue par le biais d'une plateforme e-learning.

Les bénéfices d'une Académie sont nombreux, notamment : accélérer et développer la performance individuelle et collective, développer un « patrimoine » de compétences des filières métier, renforcer notre Marque Employeur et attirer les bons profils, créer un espace de partage d'expériences.

Support d'entraînement digital de l'Académie, la plateforme est opérationnelle depuis janvier 2016. Elle accompagne l'apprenant de manière ludique et interactive dans son acquisition des pratiques après les formations présentielles. Ergonomique et accessible via tablettes et smartphones, elle permet dès à présent de répertorier toutes les formations et les compétences qui s'y rapportent et de renforcer ainsi la mémorisation des savoirs.

5.5.4.2 PROMOTIONS ET MOBILITES

A l'instar de la formation, la dynamique de mobilités et de promotions internes a été significative. Par nature, la diversité des métiers inhérente au secteur de l'immobilier favorise la mobilité des collaborateurs. En 2016, la bonne marche des affaires, la création de nouvelles fonctions, et la mise en place de nouvelles organisations ont permis des évolutions de carrières et généré des mobilités professionnelles ou géographiques.

Ainsi au 31 décembre 2016, 110 salariés du Groupe Altareit ont bénéficié d'une mobilité et 88 d'une promotion.

5.5.5 Santé et sécurité des salariés

Niveau de matérialité

Important

5.5.5.1 L'ABSENTEISME

L'absentéisme fait chaque année l'objet d'une revue exhaustive et détaillée en procédant à une analyse de chaque motif par entité.

Le taux d'absentéisme des collaborateurs CDI et CDD est de 2,2 % pour cette année, contre 3 % pour 2015 (hors maternité/paternité). Il est obtenu par le rapport du nombre de journées d'absence pour maladie professionnelle, maladie non professionnelle, accidents de trajet, accidents du travail et préavis non effectué, sur le nombre de journées théoriques travaillées x 100.

Le taux d'absentéisme dû aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles est nul.

Le taux d'absentéisme de court terme, qui correspond au nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire inférieur à un mois sur l'effectif moyen x 100, est de 3,6.

5.5.5.2 ASSURER LA SECURITE ET LA SANTE DES SALARIES

Les activités du Groupe ne présentant pas de risque élevé au regard de la santé et de la sécurité du personnel, aucun accord collectif n'a été conclu en 2016 dans ce domaine. Aucune maladie professionnelle n'a été enregistrée au sein du Groupe.

Les aspirations des salariés de l'entreprise ont été recueillies lors des entretiens professionnels nouvellement mis en place début 2016 et dont les synthèses ont notamment pour objet de donner une meilleure visibilité aux managers des souhaits d'évolution de leurs collaborateurs.

Pour 2017, les entretiens professionnels et l'analyse des souhaits se poursuivront avec l'ambition de mettre en place un outil commun à l'ensemble des entités du Groupe pour début 2018. Par ailleurs, la communication sera renforcée sur les postes à pourvoir disponibles.

Des actions récurrentes visant à promouvoir un environnement de travail sûr et veiller à la santé et au bien-être des collaborateurs sont assurées, telles que l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, ou la sensibilisation liée aux précautions et aux équipements de protection individuelle auprès des salariés intervenant sur les chantiers.

Les salariés et leurs ayants droit bénéficient d'une couverture sociale complémentaire complète et qualitative, au titre de la santé et de la prévoyance.

5.5.5.3 LE DROIT A LA DECONNEXION

Le Groupe a décidé de fixer les modalités permettant à chacun, à compter du 2 janvier 2017, d'exercer pleinement son droit à la déconnexion afin de respecter au mieux la vie personnelle et familiale des salariés et préserver leur santé et ce conformément à la loi du 8 août 2016. Ce droit s'exercera à travers une non obligation à répondre aux courriels et appels en dehors des horaires de travail habituels (hors circonstances exceptionnelles), le possibilité d'en référer en cas de non respect et enfin par des mesures d'information.

Ce droit s'inscrit pleinement dans un programme global de Transformation des Équipements Numériques initié par le Groupe et dont les enjeux porteront également sur la bonne utilisation des mails et des réseaux sociaux.

5.6 PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

5.6.1 Énergie et climat

Niveau de matérialité

Capital

Les émissions de gaz à effet de serre sont la principale cause du réchauffement climatique dans le monde. Par la loi de transition énergétique pour la croissance verte, la France s'est engagée à réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40 % entre 1990 et 2030 et à diviser par quatre ses émissions de gaz à effet de serre entre 1990 et 2050.

Le bâtiment étant l'un des secteurs les plus consommateurs d'énergie et les plus producteurs de gaz à effet de serre en

France, Altarea Cogedim est conscient de son impact et a pris des mesures en conséquence.

Le Groupe suit ainsi sa consommation d'énergie et ses émissions de gaz à effet de serre, à l'échelle de chacune de ses activités, notamment Altareit. Ce suivi est réalisé sur l'ensemble du cycle de vie de chaque bâtiment, soit pendant les phases de conception, de construction et d'exploitation.

Des analyses sont ensuite réalisées à l'échelle de chaque activité et permettent de mettre en évidence des leviers d'actions afin de réduire l'impact du Groupe.

5.6.1.1 MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE

Un haut niveau de performance énergétique est considéré comme un prérequis pour les projets développés par Altareit.

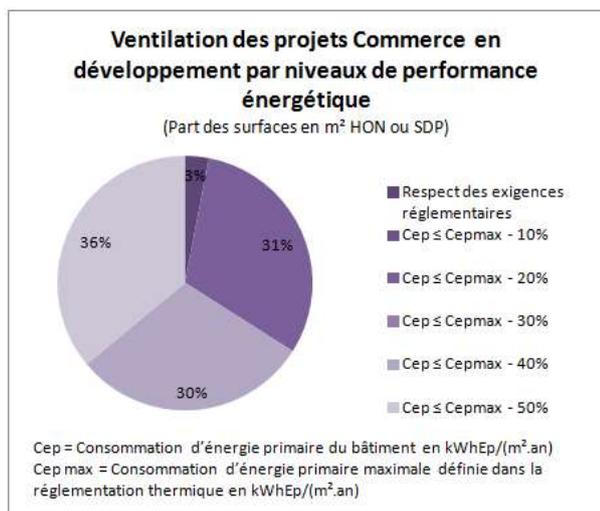
Depuis le 1^{er} janvier 2013, la production du Groupe est soumise à la Réglementation Thermique 2012. Cette réglementation est la plus ambitieuse d'Europe et vise à généraliser le Bâtiment Basse Consommation (BBC).

Au-delà des ambitions nationales, Altarea Cogedim prend aussi en compte celles de chaque territoire. Le Groupe s'est ainsi rapproché de la Ville de Paris afin de participer à l'atteinte des objectifs de son Plan Climat Énergie et a renouvelé cet engagement en 2016 avec les objectifs suivants :

- sur ses nouveaux projets immobiliers tertiaires à Paris dès maintenant : une amélioration des performances énergétiques par rapport à la Réglementation Thermique d'au moins 40 % pour les projets neufs et pour les projets rénovés ;
- sur ses nouveaux projets immobiliers de logements à Paris dès maintenant : une amélioration des performances énergétiques par rapport à la Réglementation Thermique d'au moins 10 % pour les projets neufs.

5.6.1.1.1 Maîtrise de l'énergie des projets Bureau et Hôtel

En 2016, les projets Bureau et Hôtel en développement bénéficiant d'un niveau de consommation énergétique amélioré par rapport à la Réglementation Thermique applicable à chaque projet, représentent 304 991 m², soit 95 % (en surface) des projets.



Le graphe ci-dessus présente les niveaux de surperformance des projets du périmètre par rapport à la Réglementation Thermique qui leur est applicable (qui peut être la RT 2005 ou la RT 2012 selon la date de demande du permis de construire).

Ce taux de projets reste stable en ne baissant que de 2 points⁽¹⁾ par rapport à 2015.

(1) La méthodologie de calcul de l'indicateur relatif aux performances énergétiques Logement a été revue en 2016, elle est précisée dans le chapitre 5.7 Méthodologies de reporting.

Pour l'ensemble de ses projets Bureau en développement, le Groupe s'est fixé comme objectif d'atteindre a minima un niveau de performance énergétique HPE 2012. Ce niveau équivaut à une surperformance de 10 % par rapport à la réglementation thermique. En 2016, 100 % (en surface), soit 298 589 m², des projets Bureau en développement améliorent d'au moins 20 % les exigences de la Réglementation Thermique, dont 99 % d'au moins 30 %. Le Groupe dépasse ainsi son objectif initial.

Afin d'anticiper les réglementations futures, le Groupe lance des opérations test sur les nouveaux labels. La première opération labellisée « Bâtiment à énergie positive » (BEPOS) du Groupe sera livrée en 2017 et permettra d'avoir un retour d'expérience pour des opérations futures. Plus précisément, il s'agit d'un label conçu pour valoriser les bâtiments dont le bilan énergétique global est positif, c'est-à-dire qu'il produit plus d'énergie (thermique ou électrique) qu'il n'en consomme.

D'autre part, afin d'assurer la bonne mise en service des équipements techniques, notamment des systèmes de production et d'émission de chaleur / refroidissement, un processus de *commissioning* a été généralisé pour 100 % des projets Bureau en développement initiés dès 2014.

5.6.1.1.2 Maîtrise de l'énergie des projets Logement

La RT 2012, à laquelle les projets du Groupe dont la demande de permis de construire a été déposée à partir du 1^{er} janvier 2013 sont soumis, permet de diviser par 3 les consommations d'énergie du bâtiment par rapport à la réglementation précédente. Cette évolution a permis de standardiser le Bâtiment Basse Consommation (BBC) dans le parc de logement neuf.

Sur l'ensemble de ses projets sur le territoire, le Groupe a dès 2010 anticipé la réglementation thermique RT 2012 à venir, entrée en vigueur en 2013. Aujourd'hui le Groupe va plus loin en dépassant les exigences énergétiques réglementaires pour 29 % des projets en développement, représentant 4 747 logements⁽²⁾.

Ce taux est en baisse progressive mais stable car, depuis la généralisation de la RT 2012, la part des projets Logement qui y est soumis devient de plus en plus majoritaire.

5.6.1.1.3 Systèmes de comptage énergétique

Pour ses projets Bureau et Hôtel en développement faisant l'objet d'une certification environnementale, soit près de 97 % de sa production, Altareit dépasse les exigences réglementaires en matière de comptage et met à disposition des occupants des équipements permettant un suivi fin des consommations d'énergie. Ces dispositifs permettent de responsabiliser les occupants, en leur offrant les outils de pilotage nécessaires à la connaissance précise de leurs consommations par usage ou par zone, et à l'identification rapide des éventuelles surconsommations.

Pour les projets comprenant des logements, en particulier les projets mixtes, la mise à disposition de tels équipements est régulièrement étudiée. Ils peuvent par exemple prendre la forme d'une application sur smartphone/tablette qui suit les consommations énergétiques de chaque logement et propose des pistes d'optimisation des consommations.

(2) (majoritairement soumis à la RT 2012).

5.6.1.2 ÉMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE DU GROUPE ALTAREA COGEDIM

Les émissions totales d'Altarea Cogedim ont été évaluées à 2 350 500 tCO₂e en 2016 (sur la base des données 2015). Cela comprend les émissions directes mais aussi indirectes engendrées par son activité, et couvre les scopes 1, 2 et 3 du *Greenhouse Gas Protocol* (GhG protocole).

La méthodologie utilisée pour calculer ces émissions est compatible avec le Bilan Carbone®, le GhG protocole et l'ISO 14 064.

Altarea Cogedim reporte également des émissions compatibles avec le Bilan GES réglementaire (article 75 du Grenelle II) – bien qu'étant non soumis à cette réglementation.

5.6.1.2.1 L'empreinte carbone du groupe Altarea Cogedim

L'analyse de l'empreinte carbone a été menée au niveau groupe Altarea Cogedim, avec une décomposition des postes d'émissions permettant d'identifier les émissions liées au périmètre de responsabilité d'Altareit.

Les émissions globales d'Altarea Cogedim regroupent les émissions liées aux activités :

- Promotion (projets en développement) : périmètre Altareit ;
- Foncière (patrimoine en exploitation) ;
- Corporate (siège social, filiales régionales).

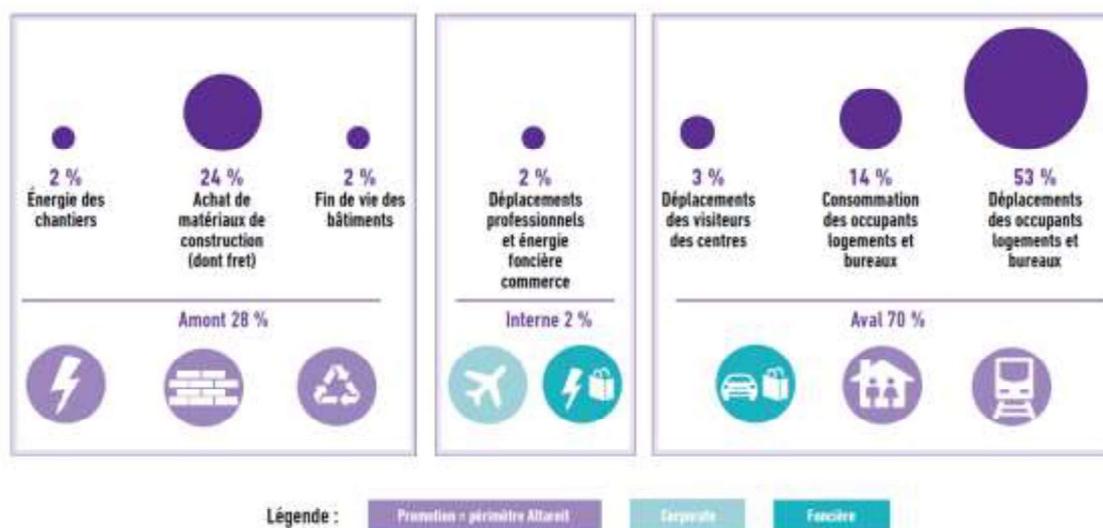
Sur l'année 2016, les émissions totales du groupe Altarea Cogedim représentent 2 350 500 tCO₂e.

Celles-ci se composent à 98 % des postes d'émissions « amont » et « aval », que le Groupe émet de manière indirecte via sa chaîne de valeur. Il s'agit par exemple des émissions liées à l'achat de matériaux pour la construction des bâtiments effectuée par des entreprises de travaux prestataires, ou pour la foncière, des émissions liées aux déplacements de visiteurs se rendant sur les centres commerciaux.

Les 2 % restants correspondent aux postes d'émissions « internes », liés aux activités directement contrôlées par le Groupe, notamment les déplacements professionnels effectués en voiture de fonction, ou l'énergie utilisée dans les parties communes des centres commerciaux.

Les émissions totales du groupe Altarea Cogedim se décomposent comme suit, selon l'activité et les différents postes d'émissions.

PRINCIPAUX POSTES D'ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DU GROUPE



Le périmètre Altareit est représenté au sein du groupe Altarea Cogedim majoritairement par l'activité de promotion, qui constitue 95 % des émissions totales. Celles-ci sont presque exclusivement indirectes, car dues aux matériaux utilisés par les entreprises de travaux et à l'utilisation des bâtiments vendus.

Les postes les plus émetteurs sont les déplacements des occupants des logements et des bureaux vendus par le Groupe, les consommations d'énergie de ceux-ci, et les achats de matériaux utilisés lors des chantiers de construction.

5.6.1.2.2 Réduire l'empreinte carbone du Groupe

Le travail de réduction des émissions d'Altareit est piloté au niveau groupe Altarea Cogedim, où a été mis en place depuis plusieurs années des actions pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre.

En 2016, suite à la COP 21, le Groupe a poursuivi son engagement dans ce sens, avec ses parties prenantes externes :

- nouvel engagement dans le cadre de la charte Paris Action Climat, en partenariat avec la Ville de Paris, qui engage le Groupe sur des objectifs quantifiés et mesurables de réduction de gaz à effet de serre et de consommation énergétique d'ici à 2020 ;
- participation active à l'association Bâtiment Bas Carbone, en tant que membre fondateur.

Concrètement, l'analyse globale des émissions de gaz à effet de serre du Groupe, ainsi que l'analyse détaillée de chaque Bilan Carbone®, permettent à Altarea Cogedim de déterminer les postes d'actions prioritaires, puis de définir des plans d'actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre spécifiques à chacune de ses activités.

Réduction des émissions amont et aval

Pour l'activité de promotion, les phases de conception et de construction des bâtiments sont essentielles dans la prise en compte de l'empreinte carbone d'un projet. En effet, 24 % des émissions du groupe Altarea Cogedim sont dues aux achats de matériaux lors de la construction, et 2 % à la production de déchets lors de la démolition en fin de vie. La réalisation de Bilans Carbone® construction (voir paragraphe 5.6.1.4.1) permet aux collaborateurs d'Altarea Cogedim de progresser dans la réalisation de projets à faible empreinte carbone, en sélectionnant par exemple des procédés constructifs ou des matériaux plus faiblement carbonés.

Ainsi, le Groupe développe des opérations pilotes utilisant le bois comme matériau principal, celui-ci ayant la particularité de stocker le carbone. C'est le cas du programme « 5 Impasse Marie-Blanche » à Paris 18^e, réalisé en ossature bois, ou encore du programme « Be Wood », inauguré en 2016 à Montreuil, présentant des façades en bois.

Le choix du site d'un projet et sa proximité aux transports sont également déterminants. Au niveau du groupe Altarea Cogedim, 53 % des émissions sont dues aux déplacements des occupants les logements et bureaux vendus, appartenant au périmètre Altareit L'enjeu d'éco-mobilité, tant sociétal qu'environnemental, conduit donc le Groupe à sélectionner des sites à forte connectivité, à développer les bornes de recharge pour véhicules électrique, et à mesurer sa progression sur ces sujets via une série d'indicateurs de proximité aux transports (voir paragraphes 5.4.3).

La maîtrise des consommations énergétiques aval est aussi un enjeu clé de la réduction de l'empreinte carbone d'Altarea Cogedim. La consommation des occupants des logements et des bureaux vendus, représentant 14 % des émissions globales, est limitée grâce à des constructions performantes énergétiquement en promotion.

Le Groupe est allé encore plus loin cette année, en développant un outil de projection des émissions à long terme, et en organisant des ateliers avec les équipes opérationnelles de l'ensemble des métiers pour faire émerger de nouvelles pistes de réduction concrètes pour chacun des postes les plus émetteurs. Ces deux actions ont été réalisées avec le support d'un cabinet de conseil spécialisé.

Les axes stratégiques permettant d'avoir l'impact le plus significatif sur les émissions ont été étudiés :



Sur cette base, Altarea Cogedim va pouvoir prendre des engagements approfondis de réduction de son empreinte carbone. Ce travail portant sur un périmètre élargi, au-delà de la responsabilité directe du Groupe, il permettra d'activer de plus forts leviers de réduction, en lien avec les parties prenantes.

5.6.1.2.3 Anticiper et s'adapter au changement climatique

Altarea Cogedim intègre les risques liés au changement climatique pour ses activités. Ils peuvent être de différentes natures, par exemple des inondations ou des périodes caniculaires. Le Groupe n'a, à ce stade, pas identifié de risque majeur mais veut anticiper les changements climatiques pour pouvoir y faire face.

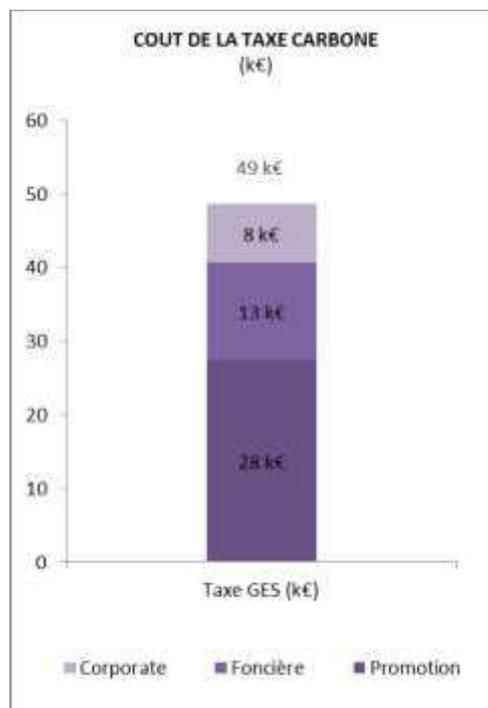
En calculant de manière précise l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre de ses activités, Altarea Cogedim entend donc les réduire, mais plus encore anticiper des évolutions à venir pour maîtriser sa vulnérabilité économique.

En effet, les émissions de carbone de son activité sont liées à sa vulnérabilité à :

- la mise en place d'une taxe carbone : plus les activités du Groupe émettent, plus elles seront impactées financièrement directement ;
- l'augmentation du prix des ressources fossiles : la volatilité de ces énergies peut entraîner une augmentation conséquente du prix des biens et services, et donc impacter les achats du Groupe.

À partir des études décrites ci-dessus, Altarea Cogedim a calculé les surcoûts dans chacun de ces cas.

Concernant l'impact financier lié à la taxe carbone, il a été considéré que celle-ci n'était appliquée que sur les consommations directes de combustibles fossiles (gaz ou fioul pour les sources fixes et carburants pour les sources mobiles). Avec l'hypothèse d'une taxe à 17 €/tCO₂e, ce qui correspond au montant que devait avoir la taxe à son lancement en janvier 2010, les surcoûts engendrés pour le Groupe seraient de 49 k€ par an, se répartissant comme suit :



Le coût pour le périmètre Altareit serait donc de 28 000 euros.

Pour les surcoûts liés à l'augmentation du prix des ressources fossiles, il a été considéré que l'augmentation du prix du pétrole était directement répercutée sur le prix du gaz (à hauteur de 80 %) et du charbon (à hauteur de 90 %). Avec une hypothèse d'un baril de pétrole passant de 50 dollars à 150 dollars, l'augmentation du prix des hydrocarbures entraînerait une exposition théorique maximale de 454 millions d'euros par an pour Altarea Cogedim. Ce surcoût serait pour 1 % « direct », c'est-à-dire induit par les activités directement gérées par Altarea Cogedim, le reste étant induit par les activités dont celui-ci dépend.

5.6.1.3 ÉMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE ACTIVITE PROMOTION

5.6.1.3.1 Bilans Carbone® construction - Énergie grise

Le Groupe réalise un grand nombre de Bilans Carbone® construction sur ses projets de promotion. Depuis 2011, ces études sont systématisées pour tous les projets Bureau et Hôtel en développement d'une surface supérieure à 10 000 m².

Ces études évaluent les émissions de gaz à effet de serre des phases de conception, construction et fin de vie d'une opération. Elles permettent donc notamment de quantifier les émissions liées à l'énergie grise d'un bâtiment.

Pour le logement, on estime à 608 kgCO₂e/m² la quantité de gaz à effet de serre émise par la construction. Pour le bureau, elle s'élève à 464 kgCO₂e/m².

Les Bilans Carbone® construction réalisés permettent d'identifier les postes d'émissions les plus importants pour agir et mettre en place des actions de réduction des émissions. La consolidation globale des études montre que 77 % des émissions des opérations du Groupe sont dues aux achats de matériaux lors de la construction, et 7 % à la production de déchets lors de la démolition en fin de vie.

L'étape de conception d'un projet, sur laquelle le Groupe a un impact direct en choisissant des matériaux et des procédés constructifs moins émetteurs, est donc particulièrement importante. Mais la phase de développement et la sélection de fonciers proches des transports en commun permettant des déplacements moins carbonés à court et moyen termes, représentent plus que jamais une action prioritaire pour la stratégie du Groupe. En effet, après 50 années d'exploitation, les émissions liées à la construction d'un immeuble de logements ne représentent plus, en moyenne, que 5 % des émissions globales

sur l'ensemble de son cycle de vie. Les émissions de gaz à effet de serre sont alors très majoritairement liées aux déplacements des occupants.

5.6.1.3.2 Émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations énergétiques des projets en développement

Dans le cadre de la maîtrise des émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie des projets en développement, le Groupe est soumis à la Réglementation Thermique 2012 pour l'ensemble de ses typologies de projet. Cette réglementation encourage un mix énergétique plus équilibré en pénalisant l'énergie électrique peu émettrice de gaz à effet de serre en période creuse mais très carbonée lors des périodes de pointe.

Les profils de consommation énergétique et les émissions de gaz à effet de serre associées sont très différents en fonction de la typologie des projets, très stable sur une journée pour un actif commercial à très variable pour un immeuble de logement. La réalisation de simulations thermiques dynamiques permettant de calculer la totalité des besoins énergétiques d'un projet, démarche développée au chapitre 5.6.1.1, permet un travail approfondi et plus pertinent sur le mix énergétique et les émissions de gaz à effet de serre associées.

Le Groupe systématisé les études de faisabilité d'approvisionnement en énergie pour ses nouveaux projets neufs. Ces études ont pour objectif de favoriser l'installation d'équipements performants et d'énergies renouvelables, afin d'équiper ses projets de systèmes de production d'énergie peu carbonée et de limiter ainsi la contribution du Groupe au phénomène de changement climatique.

5.6.2 Labellisations et certifications durables

Niveau de matérialité

Capital

Pour faire progresser les performances environnementales de ses projets en développement et de son patrimoine, Altareit a choisi des certifications environnementales ou qualitatives différenciées suivant la typologie de ses projets, pour l'ensemble de ses projets en développement.

La sélection de ces certifications a été réalisée en fonction de deux critères principaux :

- la pertinence du référentiel applicable et du mode d'évaluation ;
- les attentes des parties prenantes pour chaque typologie de projet.

Le Groupe s'est engagé dans une démarche de certification environnementale ou qualitative systématique pour ses projets en développement :

- Les certifications environnementales NF HQE™ Bâtiments tertiaires niveau « Excellent » et BREEAM® niveau « Very Good », a minima, pour les projets Bureau en développement ;

- La certification qualitative NF Habitat pour les projets Logement en développement en France (hors co-promotion, réhabilitations et résidences gérées) ;
- La certification environnementale NF Habitat HQE™ pour les projets Logement en développement de gamme D ou plus en Ile-de-France (hors co-promotion, réhabilitations et résidences gérées).

Cette ambition environnementale généralisée est susceptible d'évoluer en fonction de cas spécifiques : achat de projet avec un permis de construire définitif, prestation de service auprès d'un partenaire investisseur, impossibilité technique...

Depuis la mise en œuvre de la démarche de progrès en 2009, la part de production faisant l'objet d'une certification environnementale a progressé, grâce à l'engagement de nouveaux projets faisant l'objet d'une certification environnementale. Ainsi, près de 98 % des surfaces Bureau et Hôtel bénéficient d'une certification environnementale en 2016.

Ces certifications environnementales s'ajoutent à la certification qualitative NF Habitat en place pour 100 % des projets Logement⁽¹⁾ en développement.

(1) Hors co-promotion, réhabilitations et résidences gérées.

5.6.2.1 LABELLISATIONS ET CERTIFICATIONS ENVIRONNEMENTALES DES PROJETS BUREAU ET HOTEL

En 2016, les projets Bureau et Hôtel en développement certifiés ou en cours de certification environnementale représentent 311 087 m², soit 97 % (en surface) des projets.

Bien que la certification NF HQE™ Bâtiments tertiaires soit fortement majoritaire parmi ces projets en développement, Altareit s'appuie sur les doubles certifications (183 352 m², soit 57 % en surface) pour faire bénéficier à ses clients de réponses plus complètes aux enjeux environnementaux et sociétaux.



Conformément aux objectifs de généralisation des niveaux NF HQETM Bâtiments tertiaires niveau « Excellent » et BREEAM® niveau « Very Good », a minima :

- 80 % des projets Bureau en développement bénéficiant d'une certification NF HQE™ Bâtiments tertiaires obtiennent un niveau « Excellent » ou supérieur ;
- 100 % des projets Bureau en développement bénéficiant d'une certification BREEAM® obtiennent un niveau « Very Good » ou supérieur.

En plus des certifications environnementales générales, certains projets font aussi l'objet de différents labels thématiques tels que le label BiodiverCity® (biodiversité) sur l'opération Austerlitz et le label WELL® (bien-être) sur l'opération Issy Cœur de Ville. Davantage d'informations sont disponibles aux paragraphes 5.4.4.1.1 et 5.4.2.1.1.

5.6.2.2 LABELLISATIONS ET CERTIFICATIONS ENVIRONNEMENTALES DES PROJETS LOGEMENT

En 2016, les projets Logement en développement certifiés ou en cours de certification environnementale représentent 7 627 logements, soit 46 % de la production totale du Groupe (en nombre de logements).



Ce taux est en baisse de 9 points⁽¹⁾ par rapport à 2015, ce qui traduit l'évolution des engagements du Groupe, en phase avec celles du marché. Jusqu'à présent concentré sur des performances majoritairement environnementales, le Groupe se concentre désormais sur des certifications non seulement environnementales mais aussi qualitatives couvrant notamment les thématiques santé, confort et bien-être. C'est pourquoi le Groupe s'est engagé à certifier NF Habitat 100 % de ses projets Logement⁽²⁾ en développement.

Notons que bien qu'en baisse au niveau national, le taux de projets avec une certification environnementale dans certains territoires métropolitains demeure très bon, notamment en Ile-de-France où 68 % des logements en développement sont certifiés.

(1) La méthodologie de calcul de l'indicateur relatif au taux de certification Logement a été revue en 2016, elle est précisée dans le chapitre 5.7 Méthodologies de reporting.

(2) Hors co-promotion, réhabilitations et résidences gérées.

5.6.2.3 LABELLISATIONS ET CERTIFICATIONS ENVIRONNEMENTALES DES PROJETS LIES A L'ACTIVITE DE PITCH PROMOTION

Altarea Cogedim a procédé en février 2015 à l'acquisition du promoteur Pitch Promotion. Dans ce cadre, les données environnementales de Pitch Promotion seront progressivement intégrées au *reporting* Groupe. Un premier exercice de collecte des données a été mené en 2016 afin d'établir une base de

comparaison pour l'avenir, mettant en avant un fort engagement en faveur des certifications environnementales.

Ainsi, pour les activités Logement de Pitch Promotion, près de 60 % des projets en développement (en surface) sont certifiées NF Habitat HQE™ ou Qualitel H&E. Pour les activités Bureau et Hôtel, les trois quarts des surfaces sont certifiées NF HQE™ Bâtiments tertiaires, et 95 % des surfaces bénéficient d'une certification (NF HQE™ Bâtiments tertiaires, BREEAM®) ou d'une double certification.

5.6.3 Économie circulaire

Niveau de matérialité

Capital

Le Groupe prescrit des systèmes et matériaux durables, facilement exploitables, maintenables et réparables. Lorsque cela est possible, les produits bénéficiant d'un label environnemental et les produits issus de recyclage et recyclables sont privilégiés. Les modes constructifs permettant une utilisation rationalisée des ressources, tels que la préfabrication et le calepinage sont favorisés.

Altareit s'emploie à utiliser de manière raisonnée les matières premières nécessaires au développement de ses activités. Lorsque cela est possible, les ressources bénéficiant d'un label de gestion responsable (type bois FSC/PEFC) sont ainsi privilégiées. L'action prioritaire d'Altareit sur la gestion des matières premières se fait en faveur de la réduction de l'impact carbone des matériaux nécessaires à la réalisation de ses projets, mesuré notamment au travers des Bilans Carbone® construction pour les opérations de promotion.

D'autre part, en 2014 le Groupe a acquis 55 % du capital d'Histoire et Patrimoine, dont l'activité principale est la réhabilitation de l'immobilier ancien.

5.6.3.2 GESTION DES DECHETS DE CHANTIER

Pour son activité de promotion plus généralement, le Groupe impose un tri sélectif et un suivi précis des déchets de chantier par les entreprises de travaux pour l'ensemble des projets Bureau et Hôtel en développement bénéficiant d'une certification. En 2016, cette part représente 97 % (en surface) des projets.

Pour les projets Logement en développement, une charte chantier Groupe a été mise en œuvre en 2014 pour l'ensemble des nouvelles opérations. Au-delà des aspects de limitation des nuisances liées au chantier, ces chartes imposent des mesures visant à limiter la production de déchets à la source, à identifier les déchets sur site, à assurer un suivi jusqu'à leur destination finale, et à réaliser une valorisation effective et efficace des déchets.

5.6.3.1 ACTIVITE DE REHABILITATION IMMOBILIERE

Fort de sa présence dans les métropoles, le Groupe est régulièrement confronté aux problématiques d'ancienneté du tissu urbain. Dans ces cas, une opération de réhabilitation est régulièrement envisagée plutôt qu'une démolition-reconstruction complète, ce qui permet également d'utiliser une quantité moindre de matériaux et de réduire la production de déchets.

Les réhabilitations représentent 47 % (en surface), soit 82 656 m² des projets Bureau en développement en Ile-de-France.

5.6.3.3 PROMOTION DU TRI SELECTIF

Pour ses nouvelles réalisations et dans le cadre des certifications environnementales visées (Habitat & Environnement, NF HQE™, BREEAM®), le Groupe met systématiquement en place des équipements et des espaces permettant aux futurs utilisateurs et exploitants la réalisation d'un tri sélectif facilité.

5.6.4 Biodiversité et gestion des sols

Niveau de matérialité

Important

La protection et la réintroduction de la biodiversité dans les milieux urbains et la lutte contre l'étalement urbain sont des enjeux sur lesquels il existe une forte pression réglementaire. Altarea Cogedim entend prendre de l'avance sur les réglementations, mais aussi faire de ces sujets des atouts pour le bien-être et le confort des utilisateurs de ses bâtiments, en introduisant lorsque c'est possible de la nature en ville.

Afin de promouvoir la biodiversité dans le secteur de l'immobilier, Altarea Cogedim a adhéré au CIBI (Conseil International Biodiversité et Immobilier) en 2016.

5 Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)

Le Groupe a également lancé une démarche de sensibilisation en interne, avec la création de guides visant à informer les équipes sur les enjeux de la biodiversité, et à leur fournir des solutions techniques et des bonnes pratiques, pour chaque étape de leur métier : programmation, conception et construction du cadre bâti et exploitation.

5.6.4.1 GESTION DES SOLS

La recherche et l'optimisation de fonciers font partie intégrante de l'activité de promotion d'Altareit. Le Groupe se positionne en faveur d'une utilisation des sols raisonnée pour ses projets Logement, Bureau et Hôtel en développement, résultante d'un équilibre entre densité des programmes et préservation d'espaces verts libres.

Ainsi, les projets de réhabilitation représentent 47 % des projets Bureau en développement en Ile-de-France. D'une manière plus générale, la majorité des projets Bureau et Hôtel en développement en Ile-de-France s'inscrit dans le cadre de projets de réhabilitations ou de requalifications de quartiers et zones d'aménagement, n'entraînant donc pas d'artificialisation nouvelle des sols. Lorsque la faisabilité d'une opération sur un bâtiment existant est à l'étude, différents scénarios sont imaginés

5.6.5 Gestion de l'eau

Niveau de matérialité

Modéré

En amont de ses nouveaux projets, Altareit réalise systématiquement une analyse de site permettant d'identifier les contraintes (débits de fuites, infiltration,...) et les opportunités (récupération d'eau, noues...) de chaque site. Les conclusions de ces analyses sont alors intégrées dans le programme environnemental de chaque projet.

Au moment de la conception, les projets du Groupe intègrent de manière quasi-systématique des équipements permettant de limiter l'impact du projet sur le cycle de l'eau, et de maîtriser sa consommation d'eau potable.

5.6.6 Autres enjeux environnementaux

5.6.6.1 NUISANCES ET POLLUTIONS EN PHASE CHANTIER

Dans le cadre de son activité de promotion, Altareit tente de limiter au maximum les nuisances et pollutions engendrées par les activités de construction. A cet effet, une charte de chantier à faibles nuisances est systématiquement appliquée pour l'ensemble des projets en développement du Groupe. Les chartes chantier imposent des mesures tendant à limiter la pollution des sols, de l'eau et de l'air, ainsi que l'ensemble des nuisances visuelles et acoustiques liées au chantier.

(démolition-reconstruction, réhabilitation, restructuration lourde,...). La solution la plus pertinente est choisie en fonction des contraintes technico-économiques du projet.

Pour les projets Logement, une attention particulière est portée à la préservation des espaces verts. Au-delà de l'importance de limiter les surfaces imperméabilisées, ces espaces non bâtis sont un facteur de bien-être pour les occupants, notamment en zone urbaine.

5.6.4.2 BIODIVERSITE

Obligatoires dans le cadre des demandes d'autorisation d'urbanisme pour les projets Bureau et Hôtel de taille significative, les études sur le respect et le maintien de la biodiversité sont approfondies dans le cadre des certifications environnementales.

En particulier, le recours à un écologue s'est généralisé pour les projets en développement faisant l'objet d'une certification BREEAM®.

D'autre part, en phase de réalisation, Altareit impose systématiquement aux entreprises de travaux le comptage et le suivi des consommations d'eau. Un tel dispositif est mis en œuvre pour :

- 97 % des projets Bureau et Hôtel en développement ;
- 100 % des projets Logement en développement faisant l'objet d'une certification NF Habitat HQE™ et 100 % des projets Logement en développement initiés à partir de 2014.

5.6.6.2 PROVISION POUR LES AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Les activités d'Altareit ne sont pas soumises à une gestion des risques environnementaux nécessitant des investissements programmés afin de remettre en conformité réglementaire des équipements techniques ou des bâtiments. De ce fait, aucune provision ou garantie spécifique n'est mise en place par le Groupe.

5.7 METHODOLOGIES DE REPORTING

5.7.1 Vérification

Altarea a fait appel à l'un de ses commissaires aux comptes, Ernst & Young afin d'effectuer les travaux suivants :

- vérification de la présence des informations RSE requises ;
- vérification de la sincérité des informations publiées.

Les informations sélectionnées pour la vérification sont celles relatives aux thèmes suivants :

Sociétal :

- relations clients et utilisateurs, et en particulier la satisfaction des clients ;
- connectivité et mobilité, et en particulier la part de surfaces à moins de 500 mètres d'un réseau de transport en commun pour l'ensemble des activités ;
- mixité et développement local, et en particulier l'empreinte emploi ;
- bien-être des occupants, et en particulier les éléments relatifs au confort ;
- nouveaux usages et digitalisation ;
- partenariats (chapitre 5.4.6) ;
- éthique des affaires.

Environnement :

- énergie et climat, en particulier la part des surfaces dépassant les exigences de la réglementation thermique ;
- labellisation et certification durable, en particulier le Système de management environnemental et la part des surfaces certifiées ;

Social :

- management des talents et compétences, et en particulier l'effectif, les recrutements et la formation ;
- rémunération et partage de la valeur ;
- diversité et égalité des chances ; en particulier la représentativité des femmes dans les instances de management.

5.7.2 Évolutions méthodologiques

Un travail de refonte de la méthodologie de reporting environnemental a été mené en 2016, afin de renforcer la qualité et la cohérence des informations communiquées.

5.7.2.1 ÉVOLUTIONS METHODOLOGIQUES DU PERIMETRE PROMOTION

5.7.2.1.1 Définition du périmètre

La méthode de définition du périmètre de reporting environnemental a été revue pour les projets Logement, Bureau et Hôtel en développement, afin d'être la plus cohérente possible avec le périmètre financier.

A partir de 2016, les projets intégrés au périmètre de reporting sont ceux figurant dans le périmètre établi par l'équipe financière au 30 septembre de l'année en cours, et ayant le statut suivant :

- projet dont le terrain a été acquis ;
- projet en travaux ;
- projet qui fait l'objet d'une livraison dans l'année.

5.7.2.1.2 Collecte des données administratives

La méthode de collecte des données administratives a été revue et automatisée pour les projets Logement en développement : ces données, auparavant collectées manuellement, sont maintenant extraites de la base de données du logiciel de promotion immobilière du Groupe.

5.7.3 Sources de données

5.7.3.1 SOURCES DE DONNEES DU PERIMETRE PROMOTION

Les données utilisées pour le reporting et l'élaboration d'indicateurs environnementaux et sociétaux du périmètre Promotion sont recueillies auprès de l'ensemble des filiales du Groupe. Ces données sont par la suite compilées puis vérifiées par la direction du développement durable pour chacun des projets en développement, sur la base d'éléments de preuve auditaibles :

- pour les informations générales et administratives :
 - Logement (adresse, nombre de logement) : base de données extraite du logiciel interne de gestion des opérations immobilières,
 - Bureau et Hôtel (adresse, surface) : arrêté de permis de construire ;
- pour les certifications environnementales :
 - Logement : base de données Cerqual,
 - Bureau et Hôtel : certificats des organismes certificateurs, résultats d'audits ou la fiche de données environnementales fournies par l'AMO en charge du projet ;
- pour le niveau de performance énergétique :
 - Logement : base de données Cerqual,
 - Bureau et Hôtel : calculs réglementaires, simulations thermiques dynamiques, résultats d'audit ou la fiche de données environnementales fournies par l'AMO en charge du projet ;
- pour l'économie circulaire : fiches de données environnementales fournies par l'AMO en charge du projet ;
- pour la proximité aux transports en commun : plans indiquant la distance entre l'adresse du projet, telle qu'indiquée sur la source de données correspondante, et l'arrêt de transport en commun le plus proche.

Des précisions peuvent éventuellement être demandées directement au responsable de programme en charge du projet. C'est notamment le cas lors de la construction d'un programme immobilier dans une zone où l'adresse n'existe pas encore.

5.7.4 Méthodologie pour les indicateurs environnementaux

5.7.4.1 METHODOLOGIE DE CALCUL DES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE DU GROUPE

Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe correspondent à la somme des émissions de ses différents périmètres d'activités :

Scope 1	Scope 2	Scope 3
<ul style="list-style-type: none"> Gaz et fioul utilisés par Altarea Cogedim Déplacements professionnels en voiture de fonction Fluides frigorigènes utilisés par Altarea Cogedim 	<ul style="list-style-type: none"> Électricité et vapeur utilisées par Altarea Cogedim 	<ul style="list-style-type: none"> Énergie utilisée sur les chantiers, par les preneurs des centres commerciaux et par les utilisateurs des logements et bureaux vendus par le Groupe Déplacements des prestataires, des preneurs, des visiteurs, et des salariés d'Altarea Cogedim hors voiture de fonction et des utilisateurs des logements et bureaux vendus par le Groupe Immobilisations Achats (de matériaux de construction notamment) Fret Déchets et fin de vie des bâtiments construits Fluides frigorigènes utilisés par les preneurs

En 2016, le Groupe a mis à jour son Bilan Carbone® 2015 en ajoutant la phase d'utilisation des logements et bureaux vendus, de manière à avoir une vision de son impact sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

5.7.4.2 ÉMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE DU PERIMETRE PROMOTION

Les émissions du périmètre Promotion ont été calculées à partir de Bilans Carbone® réalisés sur différentes typologies de bâtiments (bureau, hôtel, logement) développés par le Groupe. Ceux-ci intègrent la conception, la construction et la fin de vie future du bâtiment.

Les postes pris en compte sont les suivants : conception, énergie utilisée sur les chantiers et par les utilisateurs des logements et bureaux vendus par le Groupe, déplacements des salariés d'Altarea Cogedim, déplacements des personnes externes, déplacements des utilisateurs des logements et bureaux, immobilisations, achats de matériaux, fret lié à ces matériaux, déchets de chantier, fluides frigorigènes et fin de vie du bâtiment.

Ces Bilans Carbone® constituent un échantillon représentatif de l'activité de promotion du Groupe, et sont extrapolés au prorata des surfaces totales construites en fonction de chaque typologie et spécificité de projets pour avoir les émissions correspondant à 100 % de l'activité de promotion.

Les émissions liées à l'énergie consommée lors de l'utilisation des logements et des bureaux sont calculées en prenant en compte la performance thermique évaluée selon la méthode RT.

Les émissions liées aux déplacements des utilisateurs des logements et bureaux sont calculées en se basant sur des données de déplacements nationales fournies par l'Insee.

- périmètre corporate;
- périmètre promotion;
- périmètre foncière.

Pour chaque activité, les scopes 1 à 3 du Bilan Carbone® et du GHG Protocole sont pris en compte conformément au tableau ci-dessous. Ces postes sont génériques et sont précisés pour chaque activité dans les paragraphes ci-dessous.

5.7.4.3 INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX POUR L'ACTIVITE PROMOTION

5.7.4.3.1 Niveaux de performance environnementale des projets en développement

Cette série d'indicateurs a pour objectif de mettre en valeur la généralisation de la démarche environnementale sur une part significative de la production, et non uniquement pour quelques projets isolés. Les indicateurs relatifs aux logements sont calculés par rapport au nombre et ceux relatifs aux hôtels, commerces et bureaux sont calculés par rapport aux Surfaces Hors Œuvre Nette (SHON) pour les permis de construire soumis à la RT 2000 / RT 2005 ou aux Surfaces de Plancher (SDP) pour les permis de construire soumis à la RT 2012.

Dans le tableau de bord, un indicateur est publié par typologie (Logement, Bureau, Hôtel). Les indicateurs sont calculés par rapport à la surface du projet en développement avec une hypothèse de 63 m²/logement pour les logements.

$$\text{Formule de calcul} = \frac{\text{Surface (HON ou SDP)}}{\text{Surface totale (HON ou SDP)}}$$

Les surfaces totales (HON ou SUP) de chaque typologie exprimées par type de certification environnementale (NF HQE™, H&E, BREEAM®) apportent un éclairage complémentaire sur les démarches environnementales engagées sur la production du Groupe.

5.7.4.3.2 Niveaux de performance énergétique des projets en développement

Cette série d'indicateurs montre la répartition par niveau de performance énergétique des nouveaux développements. Les classes énergétiques retenues sont celles qui viennent mesurer une amélioration par rapport au calcul réglementaire (RT 2005 /

RT 2012) ou par rapport à une simulation thermique dynamique quand le calcul réglementaire n'est pas pertinent.

Dans le tableau de bord, un indicateur est publié par typologie (Logement, Bureau, Hôtel). Les indicateurs sont calculés par rapport à la surface du projet en développement avec une hypothèse de 63 m²/logement pour les logements.

$$\text{Formule de calcul} = \frac{\text{Surface (HON ou SDP)} \times \text{d'un niveau de performance énergétique donné}}{\text{Surface totale (HON ou SDP)}}$$

5.7.5 Méthodologie pour les indicateurs sociétaux

5.7.5.1 RELATION CLIENTS

Indicateur de satisfaction client Promotion Logement

La satisfaction des clients est mesurée dans le cadre d'enquêtes dédiées. La question posée à la personne interrogée relative au taux de recommandation est la suivante : « Recommanderiez-vous Cogedim à des amis ou à des collègues ? ». Chaque étude fait l'objet d'un rapport national et par filiale, et l'ensemble des notes des différentes études sont consolidées.

5.7.5.2 CONTRIBUTION A L'EMPLOI

Depuis 2014, Altarea Cogedim mesure son empreinte emploi élargie. En 2015, Altarea Cogedim a approfondi sa méthodologie de calcul et un outil a été mis en place, permettant une mise à jour annuelle sur la base d'extrapolations, tandis qu'une mise à jour approfondie est prévue tous les 3 ans environ. Deux périmètres sont comptabilisés :

- Les emplois indirects qui correspondent aux emplois supportés par les achats de biens et services réalisés par le Groupe chez ses fournisseurs et sous-traitants de rang 1 et 2 situés en France.
- Sont pris en compte, les achats de biens et services réalisés par les activités de promotion (à l'exclusion des entités extérieures),
- Les emplois induits qui reposent sur la consommation des employés directs et indirects du Groupe en France.

Fonctionnant en périmètre décalé, les indicateurs 2016 ont été calculés sur la base du volume d'achats de 2015. L'analyse de la répartition des achats par poste a été menée en 2013.

5.7.5.3 NIVEAUX DE PROXIMITE DES TRANSPORTS EN COMMUN DES PROJETS EN DEVELOPPEMENT

Les indicateurs relatifs à ce thème mesurent la proximité aux transports en commun pour les nouveaux développements. Ils précisent également quel moyen de transport est le plus proche (Bus, Tramway, Métro/RER, Train).

Pour les projets Logement, Bureau, Hôtel, la distance comptabilisée est l'éloignement entre l'entrée de l'immeuble et l'arrêt de bus, de métro, de tramway, de RER ou de train le plus proche.

Dans le tableau de bord, un indicateur est publié par typologie (Logement, Bureau, Hôtel, Commerce). Les indicateurs sont calculés par rapport à la surface du projet en développement avec une hypothèse de 63 m²/logement pour les logements.

$$\text{Formule de calcul} = \frac{\text{Surface (HON ou SDP)} \times \text{par classe de distance aux transports en commun}}{\text{Surface totale (HON ou SDP)}}$$

5.8 TABLEAUX D'INDICATEURS

5.8.1 Indicateurs environnementaux

NOUVEAUX DÉVELOPPEMENTS - RÉPARTITION PAR NIVEAU DE PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Définition : Ventilation des surfaces de commerces, de bureaux et d'hôtels ou du nombre de logements des opérations par niveau de performance énergétique

Périmètre concerné : Opérations comprises dans le périmètre 2016

ANNÉE 2016	Réglementaire	Cep ≤ Cepmax - 10 %	Cep ≤ Cepmax - 20 %	Cep ≤ Cepmax - 30 %	Cep ≤ Cepmax - 40 %	Cep ≤ Cepmax - 50 %
Bureau et Hôtel (m ²)	5,0 %	2,0 %	1,2 %	21,3 %	48,0 %	22,6 %
Logements (nbr)	71,5 %	6,5 %	3,7 %	0,0 %	0,0 %	18,3 %

Cep = Consommation d'énergie primaire du bâtiment en kWhEp/(m².an)

Cep max = Consommation d'énergie primaire maximale définie dans la réglementation thermique en kWhEp/(m².an)

5.8.2 Indicateurs sociaux

Périmètre concerné : Collaborateurs en CDI et en CDD du Groupe au 31/12/2016.

EFFECTIFS ET ÉVOLUTIONS DU GROUPE			
THÈME	Indicateur	Unité	2016
Répartition par tranche d'âge	Part des collaborateurs de moins de 30 ans	%	17,45 %
	Part des collaborateurs entre 30 et 50 ans	%	64,64 %
	Part des collaborateurs de plus de 50 ans	%	17,92 %
Répartition par pays	Part des collaborateurs en France	%	99,77 %
	Part des collaborateurs en Italie	%	0,00 %
	Part des collaborateurs en Espagne	%	0,00 %
	Part des collaborateurs au Luxembourg	%	0,23 %
Répartition par statut	Part des collaborateurs cadres	%	75,5 %
	Part des collaborateurs non-cadres	%	24,5 %
Embauches	Recrutements (CDI) au cours de la période	nb	262
	Recrutements (CDD) au cours de la période	nb	61
	Part des recrutements cadres	%	69,35 %
	Part des recrutements non-cadres	%	30,65 %
Départ	Nombre de licenciements	nb	11
	Taux de départ : Nombre de départs au cours de la période / effectif moyen	%	20,25 %
	Taux de départ cadres	%	17,68 %
	Taux de départ non-cadres	%	28,22 %
Motifs de départ	Interruption de la période d'essai	%	12,58 %
	Fin de CDD	%	35,22 %
	Fin contrat divers	%	0,63 %
	Rupture anticipée CDD (salarié et employeur)	%	0,00 %
	Démissions	%	24,53 %
	Licenciements	%	6,92 %
	Mises ou Départs en retraite ou en préretraite	%	6,92 %
	Rupture commun accord CDD	%	0,63 %
Rupture conventionnelle	%	12,58 %	
Organisation du temps de travail	Effectif (CDI + CDD) en ETP (équivalent temps plein)	nb	783,31
	Nombre d'heures théoriques travaillées	heure	1 188 822
	Nombre d'heures de recours à l'intérim	heure	11 399
	Nombre d'heures supplémentaires effectuées	heure	871

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

THÈME	Indicateur	Unité	2016
Égalité Homme-Femme	Part des femmes dans l'effectif total	%	53,86 %
	Part des femmes parmi les cadres	%	41,40 %
	Part des membres du comité de direction élargi qui sont des femmes	%	22,66 %
	Part des départs qui concernent des femmes	%	54,72 %
Handicap	Nombre de collaborateurs qui ont signalés être atteints de handicaps	nb	9
Lutte contre les discriminations	Nombre de stagiaires période	nb	45
	Nombre de contrats d'alternance période	nb	110

DIALOGUE AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL			
THÈME	Indicateur	Unité	2016
Organisation du dialogue social	Nombre de représentants du personnel (CP + CE)	nb	21
Accords collectifs	Part de collaborateurs couverts par une convention collective (%)	%	96,49 %

RÉMUNÉRATION ET PARTAGE DE LA VALEUR			
THÈME	Indicateur	Unité	2016
Rémunération fixe*	Rémunération moyenne annuelle brute des collaborateurs - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	56 857
	Rémunération moyenne annuelle brute des non-cadres - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	32 589
	Rémunération moyenne annuelle brute des cadres - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	67 888

* hors Directoire Cogedim pour 2016

MANAGEMENT DES TALENTS ET DES COMPÉTENCES			
THÈME	Indicateur	Unité	2016
Budget	Dépenses totales de formation	k€	1 279
	Dépenses moyennes de formation par effectif formé	k€	1,84
	Taux d'investissement en formation	%	2,55 %
Heures de formation	Nombres d'heures moyen par collaborateur participant à au moins une formation	nb	12,3
	Nombre d'heures moyen pour les cadres	nb	13,5
	Nombre d'heures moyen pour les non-cadres	nb	8,7
Types de formation	Part du nombre d'heures de formation « technique et métiers »	%	87,1 %
	Part du nombre d'heures de formation « bureautique »	%	1,3 %
	Part du nombre d'heures de formation « management et accompagnement »	%	9,9 %
	Part du nombre d'heures de formation « soutien linguistique »	%	0,0 %
	Part du nombre d'heures de formation « santé - sécurité »	%	1,7 %
Promotions	Nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'une promotion lors de la période	nb	88
	Part de collaborateurs qui ont bénéficié d'une promotion lors de la période	%	11,2 %
Mobilités	Nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'une ou de plusieurs formes de mobilité lors de la période (mobilité géographique et/ou professionnelle et/ou inter-services/inter-groupe)	nb	110
	Part de collaborateurs qui ont bénéficié d'une ou de plusieurs formes de mobilité lors de la période	%	14,0 %

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIES			
THÈME	Indicateur	Unité	2016
Absentéisme*	Taux d'absentéisme global	%	5,1 %
	Taux d'absentéisme cadres	%	4,4 %
	Taux d'absentéisme non-cadres	%	7,4 %
	Taux d'absentéisme de court terme (nb de jours d'absence pour maladie ordinaire inférieur à un mois sur l'effectif moyen x 100)	nb	3,6
Motifs	Absence pour cause d'accident du travail	%	0,0 %
	Absence pour cause de maladie professionnelle	%	0,0 %
CHSCT	Nombre de réunions du CHSCT (DP+CE)	nb	4
	Bilan des accords signés en matière de santé et sécurité au travail	nb	0
Accidents du travail	Taux de fréquence des accidents du travail	%	0,00
	Taux de gravité des accidents du travail	%	0,00
	Nombre de maladies professionnelles déclarées (et reconnues) au cours de l'année	nb	0

* Toute absence hors congé annuel et RTT.

5.9 TABLES DE CONCORDANCE ARTICLE 225 GRENELLE II

ENVIRONNEMENT			
THÈME	THÉMATIQUE	CHAPITRE	PAGE
Politique générale en matière environnementale	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	5.2.2 Organisation et mode de gouvernance de la RSE	105
	Le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	5.2.3.3 Déploiement de la stratégie RSE : Système de Management Général (SMG)	107
	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	5.2.2 Organisation et mode de gouvernance RSE	105
		5.2.3.3 Déploiement de la stratégie RSE : Système de Management Général (SMG)	107
	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	6.11.3. Risques sociaux et environnementaux	165
Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit de nature à causer un préjudice à la société dans un litige cours	5.6.6.2 Provision pour les autres impacts environnementaux	136	
Pollution	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	5.6.4 Biodiversité et gestion des sols	135
	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	5.4.4.2.3 Confort acoustique 5.6.6.1 Nuisances et pollutions en phase chantier	119 136
Économie circulaire	Les mesures de prévention, de recyclage, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	5.6.3 Économie circulaire	135
	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Non concerné car cela ne relève pas directement de la compétence d'Altareit	NA
	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	5.6.5 Gestion de l'eau	136
	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	5.6.3 Économie circulaire	135
	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	5.6.1 Énergie et climat	129
	Les recours aux énergies renouvelables	5.6.1 Énergie et climat	129
	L'utilisation des sols	5.6.4 Biodiversité et gestion des sols	135
Changement climatique	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment l'usage des biens et services qu'elle produit	5.6.1 Énergie et climat	129
	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	5.6.1.2.3 Anticiper et s'adapter au changement climatique	132
Protection de la biodiversité	Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	5.6.4 Biodiversité et gestion des sols	135

SOCIAL			
THÈME	THÉMATIQUE	CHAPITRE	PAGE
Emploi	L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	5.5.1.1 Effectif	125
	Les embauches et les licenciements	5.5.1.1.2 Mouvements d'effectifs 5.5.1.3 La politique de recrutement	125
	Les rémunérations et leur évolution	5.5.3 Rémunération et partage de la valeur	127
Organisation du travail	L'organisation du temps de travail	5.5.1.4 L'organisation du temps de travail	126
	L'absentéisme	5.5.5.1 L'absentéisme	129
Relations sociales	L'organisation du dialogue social notamment les procédures d'informations et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	5.5.2.2 Le dialogue avec les représentants du personnel	127
	Les bilans des accords collectifs	5.5.2.2 Le dialogue avec les représentants du personnel	127
Santé et sécurité	Les conditions de santé et de sécurité au travail	5.5.5.2 Assurer la sécurité et la santé des salariés	129
	Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	5.5.5.2 Assurer la sécurité et la santé des salariés	129
	Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	5.5.5.2 Assurer la sécurité et la santé des salariés	129
Formation	Les politiques mises en œuvre en matière de formations	5.5.4.1 Le développement des compétences	128
	Le nombre total d'heures de formation	5.5.4.1.1 Les politiques mises en œuvre en matière de formation - Le plan de formation 2016	128
Diversité et égalité des chances / égalité de traitement	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	5.5.2.1 La politique en faveur de la diversité	126
	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	5.5.2.1 La politique en faveur de la diversité	126
	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de la lutte contre la discrimination	5.5.2.1 La politique en faveur de la diversité	126
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives	Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	5.5.2.3 Le respect des 8 conventions de l'OIT	127
	A l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	5.5.2.3 Le respect des 8 conventions de l'OIT	127
	A l'élimination du travail forcé ou obligatoire	5.5.2.3 Le respect des 8 conventions de l'OIT	127
	A l'abolition effective du travail des enfants	5.5.2.3 Le respect des 8 conventions de l'OIT	127

SOCIÉTAL			
THÈME	THÉMATIQUE	CHAPITRE	PAGE
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	En matière d'emploi et de développement régional	5.4.2 Développement local	116
	Sur les populations riveraines ou locales	5.4.2 Développement local	116
Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	5.4.2 Développement local	116
		5.2.3.1 Relation avec les parties prenantes	105
Les actions de partenariat ou de mécénat	Les actions de partenariat ou de mécénat	5.4.6 Partenariats	121
		5.4.11 Mécénat et partenariat	124
Sous-traitance et fournisseurs	La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	5.4.9 Achats responsables et relations fournisseurs	122
		L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	5.4.9 Achats responsables et relations fournisseurs
Loyauté des pratiques	Les actions engagées pour prévenir la corruption	5.4.7 Éthique professionnelle	121
	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	5.4.1 Relations clients et utilisateurs	114
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	5.4.9 Achats responsables et relations fournisseurs	122

5.10 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES CONSOLIDEES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

(Exercice clos le 31 décembre 2016)

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC⁽¹⁾ sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de la société Altareit, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2016, présentées dans le chapitre 5 « Responsabilité Sociale d'Entreprise » rapport de gestion, ci-après les « Informations RSE », en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient à la gérance d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la société, composés des protocoles de *reporting* environnemental, social et sociétal de la société Altarea et applicables à la société Altareit dans leurs versions datées de décembre 2016 (ci-après les « Référentiels ») dont un résumé est présenté à la fin du chapitre 5 « Responsabilité Sociale d'Entreprise » du rapport de gestion et qui sont disponibles sur demande au siège de la société.

Indépendance et contrôle qualité

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

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre octobre 2016 et février 2017 sur une durée totale d'intervention d'environ six semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000⁽²⁾.

1. ATTESTATION DE PRESENCE DES INFORMATIONS RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du même Code avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée au chapitre 5.7 du rapport de gestion.

(1) Portée d'accréditation disponible sur www.cofrac.fr

(2) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical information.

Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

2. AVIS MOTIVE SUR LA SINCERITE DES INFORMATIONS RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené six entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions développement durable, ressources humaines, contrôle de gestion social et innovation en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur, en particulier les recommandations sectorielles de l'EPRA (*European Public Real Estate Association*) ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes⁽¹⁾ :

- au niveau de l'entité consolidante et des différentes activités de promotion, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- les échantillons sélectionnés pour les informations environnementales et sociétales représentent de 10 à 15 % du nombre de logements en développement, la majorité des opérations de bureaux et de commerces. Les justificatifs relatifs aux informations sociales de la société sont accessibles au siège.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère conformément aux Référentiels.

Paris-La Défense, le 10 mars 2017

L'Organisme Tiers Indépendant
ERNST & YOUNG et Associés

Eric Duvaud
Associé développement durable

Bruno Perrin
Associé

(1) Informations sociales :

- Indicateurs (informations quantitatives) : l'effectif total, le taux d'absentéisme et le nombre moyen d'heures de formations par collaborateur formé ;
- Informations qualitatives : l'emploi, les mouvements, la santé-sécurité au travail, la politique formation, la politique de rémunération, et la diversité.

Informations environnementales et sociétales :

- Indicateurs (informations quantitatives) : la part des surfaces certifiées ou en cours de certification environnementale (système de management environnemental), la performance énergétique et la part des surfaces dépassant les exigences de la réglementation thermique, les émissions de CO2 groupe (Scopes 1, 2 et 3), la part des opérations situées à moins de 500 mètres d'un réseau de transport (insertion urbaine) ;
- Informations qualitatives : la politique générale en matière d'environnement (l'organisation, les démarches d'évaluation ou de certification), les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables, la gestion des déchets, la gestion des sols et biodiversité, l'impact territorial (emploi directs, indirects, induits), la relation clients et utilisateurs, l'éthique des affaires, la connectivité et mobilité, la mixité et le développement local, les nouveaux usages et la digitalisation.