

RESPONSABILITE SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

5

5.1 EDITORIAL	106	5.5 PERFORMANCE SOCIALE	135
5.2 CONTEXTE, GOUVERNANCE ET STRATÉGIE RSE	108	5.5.1 Effectifs et organisation	135
5.2.1 Le secteur immobilier en France	108	5.5.2 Recrutement, diversité et égalité des chances ..	137
5.2.2 Démarche RSE	108	5.5.3 Rémunération et partage de la valeur	139
5.2.3 Organisation et mode de gouvernance de la RSE	111	5.5.4 Management des talents et compétences	140
5.2.4 Notations RSE	112	5.5.5 Sécurité et santé des salariés	142
5.2.5 Engagements externes	113	5.6 PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE.....	143
5.3 TABLEAU DE BORD ET PÉRIMÈTRES	114	5.6.1 Energie et climat.....	143
5.3.1 Tableau de bord.....	114	5.6.2 Labellisations et certifications durables	147
5.3.2 Périmètres de <i>reporting</i> et référentiels	116	5.6.3 Economie circulaire	149
5.4 PERFORMANCE SOCIÉTALE	118	5.6.4 Biodiversité et gestion des sols	150
5.4.1 Relations clients et utilisateurs.....	118	5.6.5 Gestion de l'eau.....	151
5.4.2 Développement local	121	5.6.6 Autres enjeux environnementaux	151
5.4.3 Connectivité et mobilité.....	124	5.7 MÉTHODOLOGIES DE REPORTING	152
5.4.4 Confort, santé, bien-être dans les opérations	126	5.7.1 Vérification.....	152
5.4.5 Nouveaux usages et digitalisation.....	128	5.7.2 Evolutions méthodologiques.....	152
5.4.6 Partenariats.....	130	5.7.3 Sources de données.....	153
5.4.7 Ethique professionnelle.....	130	5.7.4 Méthodologie pour les indicateurs environnementaux	154
5.4.8 Sécurité des biens, des personnes et des données personnelles.....	132	5.7.5 Méthodologie pour les indicateurs sociétaux	155
5.4.9 Achats responsables et relations fournisseurs...	132	5.8 TABLEAUX D'INDICATEURS.....	157
5.4.10 Gouvernance	133	5.9 TABLES DE CONCORDANCE ARTICLE 225 GRENELLE II.....	161
5.4.11 Mécénat et partenariat	134	5.10 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT.....	164

Préambule : Altareit est une filiale à 99,85 % d'Altarea Cogedim, par conséquent, le Groupe applique la stratégie RSE d'Altarea Cogedim.

5.1 Editorial

Entreprendre pour une ville durable

Urgence climatique, nécessité d'une économie circulaire, essor de l'économie du partage, évolution de la possession vers l'usage dans les modes de consommation... dans un environnement en pleine mutation, la ville devient le théâtre de transitions qui se complètent, se répondent et s'amplifient : transition territoriale, écologique, sociétale, mais aussi technologique. Ces transformations majeures incitent à repenser les villes afin d'en faire des lieux de forte densité, agréables à vivre, résilients, connectés, inclusifs.

Les habitants et parties prenantes sont également désormais plus informés, vigilants et exigeants. Ils expriment des attentes fortes en termes de qualité, mais aussi d'éthique et d'engagement dans les défis environnementaux et sociétaux.

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 d'impact environnemental, de mobilité, de mixité fonctionnelle, générationnelle, sociale, et en intégrant les progrès amenés par le digital et les nouvelles technologies. Pour y parvenir, il ne suffit plus de faire évoluer les modèles actuels. 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.

Le Groupe entreprend pour la ville, participe à la réinvention de ses dynamiques territoriales, écologiques, économiques et sociétales, pour garantir toujours une haute qualité de vie à ses habitants. Altareit par ses activités de promotion est pleinement acteur de cette démarche.

Le Groupe a repositionné le niveau de sa démarche RSE à la hauteur de ces nouveaux enjeux.

En 2017, la démarche RSE « Tous engagés ! » est lancée au niveau Groupe. Ce programme est basé sur la nouvelle matrice de matérialité.

La démarche est articulée autour de trois convictions :

- **le partenariat avec les villes**, pour développer la ville humaine et durable de demain ;
- **l'accompagnement des clients**, basé sur l'entretien d'un dialogue permanent ;
- **le développement des talents**, premier capital de l'entreprise pour incarner ses convictions et atteindre ses objectifs.

VILLES

Altareit se veut partenaire d'intérêt général des villes. Le Groupe développe des solutions immobilières de haute qualité, à l'origine d'une ville plus dense, diversifiée, conviviale, connectée, créatrice d'emplois et de

développement économique. Cette ville a également une empreinte environnementale réduite.

Faits marquants 2017

- **contribution au développement local** : Altareit soutient près de 32 000 emplois en France (en 2016), répartis sur l'ensemble du territoire. Fort de cette empreinte très significative, il souhaite aller plus loin en bâtissant une démarche de soutien au tissu économique local ;
- **bâti durable** : 100 % des opérations en développement du Groupe sont labellisées ou certifiées qualité et/ou environnement ;
- **empreinte carbone** : le Groupe a enrichi sa démarche carbone en 2017, en s'engageant à travailler la réduction des postes les plus contributeurs de son scope 3 ;
- **partenariats au service d'une ville inclusive** : partenaire depuis 10 ans d'Habitat et Humanisme, le Groupe contribue au logement des plus démunis.

En 2017, pour la 2^e année, Altarea Cogedim est leader Mondial au GRESB, le benchmark de notation ESG de référence de l'immobilier dans le monde.

CLIENTS

Modes de vie, usages, aspirations... les attentes des clients évoluent. Altareit veut renforcer sa relation de confiance avec ses clients, ses utilisateurs et l'ensemble de ses partenaires. Le Groupe a engagé un dialogue et une écoute dans toutes ses activités : enquêtes et études, interactions en réel ou en digital... La satisfaction des clients est l'objectif prioritaire du Groupe, et elle passe également par la qualité de vie et le bien-être dans les opérations.

Faits marquants 2017

- **satisfaction client** : le Groupe a été en 2017 « Élu Service Client de l'Année 2018 », dans la catégorie Promotion immobilière ;
- **qualité de vie et bien-être des occupants** : le Groupe dispose aujourd'hui d'une approche confort, santé bien-être dans chaque activité. En 2017, plus de 80 % des projets de bureau en Ile-de-France sont en cours de certification WELL *Core&Shell* ;
- **nouveaux usages et digitalisation** : le Groupe continue à diffuser largement une culture de l'innovation en interne et de développer des services innovants. Il a lancé sa première application de quartiers Easyvillage à Massy, donnant accès aux habitants à des services urbains connectés.

TALENTS

Pour accompagner sa croissance et pour répondre aux nouveaux enjeux urbains, le Groupe a réaffirmé en 2017 son engagement en matière de création d'emplois et de management des talents et des compétences.

Faits marquants 2017

- **effectifs** : depuis 2 ans, la croissance des effectifs est proche de 14 % par an pour atteindre 1 187 collaborateurs au 31 décembre 2017 (Pitch Promotion inclus) ;
- **développement des compétences** : en 2017, en application du nouveau plan de formation stratégique du Groupe, les heures de formation ont augmenté de 55 % ;
- **rémunération** : début 2016, le conseil de gérance a mis en place un plan général d'attribution d'actions gratuites sur 3 ans, qui se traduit par un dispositif de plus de 20 M€ d'actions distribuées annuellement. Ce dispositif « Tous en Actions ! », reconduit en 2017, a permis à chaque collaborateur en CDI d'être associé au développement et aux résultats du Groupe.

5.2 Contexte, gouvernance et stratégie RSE

5.2.1 Le secteur immobilier en France

L'urgence écologique, et en particulier le changement climatique, l'épuisement des ressources et l'accélération des atteintes à la biodiversité exigent de la part des entreprises et plus largement de la part de la société de s'adapter, de devenir plus sobres et plus résilientes.

Face à ces enjeux, on constate une accélération de la mise en œuvre de réglementations environnementales et sociétales aux niveaux international, européen ou national. 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.

Ainsi sur les bâtiments neufs, la loi Grenelle a ainsi imposé la Réglementation Thermique RT 2012 et la future Réglementation Bâtiment Responsable RBR 2020. Sur le parc existant, la rénovation du parc tertiaire, privé et public, d'ici à 2020, a été inscrite dans la loi Grenelle.

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.

Depuis 2011, sur l'ensemble de ses domaines d'activités, Altareit fait vérifier par un auditeur externe ses principaux indicateurs environnementaux, sociaux et sociétaux de manière à renforcer la qualité de son processus de *reporting* et la fiabilité des données.

En 2017, le Groupe 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.

Le Groupe se prépare également aux réglementations futures, notamment l'exigence de publier une « déclaration de performance extra-financière » qui s'imposera pour l'exercice 2018 suite à la transposition de la Directive européenne du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations non financières. Le Rapport stratégique intégré du groupe Altarea Cogedim présente d'ores et déjà des éléments relatifs au modèle d'affaires, aux risques extra-financiers, et aux réponses apportées pour gérer les risques et dégager des opportunités.

5.2.2 Démarche RSE

5.2.2.1 DÉMARCHE TOUS ENGAGÉS

Au cœur d'un secteur particulièrement dynamique, Altareit est convaincu qu'il n'y a pas de croissance sans responsabilité environnementale et sociétale.

Le Groupe a lancé en 2017 son programme nommé « Tous engagés ! » qui fixe le cap en matière de responsabilité sociétale pour les cinq ans à venir.

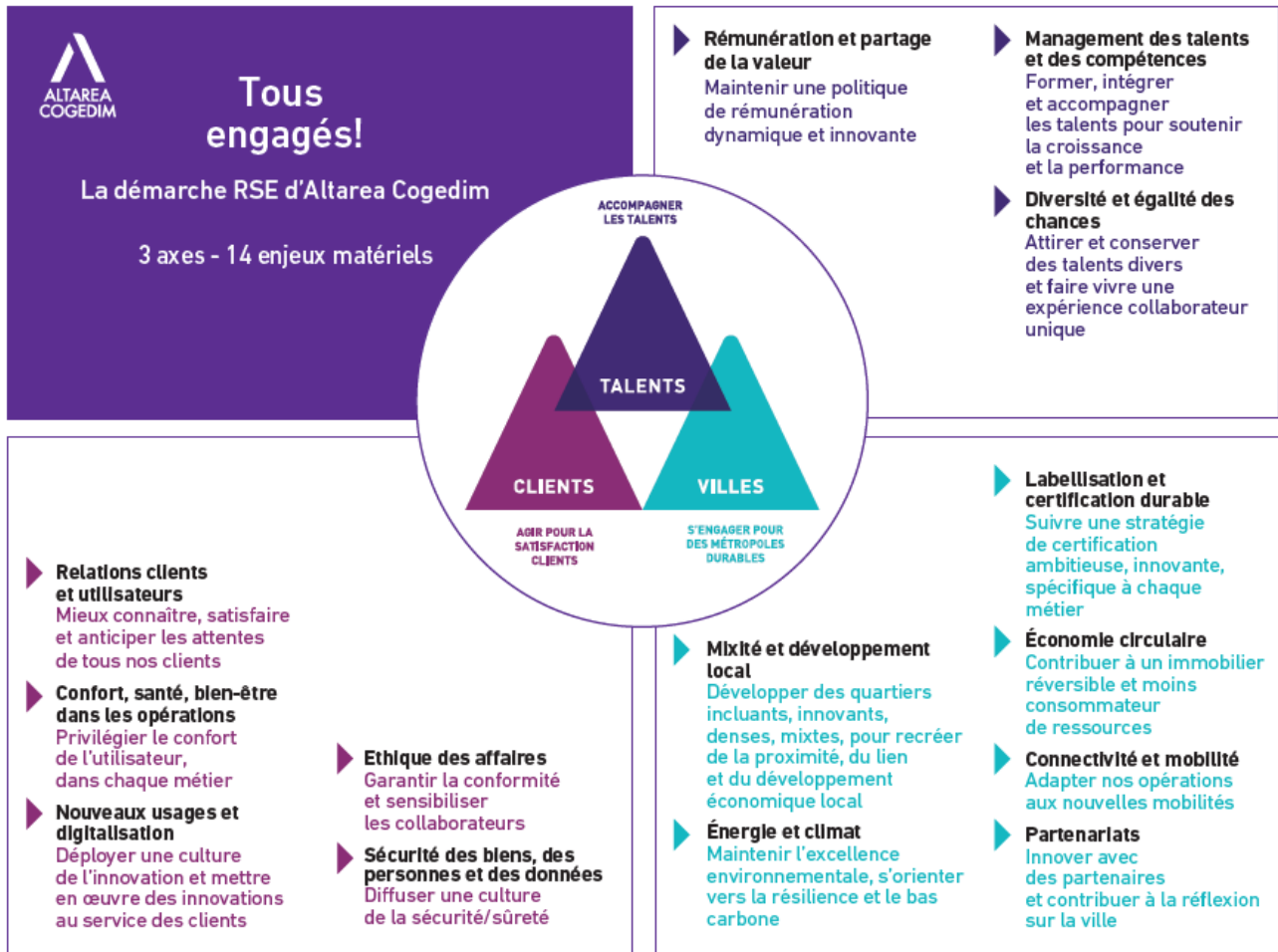
Pour établir ce programme, la démarche RSE du Groupe lancée en 2009 a été mise à jour en 2016 - 2017. Tout en poursuivant sa démarche continue de *reporting*, de maîtrise et d'amélioration de son empreinte environnementale, sociétale et son action sociale, le Groupe a mis à jour sa matrice de matérialité, afin de déterminer ses enjeux matériels et concentrer ses actions futures sur les sujets les

plus pertinents. Les objectifs pour la période 2016 - 2020 ont également été mis à jour.

Tous engagés ! s'appuie sur trois principaux axes d'actions :

- la ville : agir en partenaire d'intérêt général des métropoles, en contribuant au développement des territoires et en proposant des solutions immobilières combinant durabilité et innovation ;
- les clients : placer les clients au cœur de notre stratégie, agir au service de leur satisfaction dans tous les métiers ;
- les talents : accompagner la croissance du Groupe à travers l'excellence opérationnelle des talents.

La démarche RSE du Groupe



Le suivi des principaux objectifs pour chacun des ces axes, est présenté dans le tableau de bord disponible au chapitre 5.3.1, et détaillé dans l'ensemble des parties du présent chapitre.

5.2.2.2 MATRICE DE MATÉRIALITÉ RSE

La matrice permet de positionner les enjeux RSE autour de deux facteurs présentés dans le graphe ci-dessous :

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

Altareit a établi sa nouvelle matrice en 2016 grâce à une démarche en trois étapes :

- analyse détaillée de l'environnement réglementaire et des tendances ;
- interviews d'un panel de 13 parties prenantes externes : investisseurs, clients, enseignes commerciales, collectivités locales... ;
- consultation du comité RSE en interne.

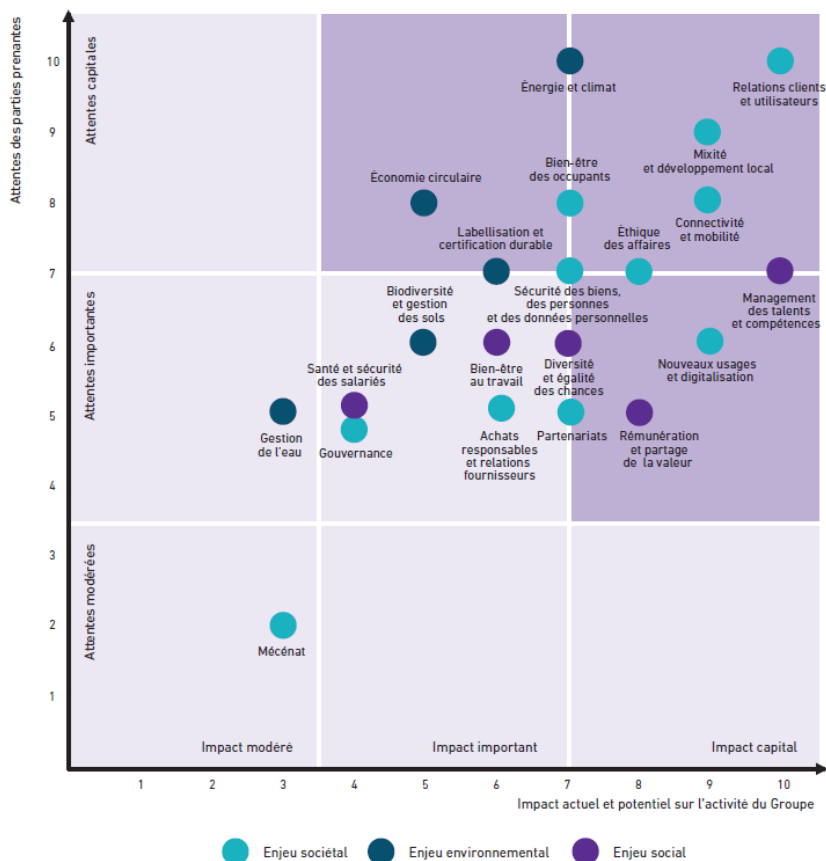
La matrice ainsi établie a été validée par le comité de gestion fin 2016 et sert désormais d'outil pour l'établissement des priorités du Groupe en matière de RSE à moyen terme.

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.

Les enjeux et les réponses apportées par Altareit sont détaillés dans l'ensemble de ce chapitre : chaque paragraphe présente un enjeu et son impact pour le Groupe, les objectifs et politiques mise en place pour répondre à cet enjeu, et les résultats obtenus.

Matrice de matérialité



5.2.2.3 RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le modèle de développement d'Altareit l'expose à une grande variété de parties prenantes avec qui l'échange est une opportunité de démontrer la pertinence de la démarche de développement durable.

Ces parties prenantes incluent notamment :

- les clients acquéreurs de logements ;
- les utilisateurs des bureaux et hôtels ;
- les investisseurs ;
- l'Etat et les collectivités territoriales ;
- les prestataires, fournisseurs et sous-traitants ;
- les collaborateurs et les candidats ;
- les analystes et la communauté financière.

5.2.2.4 DEPLOIEMENT DE LA DEMARCHE RSE : SYSTEME DE MANAGEMENT GENERAL (SMG)

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

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	Promotion Bureau
Guide des bonnes pratiques logement NF Habitat NF Habitat HQE™	SME projets tertiaires BREEAM® NF HQE™ Bâtiments tertiaires
Outils complémentaires : formations sur les évolutions réglementaires et les certifications, guide biodiversité, référentiel bien-être, etc.	

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

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

Depuis le 30 juin 2016, l'ensemble de la production de logements est certifié NF Habitat (à l'exception des copromotion, réhabilitations et des résidences services). Pour certaines de ses réalisations, notamment en Ile-de-France, Altareit 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.

5.2.2.4.2 Système de Management Environnemental (SME) Promotion Tertiaire relatif aux certifications

Parallèlement, le Groupe a conçu dès 2010 le « SME 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™, 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 d'Altareit (Bureau).

5.2.2.4.3 Outils complémentaires aux SME

En complément des dispositifs cités précédemment, les équipes ont à leur disposition les outils suivants.

Formations

Les équipes suivent régulièrement des formations, en particulier à chaque évolution significative de la réglementation et des référentiels des principales certifications.

Fin 2016, le Gouvernement a annoncé la fin de la Réglementation Thermique 2012 à horizon 2020 qui sera remplacée par la Réglementation Bâtiment Responsable 2020. Bien que les seuils de cette future réglementation ne soient pas encore définis, en passant d'une approche thermique à une approche environnementale plus complète, elle introduit de nouvelles notions afin de remplir son objectif de promouvoir le bâtiment à énergie positive. En 2017, les équipes techniques du Groupe ont suivi une formation sur les enjeux de la future réglementation.

Des sensibilisations peuvent aussi avoir lieu lors de comités internes ou de réunion d'information.

Guides thématiques

Depuis 2016, un Guide Biodiversité et Biophilie, conçu par l'équipe RSE avec un comité de pilotage composé d'opérationnels, est diffusé à l'ensemble des équipes intervenant sur les projets de développement logement, bureau, hôtels et projets mixtes. Ces guides ont pour but d'informer sur les moyens de développer et valoriser la biodiversité dans les réalisations du Groupe. Ainsi, pour chaque étape du cycle de vie des projets, le guide précise les contraintes réglementaires, les bonnes pratiques et donne des exemples concrets d'actions ou de partenaires possibles.

5.2.3 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. Elle est composée de quatre collaborateurs et est rattachée à un membre du comité exécutif. Elle conseille le conseil de gérance et le comité exécutif dans la définition de la démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale du Groupe.

Le rôle de cette direction est de piloter la démarche RSE Groupe qui s'applique à Altareit. Une personne au sein de la direction RSE est entièrement dédiée au déploiement du programme « Tous engagés ! » au sein d'Altareit.

Le fonctionnement de la direction s'appuie sur un réseau de 16 référents RSE qui représentent chaque activité du Groupe, à la fois métiers et transversales, dans le cadre de comités RSE qui ont lieu une fois par trimestre. Altareit est

largement représenté au sein de ce comité par les fonctions transverses Groupe et des représentants spécifiques pour les activités de bureau, de logement, de résidences gérées.

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 du carbone et du développement local.

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

Contact : developpementdurable@altareacogedim.com

5.2.4 Notations RSE

Le groupe Altarea Cogedim répond à plusieurs notations, en intégrant à ses réponses les activités d'Altareit, qui représentent une part significative du Groupe et donc de la démarche RSE.

5.2.4.1 GLOBAL REAL ESTATE SUSTAINABILITY BENCHMARK (GRESB)

Depuis 2011, le Groupe participe de manière volontaire au GRESB, benchmark de référence du secteur immobilier en matière de développement durable avec 823 sociétés et fonds évalués en 2017 dans le monde.

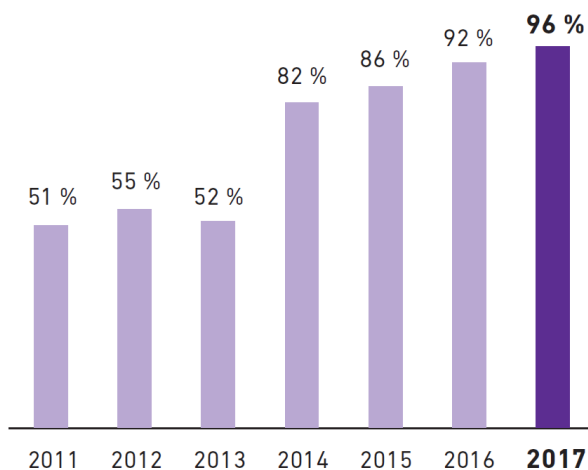
Le Groupe continue sa progression en 2017 avec 4 points supplémentaires par rapport à 2016. Ceci lui permet d'obtenir une note de 96/100 et de conserver son statut de Green star et de Sector Leader.

Le Groupe est également reconnu comme leader en obtenant la première place :

- de l'ensemble des sociétés cotées dans le monde ;
- de l'ensemble des sociétés en Europe.

Par ailleurs, le Groupe obtient la note de A en « transparence » saluant la qualité de ses publications, la fiabilité et l'exhaustivité de son *reporting* et de ses publications RSE.

Evolution de la note GRESB du Groupe



5.2.4.2 CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)

Le Groupe a de nouveau répondu en 2017 au CDP (Carbon Disclosure Project), classement international de référence sur les stratégies carbone des grandes sociétés. Le Groupe a obtenu une nouvelle fois la note A- qui salue les démarches initiées par le Groupe et ses engagements dans la maîtrise de ses émissions de gaz à effet de serre.

5.2.4.3 OEKOM

Oekom, une des principales agences de notation extra-financière dans le monde, a évalué le Groupe et lui a attribué le statut Prime en 2016.

Oekom évalue près de 5 500 entreprises chaque année.

5.2.4.4 INDICE GAÏA - ETHIFINANCE

Le Groupe fait son entrée en 2017 dans l'indice ISR Gaïa.

Cet indice est composé de 70 sociétés apportant des garanties remarquables sur leur gestion des risques ESG.

5.2.5 Engagements externes

Le groupe Altarea Cogedim est membre de plusieurs associations sectorielles et prend des engagements publics relatifs à sa démarche RSE. L'ensemble de ces activités impactent directement Altareit.

5.2.5.1 PARTICIPATION DANS LES ORGANISATIONS SECTORIELLES

Le Groupe 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 :

- FPI (Fédération des Promoteurs Immobiliers) ;
- FSIF (Fédération des Sociétés Immobilières et Foncières) ;
- C3D (Collège des Directeurs du Développement Durable) ;
- Association HQE® - France GBC ;
- Charte tertiaire du Plan Bâtiment Durable ;
- Association BBKA (Bâtiment Bas Carbone).

Par ailleurs, le Groupe 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.

En 2017, le Groupe a notamment contribué aux publications de l'OID sur le confort et le bien-être dans les bâtiments, en particulier en bureau, sur le *reporting* lié au carbone ou sur la mesure des consommations des bâtiments.

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

5.2.5.2 ENGAGEMENTS EXTERNES

Le Groupe est engagé auprès de la Ville de Paris dans le cadre de son Plan Climat Energie.

Le Groupe est signataire de la Charte Paris Action Climat. Ainsi, depuis 2015, le Groupe s'est engagé sur des objectifs quantifiés et mesurables de réduction de gaz à effet de serre et de consommation énergétique d'ici à 2020. Altareit s'est ainsi engagé, sur ses nouveaux projets à Paris, à améliorer ses performances énergétiques par rapport à la réglementation thermique applicable :

- de 10 % sur le logement neuf ;
- de 40 % sur le tertiaire neuf et rénové.

En 2017, le Groupe continue de s'engager auprès de la Ville de Paris en participant aux concertations sur la définition des nouveaux objectifs du Plan Climat 2020 - 2030. Avec environ 3 réunions de travail par an, l'objectif est d'identifier les enjeux et les freins, partager les retours d'expériences, engager des actions concrètes pour accélérer la transition énergétique et cibler des pistes d'action avec la Ville de Paris. Les certifications, les labellisations et les systèmes de refroidissement sont des exemples de thématiques abordées en 2017.

5.2.5.3 CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Altareit souhaite contribuer aux objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies (ODD).

En particulier, le Groupe s'engage pour l'objectif 11, « Villes et communautés durables : faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables ». Altareit est convaincu que le développement des villes, s'il se fait de manière sobre et inclusive, constitue une partie de la solution à apporter aux enjeux d'environnement, de développement, d'emploi...



Quelques exemples des contributions du Groupe :

- *assurer l'accès de tous à un logement et des services de base adéquats et sûrs, à un coût abordable* : le Groupe est partenaire fondateur d'Habitat et Humanisme, qui agit en faveur du logement, de l'insertion et de la récréation des liens sociaux ;
- *réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, y compris en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion des déchets* : le Groupe développe des opérations exemplaires d'un point de vue environnemental (voir chapitre « Performance environnementale ») ;
- *assurer l'accès de tous, en particulier des femmes et des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées, à des espaces verts et des espaces publics sûrs* : la conception de lieux agréables, confortables, sûrs et végétalisés est un des axes de travail fort du Groupe (voir paragraphe « Confort, santé, bien-être dans les opérations »).

5.3 Tableau de bord et périmètres

5.3.1 Tableau de bord

Le tableau ci-dessous présente la synthèse des objectifs et de la performance annuelle. Le détail figure dans les paragraphes suivants.

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

CLIENT : PLACER LE CLIENT AU CŒUR DE NOTRE STRATEGIE

Scope	Engagements	Résultats 2017
Relations clients et utilisateurs : mieux connaître, satisfaire et anticiper les attentes de tous nos clients		
Gruppe	Agir au service de la satisfaction client dans tous les métiers	8 ^e place du classement de l'accueil client du cabinet HCG
Logement	S'engager pour la satisfaction des clients	Le Groupe est Élu Service Client de l'Année 2018 ^(a)
Logement	Garantir la qualité avec la certification NF Habitat	100 % des opérations certifiées NF Habitat ^(b)
Bureau	Etre à l'écoute des attentes des utilisateurs	Une enquête auprès de 18 utilisateurs menée en 2017
Confort, santé, bien-être dans les opérations : privilégier le confort de l'utilisateur, dans chaque métier		
Projets mixtes	Développer des lieux de vie agréables	1 ^{er} quartier Pilote WELL Community Standard (Issy Cœur de ville)
Bureau	Certifier WELL 100 % des projets en Ile-de-France	82 % des projets franciliens en cours de certification WELL
Nouveaux usages et digitalisation : déployer une culture de l'innovation au service des clients		
Gruppe	Déployer une culture de l'innovation	8 événements internes de sensibilisation menés en 2018
Logement et Projets mixtes	Innover au service des clients	Lancement du configurateur de logements 3D Cogedim et d'une application de services pour quartier
Bureau	Tester les labels de connectivité numérique	71 % des projets franciliens visent un label de connectivité
Ethique des affaires		
Gruppe	Former et sensibiliser les salariés les plus exposés sur des sujets comme la corruption ou la fraude	Sensibilisation à la fraude 2 fois par an au niveau Groupe
		2 sessions de formation des populations les plus exposées
Sécurité des biens, des personnes et des données		
Gruppe	Diffuser une culture de la sécurité	Création d'une direction sûreté Groupe

(a) Catégorie Promotion immobilière – Étude BVA Group – Viséo CI – mai à juillet 2017 – Plus d'infos sur escda.fr

(b) Hors co-promotion, réhabilitation et résidences gérées

TALENTS : ACCOMPAGNER NOS TALENTS VERS L'EXCELLENCE OPERATIONNELLE

Scope	Engagements	Résultats 2017
Management des talents et des compétences		
Gruppe	Soutenir la croissance du Groupe	Effectif de 1 187 collaborateurs (+ 14 %) avec 312 recrutements en CDI
Gruppe	Déployer le plan de formation stratégique	13 304 heures de formation (+55%) ^(a)
Rémunération et partage de la valeur		
Gruppe	Associer les collaborateurs aux résultats	Rédition du Plan d'attribution d'actions gratuites
Diversité et égalité des chances		
Gruppe	Augmenter la part de femmes au sein des instances de direction	22 % de femmes au sein du comité des managers (- 2 %)
Gruppe	Favoriser l'emploi des jeunes	133 jeunes en alternance

(a) Hors Pitch Promotion

VILLES : AGIR EN PARTENAIRE D'INTERET GENERAL DES METROPOLES

Scope	Engagements	Résultats 2017
Mixité et développement local : développer une ville mixte, dense, inclusive, innovante		
Groupe	Mettre l'accent sur les opérations mixtes dans leurs usages, intégrant bureau, logement et commerces	9 opérations de grands quartiers mixtes 78 % des surfaces de bureaux et d'hôtellerie sont complétées par du logement ou du commerce
Groupe	Mesurer et améliorer l'empreinte emploi des activités du Groupe	Plus de 32 000 emplois soutenus en France (données 2016)
Logement	Mesurer la part d'achats local	66 % des achats des chantiers sont locaux (dans le département)
Connectivité et mobilité : proposer des opérations bien connectées, favorisant les mobilités bas carbone		
Logement	Sélectionner des nouveaux fonciers proches des transports en commun	98 % des surfaces sont à moins de 500 m des transports en commun ^(a)
Bureau	Sélectionner des nouveaux fonciers proches des transports en commun	100 % des surfaces sont à moins de 500 m des transports en commun
Groupe	Favoriser des mobilités bas carbone pour les collaborateurs	Réalisation du Plan de déplacements entreprise Groupe
Partenariats : collaborer avec les parties prenantes pour innover		
Groupe	Mener une démarche d'open innovation	Partenariats avec 3 incubateurs pour identifier de nouveaux partenaires
Energie et Climat : maintenir l'excellence environnementale, s'orienter vers la résilience et le bas carbone		
Groupe	Un engagement carbone global : - mener des actions de réduction sur les postes majeurs - travailler sur les émissions évitées avec les parties prenantes	3 ktCO ₂ e émises par le Groupe pour les scopes 1 et 2 (scope 1 : 2 ktCO ₂ e, scope 2 : 1 ktCO ₂ e) 4 085 ktCO ₂ e émises par le Groupe pour le scope 3 (dont achats de matériaux : 938 ktCO ₂ e, et autres postes dont déplacements des occupants, énergie occupants... : 3 147 ktCO ₂ e)
	- former les équipes techniques aux enjeux du carbone dans le bâtiment	92 % des équipes techniques Bureau / Logement formés
Bureau	Maintenir un niveau élevé de performance énergétique	100 % des surfaces ont une performance meilleure que celle de la RT d'au moins 30 %
Economie circulaire : contribuer à un immobilier moins consommateur de ressources et réversible		
Bureau	Favoriser les réhabilitations pour réduire la consommation de ressources	La part de réhabilitation est de 66 % en Ile-de-France
Labellisation et certification durable : suivre une stratégie de certification ambitieuse, innovante, spécifique à chaque métier		
Logement	100 % des nouveaux projets NF Habitat HQE™ pour les gammes D et supérieures en Ile-de-France^(b)	100 % de surfaces certifiées
Bureau	100 % des nouveaux projets certifiés NF HQE™ Bâtiments tertiaires « Excellent » et BREEAM® « Very Good » a minima	100 % de surfaces certifiées

(a) Hors Pitch Promotion

(b) Hors co-promotion, réhabilitation 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, le Groupe 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, Altareit base son reporting sur les principaux référentiels et indicateurs nationaux et internationaux (GRI G4 Construction and Real Estate Sector Supplement, EPRA, etc...).

Exhaustivité du reporting extra-financier

ENTITÉ	ENVIRONNEMENT				SOCIAL
	COGEDIM		PITCH PROMOTION		ALTAREIT
ACTIVITÉ	PROMOTION LOGEMENT	PROMOTION BUREAU	PROMOTION LOGEMENT	PROMOTION TERTIAIRE	CORPORATE
RÉFÉRENTIEL	Définition interne (chapitre « Méthodologie et Tableaux d'indicateurs »)				GRI CRESS
PÉRIODE	au 30 septembre année N	1 ^{er} octobre année N-1 au 30 septembre année N			1 ^{er} janvier année N 31 décembre année N
PÉRIMÈTRE	225 opérations 21 577 logements	21 opérations 426 902 m ² SHON ou SDP	30 opérations 3 397 logements en Ile-de-France	21 opérations 190 562 m ² SHON ou SDP	1 187 collaborateurs (incluant Pitch Promotion)
COUVERTURE DU REPORTING	100 %	100 %	100 % ⁽¹⁾	100 %	100 %

(1) 100 % des opérations en Ile-de-France

5.3.2.1.1 Conformité du reporting aux référentiels nationaux et internationaux

Dans une volonté de transparence et de manière à pérenniser le processus de reporting RSE, Altareit s'est basé sur des référentiels nationaux et internationaux reconnus pour établir ses référentiels internes de reporting et sa communication extra-financière.

Le reporting extra-financier suit les directives de l'article 225 du Grenelle de l'environnement. Il est de plus compatible avec le supplément sectoriel GRI G4 CRESS (Construction & Real Estate Sector Supplement).

5.3.2.1.2 Période de reporting

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

Concernant l'activité de promotion immobilière, la longueur des processus de calcul imposent une période de reporting décalée pour les données environnementales ainsi que les données sociétales liées aux achats de biens et services (en

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.

particulier les emplois indirects). La méthodologie est détaillée ci-dessous.

5.3.2.2 PRECISIONS SUR LE PERIMETRE DE REPORTING

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

En 2016, Altareit a acquis 100 % du capital de Pitch Promotion, dont les données sont intégrées au reporting social et environnemental.

5.3.2.2.1 Précisions sur le périmètre de reporting social

Le périmètre de reporting social inclut l'ensemble des entités juridiques d'Altareit avec une intégration globale en finance et une masse salariale non nulle. Les effectifs de Pitch Promotion, acquis en cours d'année 2016, ont été intégrés aux données en 2017.

5.3.2.2.2 Précisions sur le périmètre de reporting environnemental

Altareit a développé des indicateurs pour être le plus représentatif de son activité de promoteur immobilier.

Méthode de prise en compte des nouveaux développements Bureau de Cogedim 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 d'Altareit, la méthodologie de définition du périmètre d'Altareit a été ajustée cette année : le périmètre des opérations prises en compte comprend désormais 100 % des opérations Bureau qui, entre le 1^{er} octobre 2016 et le 30 septembre 2017 :

- sont engagées après réception d'un arrêté de permis de construire ;
- sont en travaux, initiées lors des exercices précédents et qui feront l'objet d'une livraison lors des prochains exercices ;
- ont fait l'objet d'une livraison.

En raison du faible nombre de projets hôteliers en cours de développement, les données ont été regroupées dans l'activité Bureau.

Les données de 2016 ont été retraitées pour garantir la comparabilité des données.

Méthode de prise en compte des nouveaux développements Logement de Cogedim dans le périmètre de reporting

Le reporting annuel des opérations Logement de Cogedim, 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.

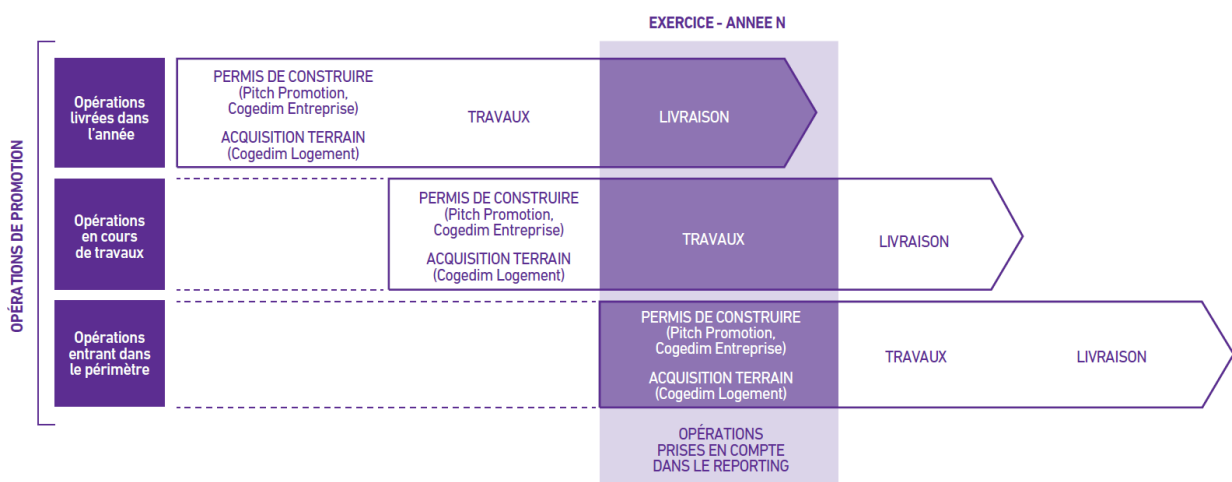
Méthode de prise en compte des nouveaux développements Logement et Tertiaire Pitch Promotion dans le périmètre de reporting

Le reporting annuel des opérations Pitch Promotion comprend 100 % des opérations qui, entre le 1^{er} octobre 2016 et le 30 septembre 2017 :

- sont engagées après réception d'un arrêté de permis de construire ;
- sont en travaux, initiées lors des exercices précédents et qui feront l'objet d'une livraison lors des prochains exercices ;
- ont fait l'objet d'une livraison.

En raison du faible nombre de projets hôteliers et commerciaux en cours de développement, les données ont été regroupées avec les projets Bureau. Les projets de logistique représentant environ 5 % (en surface) des projets Tertiaire sont considérés comme non significatifs et, par conséquent, exclus du reporting Tertiaire.

Synthèse des méthodes de prise en compte des nouveaux projets en développement dans le périmètre de reporting



Pour faciliter la compréhension des indicateurs portant sur les opérations de promotion, Altareit a fait le choix de retenir la même méthode de comptabilisation pour chaque typologie, chaque certification environnementale et chaque labellisation énergétique, bien que les dates clés d'obtention

de la certification soient variables en fonction de chaque typologie d'actif et de chaque certification environnementale.

5.4 Performance sociétale

5.4.1 Relations clients et utilisateurs

Niveau de matérialité : capital			
Scope	Engagements	Résultats 2017	Commentaires
Groupe	Agir au service de la satisfaction client dans tous les métiers	8 ^e place du classement de l'accueil client du cabinet HCG	En 2017, le Groupe continue de faire de la satisfaction client une priorité : rapidité et qualité des réponses apportées aux clients et déploiement progressif de nouveaux Store Cogedim au niveau national
Logement	S'engager pour la satisfaction des clients	Élu Service Client de l'Année 2018 ^(a)	Ce prix, remporté dans la catégorie Promotion immobilière, récompense les efforts du Groupe en faveur des clients depuis plusieurs années
Logement	Garantir la qualité : certifier 100 % des opérations certifiées NF Habitat^(b)	100 % des opérations certifiées NF Habitat	Le Groupe est 100 % NF Habitat depuis 2 ans, reflet de ses efforts continus pour la qualité
Résidences services	Etablir un dialogue formalisé avec les résidents pour améliorer les prestations	Au moins 1 rencontre mensuelle avec les résidents dans chacune des 10 résidences	Des rencontres plus régulières ont eu lieu en 2017, jusqu'à une fois par mois
Bureau	Etre à l'écoute des nouvelles attentes des utilisateurs	18 utilisateurs interviewés en 2017	Le Groupe a renforcé son dialogue utilisateurs en 2017 en menant une étude dédiée à leurs attentes

(a) Catégorie Promotion immobilière – Étude BVA Group – Viséo CI – mai à juillet 2017 – Plus d'infos sur escda.fr

(b) Hors co-promotion, réhabilitation et résidences gérées

5.4.1.1 SATISFACTION CLIENT

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

Le Groupe a des typologies de clients diverses et souhaite proposer à chacune la meilleure expérience. La démarche du Groupe passe par une évaluation systématique des attentes et de la satisfaction des clients, et le déploiement dans chaque métier de mesures spécifiques, avec le cas échéant des équipes dédiées.

En Logement, l'indicateur clé est le taux de recommandation, et sa progression est une priorité pour le Groupe. Pour ce faire, une équipe dédiée a été créée en 2015.

En Bureau, le Groupe a mené cette année une enquête auprès de grands utilisateurs pour mieux comprendre leurs attentes et adapter ses offres, tout en anticipant la mutation des usages et des pratiques.

Ces efforts se voient récompensés :

- en octobre 2017 le Groupe a été « Élu Service Client de l'Année 2018 », dans la catégorie Promotion immobilière. Le prix « Élu Service Client de l'Année » s'intéressait aux promoteurs immobiliers pour la première année et a envoyé des clients-mystère pour réaliser des tests sur plusieurs critères d'évaluation : l'accueil téléphonique, la disponibilité par e-mails, la relation client sur les réseaux sociaux...
- en janvier 2018, le Groupe gagne 23 places et arrive 8^e du classement 2018 de l'accueil client du cabinet HCG. Ce classement met à l'épreuve les services clients des 200 principales sociétés implantées en France en

testant l'ensemble de leurs canaux : téléphone, courrier, e-mail, site Internet et réseaux sociaux.

5.4.1.1.1 Logement

En 2015, la création du pôle client dédié a structuré une démarche client globale pour l'activité Logement en France. Cette démarche s'est premièrement formalisée avec la mise en place de processus dédiés en interne et des actions pour renforcer la relation client à chaque moment du parcours client. L'ouverture du 1^{er} Store Cogedim, lieu unique dédié aux clients, est l'un des éléments les plus emblématiques.

Ce pôle client 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.

En 2017, l'évolution de la démarche client s'est concrétisée par :

- la création d'une hotline dans le parcours client ;
- l'ouverture progressive de nouveaux Store Cogedim en France ;
- la sensibilisation de l'ensemble des métiers en interne à la relation client.

Un parcours client dédié

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

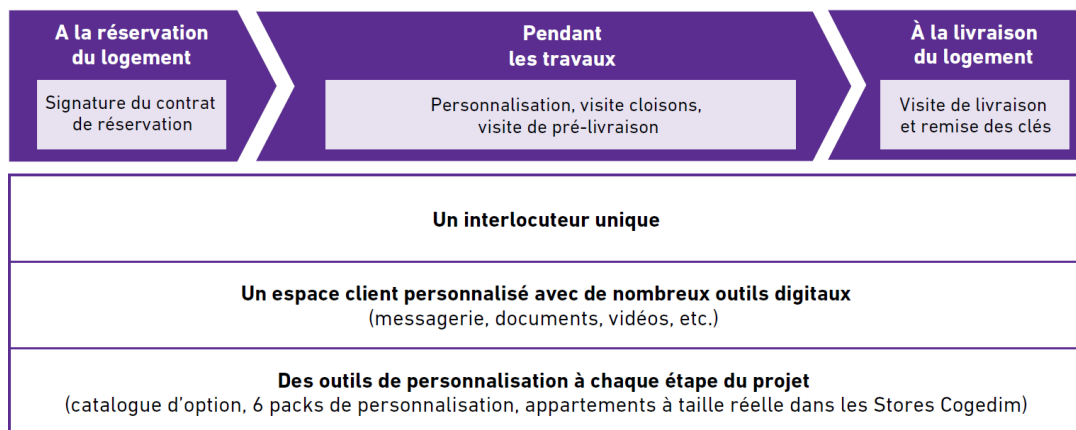
- un interlocuteur unique pour chaque client : pour chaque vente de logements, un responsable de la relation client est nommé et devient l'interlocuteur unique de l'acquéreur tout au long de son parcours qui dure plusieurs années, du contrat de réservation jusqu'à la livraison ;
- un espace client dédié : 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.

En 2017, Altareit renforce l'accompagnement du client dans son parcours avec la création de l'écoute client. Ce dispositif consiste à la mise en place d'un point de contact unique à l'ensemble des clients via une ligne téléphonique dédiée. Elle garantit la prise en charge d'un client en cas d'indisponibilité du responsable de la relation client qui lui est dédié.

Éléments-clés du parcours client



Des lieux inédits dédiés à l'immobilier neuf dans toute la France

En complément du parcours client, Altareit a ouvert en 2016 son premier Store Cogedim, lieu unique dédié à ses clients, 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.

En 2017, Altareit étend ce concept en ouvrant son second Store Cogedim à Toulouse. Ce Store dispose des mêmes fonctionnalités que celui de Paris avec la particularité d'avoir un espace Cogedim Gestion & Services dédié à l'accompagnement des investisseurs dans la mise en place d'une gestion locative.

Cette nouvelle ouverture est la première du déploiement de ce concept dans les grandes métropoles régionales. Un nouveau Store Cogedim a ouvert en janvier 2018 à Bordeaux et d'autres suivront progressivement au cours de l'année.

Un large dispositif d'enquête de satisfaction

Pour mesurer ses progrès et disposer de données détaillées sur la satisfaction client sur l'ensemble du territoire, le pôle client 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 2017, près de 1 500 acquéreurs ont répondu aux questions, 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 client 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. Altareit s'est donc fixé comme objectif d'atteindre 70 % de taux de recommandation pour chacune des

directions Régionales. En 2017, la démarche porte ses fruits avec une progression de 10 points depuis 2015.

Un renforcement continu de la relation client

En parallèle du suivi de ce taux de satisfaction, Altareit 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 mène des enquêtes mystères sur l'ensemble du territoire, avec des tests 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 dispositifs alimentent le pôle client et permettent une amélioration continue de la volonté d'accompagner au mieux les clients.

Ces efforts combinés ont permis à Altareit de se voir attribuer le prix « Elu Service Client de l'année 2018 »¹ dans la catégorie promotion immobilière.

Le Groupe a la volonté de multiplier les occasions de dialogue en direct avec ses clients. En 2017, plus de 5 000 courriers ont été envoyés à un large panel de clients afin de recueillir leurs impressions sur le parcours client. Suite à des livraisons, des réunions physiques sont de plus en plus organisées pour percevoir leurs points de satisfaction comme d'insatisfaction. Ces rencontres ont lieu en présence des équipes impliquées, indépendamment de leur métier, chaque collaborateur faisant partie de la chaîne de l'accompagnement du client.

Tous acteurs de la relation client

La culture client est une des valeurs essentielles dans le Groupe. Dans sa campagne publicitaire de l'été 2017, Cogedim a souhaité valoriser les spécificités métiers de ses collaborateurs. La campagne a d'abord été révélée en interne pour faire prendre conscience du rôle de chacun dans la création de valeur de l'entreprise, notamment au service des clients. A travers cette campagne, Cogedim a spécifiquement choisi des collaborateurs qui révèlent la différence Cogedim : architecte d'intérieur, responsable relation client... qui sont un atout pour ses clients.

Afin d'appuyer le rôle de chacun dans la relation client Altareit a pour projet de sensibiliser l'ensemble des métiers à la relation client lors d'un moment dédié début 2018.

Cette démarche a pour objectif de porter une véritable culture client, c'est-à-dire des corrections et des valeurs partagées au sein des différentes fonction logement.

5.4.1.1.2 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 2017 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 entre les locataires résidents est organisée dans chacune des 10 résidences une fois par mois, 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.

Par ailleurs, une réunion semestrielle est organisée avec la direction de Cogedim Club® et permet d'échanger sur les axes d'améliorations ou d'évolutions nécessaires en accord avec les occupants des résidences.

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.

Le Groupe analyse ensuite 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 fur et à mesure.

Enfin, Cogedim Club® participe aux travaux de réflexion de la mise en place d'un label de qualité en concertation avec les adhérents du SNRA (Syndicat National des Résidences pour Aînés). Cette certification, qui verra le jour en 2018, permettra de garantir un niveau de qualité conforme à un cahier des charges agréé par l'AFNOR.

5.4.1.1.3 Bureau

Dans un contexte où les modes de travail et attentes des collaborateurs vis-à-vis de leur environnement de travail évoluent rapidement, le Groupe est à l'écoute de ses partenaires et utilisateurs.

Altareit imagine des bureaux qui favorisent la productivité des équipes, le confort et le bien-être des salariés.

En 2017, Altareit a mené une campagne d'entretiens auprès de directions immobilières de grandes entreprises afin d'évaluer leurs besoins et leurs attentes. 18 entretiens ont ainsi été réalisés. Les sujets abordés ont traité du contexte dans lequel évoluent les grands comptes, les conséquences sur leurs projets immobiliers, leur perception des relations bailleurs-utilisateurs, leurs attentes en matière d'offre de services et de flexibilité et a abouti sur les caractéristiques d'un immeuble intégrant au mieux leurs besoins. Les résultats de cette étude pourront faire évoluer les offres du Groupe.

¹ Catégorie Promotion immobilière – Étude BVA Group – Viséo CI – mai à juillet 2017 – Plus d'infos sur escda.fr

5.4.2 Développement local

Niveau de matérialité : capital			
Scope	Objectifs / Engagements	Résultats 2017	Commentaires
Groupe	Mettre l'accent sur les opérations mixtes dans leurs usages, intégrant bureau, logement et commerces	9 opérations de grands quartiers mixtes 78 % des surfaces de bureaux et d'hôtellerie sont complétées par du logement ou du commerce	Le Groupe propose de la mixité d'usages sur toutes ses opérations significatives, pour favoriser la proximité et l'animation des villes
Groupe	Mesurer et améliorer l'empreinte emploi des activités du Groupe	Près de 32 000 emplois soutenus en France (données 2016)	Le Groupe soutient un écosystème de plus en plus large de fournisseurs, prestataires, services et contribue de manière significative à l'emploi sur tout le territoire
Logement	Mesurer la part d'achat local	Création de l'outil de mesure 66 % des achats des chantiers sont locaux (dans le département)	Altareit suit cet indicateur pour renforcer sa contribution économique locale

5.4.2.1 VISION DE LA VILLE

Portée par les aspirations de la nouvelle génération, l'essor des nouvelles technologies et la culture des réseaux, la vie en ville se réinvente. Les attentes des habitants s'articulent aujourd'hui autour de la proximité, l'intensité des usages, la convivialité, la tranquillité.

Altareit a conscience de sa responsabilité en tant que promoteur immobilier. Le savoir-faire unique du Groupe en logement, bureau et commerce permet de développer de grands projets mixtes de quartiers, et d'apporter une contribution significative au développement local.

A ce titre, le Groupe mène depuis plus d'un an une réflexion approfondie sur les actions et les indicateurs de sa contribution au développement local, qu'elle soit économique, solidaire, sociétale, environnementale... Les contributions majeures d'Altareit sont :

- **le développement de quartiers mixtes dans leurs usages** : Altareit a la conviction que la ville durable prend la forme d'un quartier diversifié proposant un mix entre des logements et des activités tertiaires et de loisirs (commerces, bureaux, loisirs...). Cette proximité crée de la convivialité, de la durabilité, permet de réduire les déplacements et donne une dimension plus humaine à la ville ;
- **la contribution au développement local** : Altareit souhaite contribuer, à l'échelle de ses projets, au développement de l'économie locale : soutien aux entrepreneurs et *start-up* locales, soutien aux filières courtes, achats locaux... ;
- **le soutien à l'emploi** : les activités d'Altareit ont un impact significatif sur l'emploi et la création de richesse en France, grâce notamment au volume important d'achats effectués. Le Groupe a mis à jour la méthode de calcul de son empreinte économique cette année ;
- **l'intégration des projets dans leur environnement** : le Groupe souhaite faciliter l'intégration de ses opérations dans leur environnement, à la fois par une prise en compte du contexte environnemental local

(biodiversité notamment) et l'implication des riverains par un dialogue renforcé.

L'ensemble des résultats de 2017 sont détaillés ci-dessous.

Enfin, afin d'approfondir sa réflexion, depuis fin 2016, le Groupe participe à un *think tank* 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, en échangeant entre entreprises et avec des acteurs innovants sur le sujet.

5.4.2.2 LE DÉVELOPPEMENT DE QUARTIERS MIXTES

Le Groupe place la mixité au cœur de son offre : Altareit conjugue l'ensemble de ses savoir-faire pour concevoir et réaliser de grands projets mixtes novateurs où se mêlent logements, bureaux, hôtels et commerces. Ces projets sont menés en collaboration avec les collectivités, les aménageurs, les acteurs privés, les investisseurs et les particuliers. Ils permettent au Groupe de s'engager sur des problématiques de requalification urbaine complexe et d'aménagement du territoire.

Le Groupe est présent sur 9 opérations mixtes au 5 mars 2018 à travers la France : des projets de grande envergure et audacieux qui préfigurent les lieux de vie urbains de demain.

Ainsi Altareit a livré au second semestre 2017 le premier nouveau quartier mixte du Grand Paris, à Massy en Essonne. Ce site, situé sur un hub de transports, est un cœur de ville de 4 hectares réalisé en une seule tranche et dans un temps record de 2 ans et demi. Il était le plus grand chantier d'Ile-de-France.

Les autres projets en cours incluent notamment les 100 000 m² d'« Issy Cœur de Ville », à Issy-les-Moulineaux, la requalification du centre-ville de Bobigny...

Outre ces grands projets ambitieux, Altareit introduit de la mixité dès que possible dans ses projets : 78 % des surfaces de bureaux et d'hôtellerie ne sont pas mono-activité mais complétées par une autre activité telle que du logement ou du commerce.

Altareit s'associe aux autres activités d'Altarea Cogedim pour développer de la mixité : en particulier, les opérations de logements Altareit peuvent être associés à l'offre de commerce de proximité d'Altarea Cogedim, nommée Altaproximité. Une trentaine d'opérations conjointes sont actuellement en cours. L'objectif est de dynamiser les opérations de logements, en leur adjoignant des commerces et en créant un réel tissu urbain. La commercialisation intégrée au niveau du groupe Ceci permet de garantir la mise en place d'un mix de commerces complémentaires pertinent pour la vie de quartier et également durable grâce à un modèle économique pensé en amont.

5.4.2.3 CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

Altareit entend jouer un rôle dans le développement économique de ses zones d'implantation. Le lien avec le tissu économique se fait de manière naturelle pour ses activités qui dépendent largement de la vie locale.

Afin de mieux identifier les actions, de les quantifier, de partager les bonnes pratiques et de structurer une démarche globale, un recensement a été lancé au niveau du Groupe en 2017 pour identifier les actions de développement économique local menées de manière volontaire par les équipes opérationnelles. Ce recensement a permis de constater que l'ancrage local était réel, en particulier dans les directions régionales de Cogedim et chez Pitch Promotion : la plupart des filiales développaient des partenariats avec des acteurs du territoire.

Par exemple, les filiales développent des liens avec les *start-up* locales. A Nantes par exemple, la filiale Cogedim a contribué à organiser un concours faisant intervenir des *start-up* sur des thèmes d'innovation comme le hall connecté, ou « habiter les toits ». Plus de 130 *start-up* ont participé.

La démarche Groupe est en cours de structuration.

En parallèle, Altareit a lancé un travail de quantification des achats locaux pour son activité Logement Cogedim. Cette étude, menée pour la 1^{ère} année en 2017, indique que 66 % des entreprises de travaux (représentant 63 % des montants versés) sont basées dans le département où est situé le chantier, et plus de 90 % sont situées dans la région administrative du chantier. Le Groupe va maintenant approfondir son analyse par région et mettre en place des actions d'amélioration lorsque c'est pertinent, afin de favoriser l'ancrage local de ses opérations.

5.4.2.4 EMPREINTE EMPLOI

Altareit quantifie depuis plusieurs années sa contribution économique indirecte en matière d'emploi et de développement local. En 2017, afin de refléter la croissance rapide du Groupe, et donc de ses effectifs et de ses achats, le Groupe a mis à jour l'étude de l'empreinte socio-économique. Les données incluent désormais les activités de Pitch Promotion et sont également disponibles pour chaque métropole d'implantation du Groupe.

Les activités du Groupe en matière de promotion immobilière engendrent un volume d'achats significatif, à l'origine d'un coefficient multiplicateur très important : en 2016, pour

1 emploi direct d'Altareit en France, 35 emplois supplémentaires sont soutenus dans l'économie française.

Au total, plus de 31 800 emplois sont directement soutenus par l'activité du Groupe (achats, salaires, fiscalité...). Le Groupe génère un PIB de plus de 1,7 milliard d'euros sur le territoire français.

31 800 emplois soutenus par Altareit en France

Le coefficient multiplicateur de 35, très significatif, s'explique par les activités du Groupe qui sont fortement génératrices d'achats et de sous-traitance, en particulier dans les métiers de la construction, des études et de la maintenance.

La méthodologie LOCAL FOOTPRINT®

Altareit a travaillé avec le cabinet Utopies qui a utilisé la méthodologie LOCAL FOOTPRINT®. Cette méthodologie robuste est basée sur le concept macro-économique des Tableaux Entrées-Sorties (source EUROSTAT) permettant de modéliser le fonctionnement de l'économie à partir de la comptabilité nationale.

Sur la base des données réelles d'achats (par zone et secteurs) et de masse salariale collectées par les équipes d'Altareit, la méthodologie permet de simuler les retombées socio-économiques de l'activité d'une entreprise sur le territoire français et dans les métropoles d'implantation du Groupe.

Les indicateurs suivis par l'étude sont les suivants :

- les emplois indirects : les emplois supportés directement par les achats de biens et de services des différentes entités du Groupe.
- les emplois induits : les emplois générés par la consommation des employés directs et indirects en France.

Les emplois soutenus par les activités du Groupe (données 2016)



L'étude a également permis de mettre en avant que les principaux secteurs soutenus sont le bâtiment et les travaux publics (22 % des emplois), la santé, l'éducation et le social (15 % des emplois) et les prestations intellectuelles (consulting, experts : 14 % des emplois).

Principaux secteurs soutenus par Altareit



Bâtiment, travaux publics
7 117 emplois



Santé, éducation, social
4 750 emplois



Consulting, experts
4 425 emplois



Commerce, négoce
2 778 emplois

Pour ses activités fortement créatrices d'emplois indirects, le Groupe étudie la possibilité de généraliser, à moyen terme, les clauses encourageant le développement économique et la création d'emplois en nouant des partenariats avec des collectivités locales et les multiples acteurs de l'emploi et de l'insertion sociale.

Données 2017

Suite à cette étude, le Groupe a extrapolé les données pour calculer son empreinte socio-économique 2017 et refléter la croissance de ses activités et effectifs. Sur cette base, le Groupe soutient directement 40 500 emplois en 2017.

5.4.2.5 INTÉGRATION DES PROJETS DANS LEUR ENVIRONNEMENT

Afin de garantir une intégration au tissu local et une contribution positive au territoire, Altareit veille à préserver l'environnement d'implantation de ses projets et à les valoriser, notamment pendant la période de chantier. Au niveau environnemental, une attention particulière est portée au potentiel écologique du site.

Concernant l'intégration dans le territoire, le Groupe veille à entretenir un dialogue régulier avec les riverains, et à informer sur les projets pendant le chantier. Sur le projet Issy Cœur de ville par exemple, une exposition a été créée pour faire découvrir aux habitants les mutations du site en illustrant ses multiples « vies » depuis le XIV^e siècle, jusqu'au nouvel écoquartier en cours de développement par le Groupe.

Le Groupe veille également à animer ses grands chantiers pendant les périodes d'inactivité notamment (urbanisme temporaire). Ainsi, à Nantes, la maison d'arrêt, en attente de démolition, a été mise à disposition d'une association qui a fait intervenir dix artistes sur ses murs. Plus de 15 000 personnes ont visité l'exposition avant la reconversion du site en logements. Autre exemple sur le projet Campagne-Première à Paris : durant la période précédant la transformation d'un ancien bureau de poste en logement, 1 600 m² ont été mis à la disposition d'une trentaine d'artiste pour une création *in situ* de plusieurs semaines. Cet atelier temporaire et ouvert au public a permis à ses visiteurs de découvrir en coulisses les artistes à l'œuvre.

Ces actions permettent de créer de l'activité dans le quartier et aux riverains de s'appropriier les projets.

5.4.3 Connectivité et mobilité

Niveau de matérialité : capital			
Scope	Objectifs / Engagements	Résultats 2017	Commentaires
Logement	Sélectionner des nouveaux fonciers proches des transports en commun	98 % des surfaces en développement situées à moins de 500 mètres des transports en commun ^(a)	La proximité aux transports reste stable depuis 2016 pour le logement et progresse pour le bureau. Cela démontre la volonté du Groupe de proposer des opérations bien connectées, favorisant la proximité et des mobilités bas carbone.
Bureau	Sélectionner des nouveaux fonciers proches des transports en commun	100 % des surfaces en développement situées à moins de 500 mètres des transports en commun	
Groupe	Favoriser des mobilités bas carbone pour les collaborateurs	Réalisation du Plan de déplacements entreprise Groupe (à Paris & Lyon)	Le Groupe engage une réflexion de moyen terme pour diminuer la part de la voiture thermique dans les déplacements des collaborateurs

(a) Hors Pitch Promotion

L'emplacement et le bon raccordement au réseau de transport sont des enjeux clés dans l'immobilier et qui gagnent de l'importance 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), 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, 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 LOGEMENT ET BUREAU

5.4.3.1.1 Accessibilité en transports

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

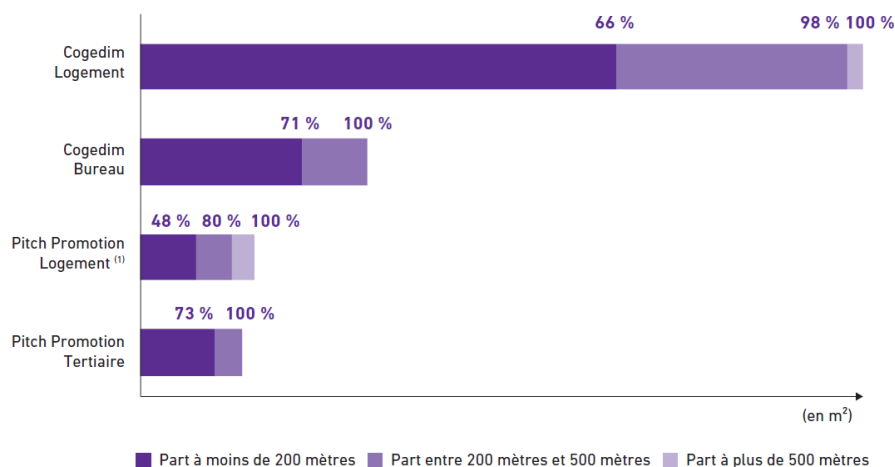
Ce positionnement permet de favoriser un usage et un mode de vie confortables et plus durables non seulement auprès de ses clients et de ses utilisateurs, mais aussi à la société en général.

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

En 2017, toutes activités et filiales confondues, 97 % des surfaces développées par Altareit sont situées à moins de 500 mètres à pied d'un arrêt de transport en commun, totalisant plus de 2 millions de m².

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.

Proximité des projets aux transports en commun



(1) Périmètre : opérations en Ile-de-France

Ces chiffres sont stables par rapport à 2016.

5.4.3.1.2 Relation des projets en développement avec leur environnement

Altareit 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.

5.4.3.1.3 Nouveaux usages

Afin d'éviter toute obsolescence prématurée d'un immeuble et d'offrir des conditions de vie et de travail optimales, chaque projet doit intégrer des aménagements ou équipements en réponse aux nouveaux usages.

En réponse au développement de la mobilité électrique, Altareit crée des places de parking pré-équipées de bornes de recharge pour véhicules électrique sur ses projets Bureau et prend systématiquement des mesures conservatoires permettant d'en installer durant la phase d'exploitation du bâtiment. En 2017, une centaine de places de parkings pré-équipées d'une borne de recharge pour véhicule électrique est en développement sur les projets Bureau en Ile-de-France.

En parallèle, le Groupe réfléchit à des solutions innovantes de mobilité sur ses opérations telles que l'autopartage et les parkings mutualisés.

5.4.3.2 CORPORATE : PLAN DE MOBILITÉ GROUPE

Le Groupe a mis en place des plans de mobilité sur ses bureaux de Paris (Cogedim et Pitch Promotion) et Lyon pour diminuer la part de la voiture individuelle thermique dans les déplacements de ses collaborateurs. Une réflexion de moyen terme est engagée sur le développement de solutions de mobilité durables et innovantes.

5.4.4 Confort, santé, bien-être dans les opérations

Niveau de matérialité : capital			
Scope	Engagements	Résultats 2017	Commentaires
Projets mixtes	Développer des lieux de vie agréables	Développement du 1 ^{er} quartier Pilote WELL Community Standard, à Issy Cœur de ville	Grâce à ce quartier pilote, le Groupe a la volonté de renforcer son expertise sur la qualité de vie dans les quartiers
Bureau	Certifier WELL 100 % des projets en Ile-de-France	82 % des projets franciliens certifiés ou en cours de certification WELL <i>Core&Shell Silver</i> minimum	Le groupe a créé cet indicateur en 2017 et s'est fixé ce nouvel objectif pour concrétiser son ambition sur le bien-être

Pour offrir à ses clients la meilleure expérience, Altareit accorde une attention particulière aux sujets du confort, de la santé et du bien-être dans les lieux qu'il développe. Le Groupe travaille ainsi dans l'ensemble de ses métiers à se fixer des lignes directrices relatives à ces enjeux, en s'appuyant sur des certifications externes (comme la certification WELL) et sur des exigences internes.

Altareit inclut dans l'enjeu de bien-être l'ensemble des problématiques techniques liées au confort et à la santé dans le bâti (qualité de l'air, acoustique, lumière, esthétique), ainsi que l'ensemble des services qui peuvent être apportés aux occupants pour améliorer la perception du moment passé dans le bâtiment : accès à des équipements confortables, zones de repos, accès à une alimentation de qualité, propositions de loisirs, d'art, ou de services facilitant la vie... Ces deux axes sont ensuite déclinés dans chaque métier du Groupe avec leurs spécificités.

Pour son activité Bureau, le Groupe 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.

Pour son activité Logement, les immeubles 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.

5.4.4.1 BUREAU

Le Groupe a pour conviction que le bien-être des salariés, en tant qu'utilisateur de leur lieu de travail, a une incidence directe sur leur productivité et donc sur la performance de leur entreprise.

La thématique du bien-être est déjà bien intégrée depuis plusieurs années grâce aux certifications BREEAM® et NF HQE™ sur lesquelles repose la démarche RSE du Groupe pour son activité Bureau. Altareit va plus loin dans la prise en compte du bien-être dans la conception de ses projets en s'appuyant sur les référentiels les plus récents tels que le WELL et le concept de la biophilie.

5.4.4.1.1 Certification WELL

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.

Altareit s'est ainsi fixé comme objectif de certifier l'ensemble des projets Bureau en développement en Ile-de-France WELL *Core&Shell* niveau *Silver* a minima. En 2017, 82 % des projets ont atteint cet objectif.

82 % des projets Bureau franciliens sont certifiés WELL *Core&Shell* niveau *Silver* a minima

5.4.4.1.2 Design biophilique

Altareit 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 plusieurs opérations de bureaux, 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 Boréal livrée par Altareit en 2017 à Lyon est ainsi un des projets qui intègre les principes du design biophilique. La présence de la nature s'exprime par l'apport de lumière naturelle, le travail sur des formes souples et organiques, le choix des matériaux comme le bois et l'accès à des terrasses végétalisées.

Dans le futur, AltaFund, le fonds d'investissement bureaux du Groupe, systématisera les audits biophiliques pour ses opérations. Un premier audit a été réalisé sur l'opération Bureau de Richelieu située à Paris.

5.4.4.1.3 Confort d'usage, qualités sanitaires et sécurité

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 de sa démarche de certification durable systématique NF HQE™ et/ou BREEAM® pour ses projets Bureau en développement, Altareit 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 :

Accès à la lumière naturelle et confort visuel

100 % des espaces à occupation prolongée des projets Bureau en développement proposent un accès à la lumière naturelle et à des vues. Dans le cadre de la certification WELL, Altareit va plus loin en introduisant le concept de rythme circadien dans le bâtiment, déterminant les périodes d'activité et les périodes de sommeil d'un individu en fonction de la lumière environnante.

Qualité de l'air intérieur et confort olfactif

Pour 100 % des projets Bureau faisant l'objet d'une certification environnementale, Altareit 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 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.

Confort hygrothermique

En phase conception, des simulations thermiques dynamiques sont réalisées par le Groupe pour les projets Bureau 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.

A la suite des différentes études de conception, Altareit 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.

Confort acoustique

Pour offrir à ses clients des hautes performances acoustiques, Altareit optimise la position des espaces entre eux par rapport aux nuisances intérieures et réalise des études acoustiques pour évaluer le niveau de bruit ambiant et l'isolation phonique entre les espaces. Ces études permettent de choisir les systèmes et équipements permettant d'atteindre les objectifs acoustiques du projet. En Bureau par exemple, le niveau de bruit des équipements doit être inférieur à 45 dB dans les espaces de bureaux ouverts et à 40 dB dans les bureaux individuels ou collectifs.

Qualité sanitaire des espaces

La qualité sanitaire des espaces comprend deux préoccupations majeures : la création de conditions d'hygiène spécifiques et la limitation de l'exposition à des nuisances électromagnétiques.

Altareit prend les dispositions suivantes pour 100 % des projets Bureau en développement :

- les matériaux sont choisis afin de limiter la croissance fongique et bactérienne ;
- les zones et locaux sensibles à condition d'hygiène spécifique sont identifiées et des dispositions sont prises pour créer les conditions d'hygiène optimales en fonction de l'environnement sanitaire de chaque projet ;
- les sources d'émissions d'ondes électromagnétiques de type « énergie » et « télécom » du milieu environnant sont identifiées et, si pertinent, des dispositions sont prises pour limiter leur impact.

5.4.4.2 LOGEMENT

Pour son activité Logement, Altareit a la volonté de développer des immeubles sains et confortables favorisant le lien social et la convivialité. Il s'appuie pour cela sur la démarche de certification NF Habitat, HQE™ et sur son équipe d'architectes d'intérieur.

5.4.4.2.1 Bien-être et certification NF Habitat

L'ensemble des constructions neuves de logements réalisées par le Groupe sont éligibles à la certification NF Habitat, 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.

5.4.4.2.2 Confort d'usage, qualités sanitaires et sécurité

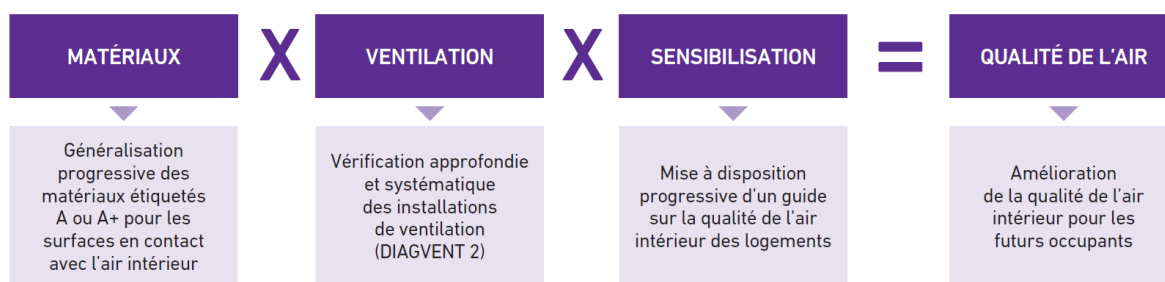
Pour l'ensemble de ses projets en développement, Altareit se conforme aux réglementations en vigueur en termes de santé et de sécurité.

Dans le cadre de sa démarche de certification durable systématique pour ses projets en développement, Altareit dépasse les exigences réglementaires sur les enjeux de confort en particulier sur la qualité de l'air, le confort visuel et le confort olfactif.

Qualité de l'air intérieur et confort olfactif

Pour les projets Logement en développement, Altareit 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



Accès à la lumière naturelle et confort visuel

Altareit privilégie l'aménagement des espaces de vie près des fenêtres et favorise l'accès à des vues sur l'extérieur tout en veillant à éviter les désagréments tels que l'éblouissement du soleil.

Par exemple, sur l'opération Esprit Sagan, Pitch Promotion a installé un vitrage électrochrome qui s'opacifie en fonction de la rotation du soleil. Ainsi les occupants bénéficient de la lumière naturelle et des vues tout en maîtrisant les effets d'éblouissement et de chaleur excessive.

Confort acoustique

En logement collectif, les sources de bruits peuvent provenir de l'extérieur (circulations, passants...), de l'intérieur (bruits de chocs), ou encore des équipements (ascenseurs, ventilation...).

Altareit s'engage à développer des logements dont le niveau d'isolation phonique est supérieur à celui de la réglementation. Par exemple, en cas de l'installation d'une VMC à double flux, les bruits issus de cet équipement sont réduits de 5 dB.

5.4.5 Nouveaux usages et digitalisation

Niveau de matérialité : capital		
Scope	Engagements	Résultats 2017
Gruppe	Déployer une culture de l'innovation	Des événements internes pour sensibiliser : 4 événements test & learn, 3 conférences prospectives, 1 session de pitch de <i>start-up</i>
Logement et Projets mixtes	Mettre en œuvre des innovations au service des clients	Lancement du configurateur de logements 3D Cogedim Développement d'une application de services de quartiers à Massy
Bureau	Systematiser progressivement les référentiels et les labels sur la qualité de la connectivité numérique sur les projets en Ile-de-France	71 % des projets Bureau franciliens visent un label sur la connectivité numérique

5.4.5.1 L'INNOVATION AU SEIN DU GROUPE

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 leur transformation 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. Elle pilote les processus permettant l'intégration d'innovation dans les métiers, anime la démarche d'*open innovation* et se charge de diffuser une culture d'innovation au sein du Groupe. Elle anime également un Comité Innovation trimestriel.

La feuille de route de l'équipe Innovation s'articule autour des axes suivants, qui irriguent toute l'entreprise :

- mettre en place et entretenir des process internes facilitant l'intégration d'innovation dans les métiers, avec notamment l'animation de comité dédiés dans chaque activité ;
- implémenter des innovations accélératrices de business ;
- identifier et maîtriser les nouveaux modèles économiques de la Ville ;
- construire et animer la démarche d'open innovation du Groupe ;
- renforcer la culture d'innovation du Groupe.

5.4.5.2 LA DÉMARCHE D'OPEN INNOVATION

Le Groupe a la conviction que l'innovation doit se faire en interne mais également être enrichie de collaborations externes. L'équipe Altafuture identifie et sélectionne les partenaires potentiels innovants pour les intégrer aux activités du Groupe.

Le Groupe est partenaire d'incubateurs qui lui permettent d'être en veille sur les nouvelles tendances, et d'apporter une valeur ajoutée innovante sur ses opérations :

- Paris & Co, spécialisé dans l'innovation dans l'immobilier ;
- Real estate disruptive lab, spécialiste de la disruption dans l'immobilier ;
- le Hub Numérique de la Poste, qui s'intéresse aux *start-up* françaises de l'internet des objets.

Le Groupe est également membre de la Smart Building Alliance (SBA), association qui promeut le développement des *smarts buildings*, grâce à un échange pluri-disciplinaire entre membres de la filière immobilier. Les échanges au sein de SBA alimentent les réflexions au niveau Altareit en particulier pour les opérations de Bureau.

5.4.5.3 INTÉGRATION DES NOUVEAUX USAGES

La transition digitale et les nouveaux usages s'imposent aux actifs et aux métiers de l'immobilier. Altareit anticipe donc l'évolution des bâtiments et des usages, à la fois en interne et dans ses opérations.

En interne, le Groupe a mis en place un Youth Committee, comité réunissant des collaborateurs de moins de 30 ans, qui a pour objectif de réfléchir aux nouveaux enjeux du Groupe et de challenger les décisions du comité exécutif.

Dans ses opérations, le Groupe teste des innovations et des évolutions de ses bâtiments, toujours au service du client.

A ce titre, pour garantir une performance de long terme à ses clients en matière technologique, Altareit a été parmi les premiers à tester en France le label WiredScore dans ses activités de bureau. Il évalue la qualité de connectivité Internet, l'infrastructure et le potentiel de connectivité du

bâtiment. L'ensemble immobilier Landscape (initialement nommé Tours Pascal) s'est vu attribuer en novembre 2017 le label WiredScore Gold. Au total, 71 % des projets Bureau franciliens en cours de développement (en surface) visent un label sur la connectivité numérique tel que WiredScore.

71 % des projets Bureau franciliens visent un label sur la connectivité numérique

Le Groupe a également signé avec le Ministère de la cohésion des territoires une charte visant à promouvoir les « bâtiments connectés, bâtiments solidaires et humains » et à partager les bonnes pratiques et expérimentations avec les autres acteurs de la filière immobilier sur ce sujet.

Pour ses activités de Logement, Altareit innove sur les outils proposés aux clients pour faciliter leur expérience : les équipes ont mis en place un outil digitalisé permettant aux acquéreurs de se projeter avec une visite 3D des appartements, incluant les différents matériaux à choisir. Ce configurateur est accessible dans les Stores Cogedim, espaces privilégiés d'échange avec les acquéreurs ou visiteurs.

Enfin, dans ses projets de quartiers, le Groupe souhaite faciliter l'intégration et l'adaptation des habitants et a donc développé une application numérique de quartier intégrant des services urbains connectés pour plus de praticité, de confort et d'interactions entre et au profit des habitants. Cette application, développée en partenariat avec le Hub Numérique de La Poste et appelée Easyvillage a été lancée à l'occasion de l'inauguration du quartier de Massy Place du Grand Ouest (91). Elle intègre un accès à la conciergerie résidentielle, un réseau social local, des offres des commerçants, la capacité de piloter les objets connectés de chaque résident.

5.4.5.4 RENFORCER LA CULTURE D'INNOVATION DU GROUPE

L'équipe Altafuture a également pour rôle de diffuser largement une culture d'innovation au sein du Groupe. Pour cela elle organise des événements internes et anime des séances de créativité pour les équipes projets.

Ainsi, en 2017, Altafuture a organisé quatre événements de « test & learn », permettant de découvrir de nouveaux projets : une présence au CES, des actions autour de la réalité virtuelle et pitches de *start-up* des incubateurs partenaires. Trois conférences pour les collaborateurs du Groupe ont été organisées avec des intervenants de renom qui ont évoqué des sujets prospectifs comme la transformation digitale, la ville de demain ou les perspectives d'avenir pour le retail.

Une plateforme collaborative est également mise à disposition des équipes ; elle regroupe des informations liées aux tendances, de la veille, des présentations des innovations du Groupe, les contacts de partenaires possibles.

5.4.6 Partenariats

Niveau de matérialité : capital			
Scope	Objectifs / Engagements	Résultats 2017	Commentaires
Groupe	Mener une démarche d'open innovation	3 partenariats avec des incubateurs pour identifier de nouveaux partenaires : Paris & Co, Real estate disruptive lab, le Hub Numérique de la Poste	Le Groupe continue sa recherche de partenaires innovants, et s'allie avec de nouveaux incubateurs en 2017

Altareit 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.

Le Groupe a la conviction que la collaboration avec les parties prenantes 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 START-UP

Altareit déploie une démarche d'open innovation, et est partenaire d'incubateurs :

- Paris & Co, spécialisé dans l'innovation dans l'immobilier,
- Real estate disruptive lab, spécialiste de la disruption dans l'immobilier,
- le Hub Numérique de la Poste, qui s'intéresse aux start-up françaises de l'internet des objets.

Le Groupe a également organisé en interne une demi-journée dédiée à la découverte de start-up de l'incubateur Paris & Co : plusieurs jeunes sociétés ont ainsi présenté leurs solutions innovantes aux opérationnels du Groupe.

5.4.6.2 GROUPES DE RÉFLEXION ET THINK TANK

Le Groupe s'implique dans de nombreux dispositifs de réflexion sur l'immobilier de demain, qui alimentent la réflexion et les actions d'Altareit.

Le Groupe 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. La méthode de travail employée est celle des regards croisés et de la confrontation, entre dirigeants, experts, étudiants, métiers...

Le Groupe 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 depuis 2016 à un *think tank* dédié à l'entreprise pollinisatrice, avec Utopies et une dizaine de partenaires. Ce groupe de travail a donné lieu en 2017 à la publication d'un rapport et à une conférence sur l'ancrage local des entreprises. Le Groupe continue la réflexion et la recherche de solutions pour soutenir l'entrepreneuriat local.

Le Groupe est membre fondateur de l'OID, l'Observatoire de l'immobilier durable, qui a pour but de promouvoir le développement durable et l'innovation dans l'immobilier. En 2017, le Groupe a notamment contribué aux publications de l'OID sur le confort et le bien-être dans les bâtiments, sur le *reporting* lié au carbone ou sur la mesure des consommations des bâtiments.

5.4.7 Ethique professionnelle

Niveau de matérialité : capital		
Scope	Engagements	Résultats 2017
Groupe	Former et sensibiliser les salariés les plus exposés sur des sujets comme la corruption ou la fraude	Sensibilisation à la fraude 2 fois par an au niveau Groupe 2 sessions de formation des populations les plus exposées sur les infractions concernant les manquements au devoir de probité (corruption, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts, favoritisme ...) Intégration d'un quiz sur les « droits et devoirs » lors des journées d'intégration

5.4.7.1 VALEURS ET ÉTHIQUE

L'ensemble des collaborateurs et mandataires sociaux d'Altareit 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 Altareit 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.

En 2017, afin de faire adhérer les nouveaux collaborateurs aux règles, valeurs et principes dictés par le Groupe et de garantir une parfaite connaissance de la manière dont ils doivent être appliqués, une formation systématique sous forme de quiz a été déployée lors des journées d'intégration. Les questions traitées portent sur le règlement intérieur, la charte informatique, la charte éthique et les aspects de sûreté et sécurité.

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 nommé par la gérance. La consultation et les avis du déontologue sont confidentiels tels que le garantit la charte éthique.

Les dispositifs relatifs à la sécurité informatique et à la protection des données clients sont décrits au chapitre 6.6.2.2. (Risques liés à la sûreté et aux systèmes d'information du Groupe).

5.4.7.2 GOUVERNANCE ET RÉMUNÉRATION

Les éléments de compréhension et de description de la gouvernance d'Altareit et la politique de rémunération de celle-ci sont décrits au chapitre 7.3 (Rémunérations des organes d'administration, de direction et de surveillance).

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, Altareit 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, ...). Lors de la dernière actualisation de la cartographie des risques du Groupe réalisée en 2016, le risque de fraude tout en restant limité compte tenu de ses activités et de son organisation avait 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. Afin de garantir que ces tentatives frauduleuses n'aboutissent pas, des messages de sensibilisation aux populations les plus exposées sont désormais diffusés à minima deux fois par an avant les périodes de congés, plus propices à ces événements.

Afin d'accompagner le bon déploiement de l'ensemble de la démarche d'éthique professionnelle du Groupe, une réédition de la campagne de sensibilisation de 2014 aux infractions concernant les manquements au devoir de probité a été menée en 2017 auprès des collaborateurs identifiés comme étant les plus exposés. Ainsi, avec l'aide d'un cabinet d'avocats spécialisés, 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. Cette sensibilisation se poursuit par le biais de messages délivrés régulièrement aux collaborateurs par les cadres dirigeants lors d'événements tels que séminaires, comités, ainsi que lors de journées d'intégration des nouveaux entrants.

Par ailleurs, la direction juridique Immobilier veille à ce que des clauses spécifiques à la législation anti-corruption soient intégrées aux contrats 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.

Le Groupe poursuit enfin le renforcement de son programme de conformité pour répondre aux exigences de la Loi Sapin 2 relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

5.4.8 Sécurité des biens, des personnes et des données personnelles

Niveau de matérialité : capital		
Scope	Engagements	Résultats 2017
Groupe	Diffuser une culture de la sécurité dans l'ensemble de nos métiers	Création d'une direction sûreté Groupe, avec un responsable de la sécurité des systèmes d'information Création d'une fonction dédiée à la conformité au Règlement Général sur la Protection des Données

Les éléments relatifs à la sécurité des biens, des personnes et des données personnelles sont à retrouver dans le chapitre 6.6.3 (Dispositifs de maîtrise des risques).

5.4.9 Achats responsables et relations fournisseurs

Niveau de matérialité : important		
-----------------------------------	--	--

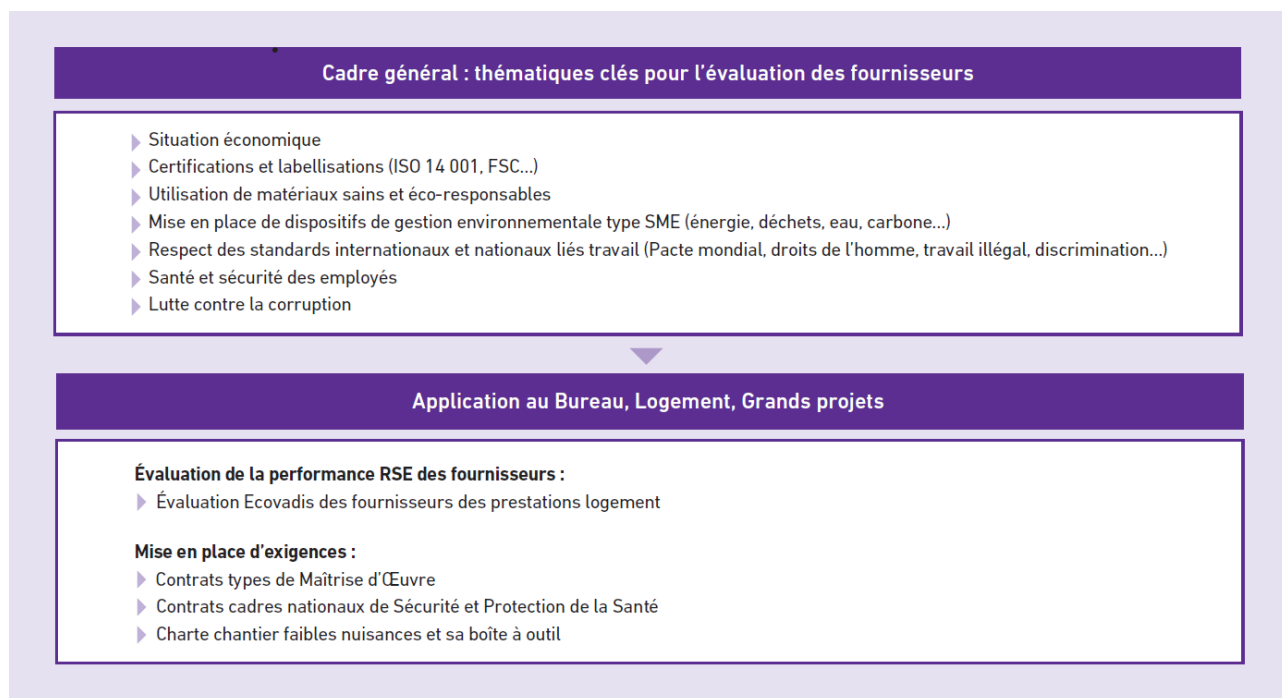
Les achats du Groupe ont un fort impact sociétal, en raison de leur volume et de leur lien avec un nombre important de secteurs économiques. Trois quarts des achats du Groupe sont liés à la construction.

Altareit mène depuis 2014 des actions en matière d'achats responsables sur l'ensemble de ses métiers. Les éléments en place actuellement pour chaque activité sont des documents types (clauses dans les contrats notamment)

engageant les prestataires et le Groupe dans une démarche de progrès continu. Ceux-ci sont décrits plus en détails dans les parties ci-dessous.

Le Groupe est aujourd'hui en train de structurer sa démarche, dans le cadre d'une réflexion globale sur les achats du Groupe. Il a notamment débuté un travail d'évaluation d'une première sélection de fournisseurs par Ecovadis en 2017.

Démarche d'achats responsables



Dans l'ensemble de ses activités (Logement, Bureau et Grands projets mixtes), Altareit fait de la qualité de sa production une priorité et attend donc la même exigence de ses fournisseurs.

Les marchés de travaux et prestations d'architecture et d'ingénierie sont le premier poste d'achats du Groupe. Altareit souhaite impliquer les fournisseurs relatifs à ces

marchés dans une démarche de progrès continu de leur performance RSE en :

- intégrant des critères RSE dans les relations commerciales avec ses fournisseurs ;
- évaluant la performance et les progrès de ses fournisseurs.

5.4.9.1 MISE EN PLACE D'EXIGENCES AUPRÈS DES FOURNISSEURS

Dans le cadre de sa politique d'achats durables, Altareit met à profit sa sphère de responsabilité pour exiger de ses fournisseurs, le respect d'un certain nombre d'exigences telles que la lutte contre le travail illégal, le respect de la santé et de la sécurité des employés ou encore le respect de l'environnement.

Phase marché

Les activités Logement, Bureau et Grands projets bénéficient de contrats types de maîtrise d'œuvre (architectes, et maîtres d'œuvre d'exécution). Ces contrats, ainsi que leurs annexes ont pour but de contractualiser les objectifs de développement durable d'un projet. Une clause en faveur de l'emploi de proximité est de plus en plus intégrée aux marchés de travaux pour les Grands projets.

Altareit 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.

En parallèle, une charte chantier à faibles nuisances est annexée à l'ensemble des marchés de travaux. Cette charte impose à l'ensemble des prestataires intervenant sur le chantier, le respect d'engagements relatifs à :

- la réduction des nuisances (bruit, poussières) causées aux riverains par le chantier ;
- la réduction des risques de pollution des eaux et du sol lors du chantier ;
- le tri et la réduction des déchets de chantier mis en décharge ;

- la protection de la nature et de la biodiversité ;
- la maîtrise des ressources en eau et énergie.

Phase chantier

Afin de contrôler la bonne application des exigences en phase chantier, différents intervenants, tels le référent « chantier propre » ou le coordonnateur de sécurité et de protection de la santé (SPS) sont missionnés. 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. 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.

5.4.9.2 EVALUATION ET PROGRÈS DES FOURNISSEURS

En 2017, Altareit a lancé une démarche d'évaluation de ses fournisseurs via la plateforme Ecovadis. Cette évaluation a pour objectif d'identifier le niveau d'avancement de ces fournisseurs en matière de RSE et de les faire progresser.

La première phase d'évaluation porte sur les fournisseurs des équipements des logements Cogedim (quincaillerie, électricité notamment). L'évaluation est en cours de finalisation, et la prochaine étape sera pour Altareit d'une part de travailler avec les fournisseurs les moins avancés pour les faire progresser et réduire les zones de risques, et d'autre part de valoriser les meilleures pratiques et la démarche d'achats responsables auprès des clients.

5.4.10 Gouvernance

Niveau de matérialité : important

Les éléments relatifs à la gouvernance de la société sont à retrouver dans le chapitre 7 (Gouvernement d'entreprise).

5.4.11 Mécénat et partenariat

Niveau de matérialité : modéré

L'ensemble des actions de mécénat sont gérées au niveau du groupe Altarea Cogedim.

5.4.11.1 MÉCÉNAT ET SOUTIEN DE LA CRÉATION ARTISTIQUE

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

Le Groupe 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 du Groupe ; 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, le Groupe souhaite renforcer son engagement sur ce territoire, en étant partenaire des Rencontres Economiques d'Aix-en-Provence organisées par le Cercle des Economistes.

Le Groupe s'est engagé auprès du Centre Pompidou en devenant mécène de la programmation du centre dans les espaces des Ateliers des enfants, de la Galerie des Enfants et du Studio 12/16 et ses déclinaisons Hors les Murs. Cet engagement auprès du centre d'art contemporain vouée à la création moderne et contemporaine où les arts plastiques voisinent avec les livres, le design, la musique et le cinéma est significative pour le Groupe car il rejoint ses valeurs d'innovation et de volonté d'accès à la culture pour tous. A terme ce partenariat pourra également être utilisé sur des projets du Groupe.

5.4.11.2 ACTIONS SOCIALES

Le Groupe est engagé depuis plus de 10 ans aux côtés d'Habitat et Humanisme en tant que Grand Partenaire 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 Île-de-France ;
- des interventions de mécénat de compétences sur des missions et expertises diverses d'ordre technique ou juridique.

Au total, depuis plus de 10 ans, le Groupe a contribué directement à la création de 300 logements pouvant héberger en permanence près de 450 personnes.

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

5.4.11.3 TRANSMISSION ET ÉDUCATION

Le Groupe 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).

En 2017 Alain Taravella a été parrain du Master « Management de l'immobilier » de l'Université Paris Dauphine. L'année universitaire a été ponctuée de différents échanges et visites professionnelles organisées par le Groupe.

Le Groupe est devenu parrain des « Rencontres Economiques d'Aix-en-Provence » en 2017, créées par le « Cercle des Economistes » ces Rencontres sont un moment unique d'intelligence collective qui s'exprime à travers des débats exigeants. Chaque année un thème précurseur, est choisi et développé à l'occasion de plusieurs sessions et débats réunissant universitaires, personnalités politiques, représentants d'institutions internationales et chefs d'entreprise du monde entier dans le but de nourrir le débat économique à l'échelle française, européenne et internationale. A ce titre le Président Fondateur du Groupe est intervenu lors d'une session intitulée « comment vivrons-nous ».

5.5 Performance sociale

Fin 2017, Altareit regroupe 1 329 collaborateurs, contre 1 165 fin 2016¹, soit une croissance globale de 14 % de ses effectifs sur un an. Le changement de dimension d'Altareit opéré ces dernières années couplé à une dynamique opérationnelle soutenue, renforce le caractère stratégique de la gestion de ses Talents, tant sur le plan des recrutements, de l'intégration et de la diffusion de la culture d'entreprise, que de la gestion des carrières (compétences et rémunération dynamique).

Sous la responsabilité d'un directeur ressources humaines Groupe, la direction des ressources humaines Groupe, créée en 2016, est désormais organisée autour de directeurs ressources humaines opérationnels dédiés à chaque métier et de 3 pôles d'expertise (Capital humain, Droit social & innovation sociale et Gestion sociale (regroupant les activités de paie, administration du personnel, contrôle de gestion sociale, rémunération et SIRH)).

5.5.1 Effectifs et organisation

5.5.1.1 EVOLUTION DE L'ORGANISATION

Pour accompagner son changement de dimension, Altareit a structuré les fonctions supports qui agissent et accompagnent l'ensemble de ses filiales.

En 2017, la direction des ressources humaines Groupe a initié des actions majeures pour répondre à la fois aux enjeux court terme, et poser les bases de son ambition à plus long terme.

En matière de recrutement, Altareit a mis en place un nouvel outil informatique centralisé pour gagner en efficacité et entrepris un travail de fond sur la marque employeur. La mobilité interne a également été encouragée avec la publication systématique des postes à pourvoir et la création d'une charte de la mobilité.

Sur l'année 2017, 381 recrutements ont été réalisés. Pour accueillir ces nouveaux collaborateurs, Altareit a mis en place en septembre un nouveau séminaire d'intégration sur 2 ou 3 jours, totalement renouvelé, baptisé « Crescendo » et dont le taux de satisfaction auprès des intervenants et des participants atteint 100 %.

En matière de gestion des carrières a été créée « L'Académie, développeur de talents ». Un plan de formation stratégique a été défini en mettant l'accent sur des formations spécifiques pour accompagner les managers. Une revue des Talents a été réalisée, elle débouchera prochainement sur des plans d'accompagnement individualisés et des programmes certifiants grandes écoles.

Enfin, en matière de politique salariale, la reconduction du dispositif « Tous en Actions ! » pour la 3ème année consécutive, et sa souscription élevée par les collaborateurs, permet de souligner la pertinence du système de rémunération d'Altareit. Ce dispositif vise à offrir aux collaborateurs la possibilité de constituer un patrimoine significatif.

A plus long terme, la stratégie RH d'Altareit se décline autour de 3 enjeux :

- devenir un employeur de référence afin de continuer à attirer et fidéliser les meilleurs talents ;

- conserver les équilibres fondamentaux entre les effectifs opérationnels et fonctionnels ;
- structurer les ressources humaines, en respectant l'ADN du Groupe : esprit d'entreprendre, créativité, innovation et diversité.

Pour y parvenir, Altareit bénéficie des apports de la digitalisation et des grands projets transverses.

La transformation digitale s'est traduit en 2017 par plusieurs projets structurants à disposition des collaborateurs des équipements et outils ultra-performants : plateformes collaboratives, nouvel intranet baptisé « SmartPortail », tablettes et téléphones connectés..., pour lesquels un accompagnement à la prise en main a été assuré.

Un programme de digitalisation de la direction des ressources humaines, intitulé « Ambition SIRH », portant notamment sur le système de paie, la gestion des talents et des carrières, a été lancé en mai 2017 et sera mis en œuvre progressivement au premier semestre 2018.

Enfin, un programme autour de la « Performance » a été lancé afin de renforcer l'efficacité de l'organisation, des méthodes et des processus. Il a fait l'objet de plusieurs projets transverses structurants tant sur les activités opérationnelles que fonctionnelles.

5.5.1.2 EVOLUTION DES EFFECTIFS

Pour accompagner son changement de dimension et la croissance de ses activités, Altareit a amplifié ses recrutements. Au cours des deux derniers exercices, la croissance annuelle des effectifs avoisine 15 %.

	2016			2017			Evolution 2016-2017		
	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total
Femmes	539	29	568	619	19	638	15%	-34%	12%
Hommes	462	7	469	538	11	549	16%	57%	17%
Total	1 001	36	1 037	1 157	30	1 187	16%	-17%	14%

Pitch Promotion inclus, hors Histoire et Patrimoine

Pour répondre au nombre croissant d'opérations en cours de développement, Altareit a recruté de nombreux développeurs fonciers, des conseillers commerciaux et des spécialistes du montage d'opérations sur tout le territoire.

¹ Y compris Pitch Promotion et Histoire et Patrimoine (société détenue à 55 % par le Groupe) et mandataires sociaux ou membres du Directoire de Cogedim (4 collaborateurs en 2017, 1 en 2016).

Altareit a recruté des profils dans ses Résidences services pour l'exploitation en propre des résidences pour seniors.

L'évolution des effectifs a peu d'impact sur l'âge moyen des collaborateurs à 38,7 ans. En revanche, l'ancienneté moyenne d'Altareit baisse légèrement pour se situer à 5 ans.

	2016		2017	
	Age moyen	Ancienneté moyenne	Age moyen	Ancienneté moyenne
Femmes	39,9	6,5	39,1	5,6
Hommes	38,2	4,6	38,3	4,5
Total	39,1	5,6	38,7	5,1

Pitch Promotion inclus, hors Histoire et Patrimoine

5.5.1.2.1 Répartition par genre et zone géographique

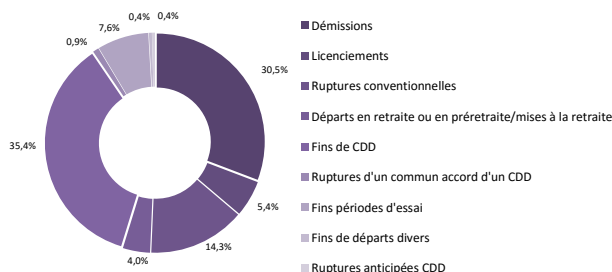
En 2017, Altareit est présent uniquement en France.

5.5.1.2.2 Mouvements d'effectifs

Altareit a recruté 381 collaborateurs en 2017, 312 en CDI et 69 en CDD, confirmant son attractivité dans un marché concurrentiel. Fin 2017, 97 % des collaborateurs Altareit sont en CDI.

En 2017, malgré une tension forte sur les métiers du secteur de l'immobilier, le taux de départ des salariés en CDI reste stable par rapport à 2016, à 13,6 %, confortant la politique RH mise en œuvre pour retenir les talents.

Motifs de sortie



Pitch Promotion inclus, hors Histoire et Patrimoine

Les deux principales causes de départ sont la fin de CDD et les démissions.

5.5.1.3 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 l' Unité Economique et Sociale Cogedim repose sur deux types de dispositifs en fonction du statut des salariés : un forfait annuel en jours pour les cadres autonomes, un 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. 2,77 % de l'effectif total d'Altareit travaille à temps partiel et 53 % des salariés à temps partiel sont sur un taux d'activité supérieur ou égal à 80 %.

Pour accompagner la forte croissance de l'activité, tout en conservant la flexibilité nécessaire à toute activité cyclique, une politique de monétisation des RTT est proposée depuis 3 ans. Elle permet à chaque collaborateur de monétiser jusqu'à 7 RTT chaque année. 94 % des collaborateurs ont monétisé des RTT 2017, pour un total de plus de 5 000 jours. Ces jours sont rémunérés à 125 %.

5.5.2 Recrutement, diversité et égalité des chances

Niveau de matérialité : capital

Altareit promeut des valeurs de mixité et de diversité dans sa politique de recrutement et dans la gestion des carrières de ses collaborateurs en étant attentif à tous les facteurs potentiels de discrimination (genre, âge, situation de handicap). Un dialogue social de qualité ainsi que le respect des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail complètent cette politique de diversité et d'égalité des chances.

5.5.2.1 POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Le pôle d'expertise « Capital humain » de la direction ressources humaines Groupe, mène une politique de recrutement inspirée des valeurs de créativité, de transversalité et d'esprit entrepreneurial du Groupe : non-discrimination, intégrité, éthique, objectivité, diversité et caractère intergénérationnel.

Depuis décembre 2013, Altareit est signataire de la Charte de la Diversité et tout nouveau collaborateur est sensibilisé à cet engagement (livret d'accueil, séminaire d'intégration).

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 fondés sur les diplômes, l'expérience professionnelle et les pratiques de marché. La direction veille à ce que le principe de non-discrimination sur l'ensemble de ses critères soit strictement respecté pour tout recrutement externe ou mobilité interne. Afin de lutter contre les stéréotypes, la direction des ressources humaines garantit que la formulation des annonces des offres d'emploi, y compris celles des agences d'intérim, des cabinets de recrutement et du site « Carrières », soit objective et non discriminante, traduise les caractéristiques du poste, en termes de compétences et d'expérience requises, porte sur chaque offre d'emploi, la mention (F/H). Les candidats sont tous reçus par des collaborateurs de la direction des ressources humaines qui ont été formés spécifiquement aux problématiques liées à la discrimination.

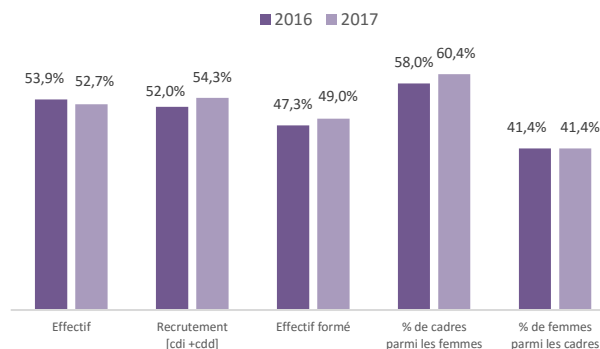
La direction recrutement, relations écoles et mobilité interne développe les relations avec les écoles en s'associant avec des partenaires emplois présents au sein des grandes écoles et universités. Altareit sensibilise ces institutions à ses principes de non discrimination afin d'instiller ses bonnes pratiques. La politique « École » passe aussi par une communication sur les métiers d'Altareit via des articles dans la presse étudiante ou par sa présence sur de nombreux forums. En décembre 2017, Altareit était présent au Forum ESTP (porte de Versailles) avec les opérationnels de chaque entité et des équipes ressources humaines.

5.5.2.2 PROMOTION DE LA PARITÉ

La parité entre les femmes et les hommes a toujours été considérée comme un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale. Altareit a mis en oeuvre des plans d'action sur l'égalité professionnelle (plans d'action des 21 et 23 mars 2017) dont le champ d'application a été élargi et formalisé sur des thématiques concrètes : rémunération,

accès à la formation, évolution professionnelle, conditions de travail, articulation entre vies professionnelle et personnelle.

Représentativité des femmes



Hors Pitch Promotion, Histoire et Patrimoine

Au sein du comité exécutif élargi au niveau du Groupe, la part des femmes est passée à 20 % en 2017, contre 18,2 % en 2016.

5.5.2.3 ACCÈS A L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

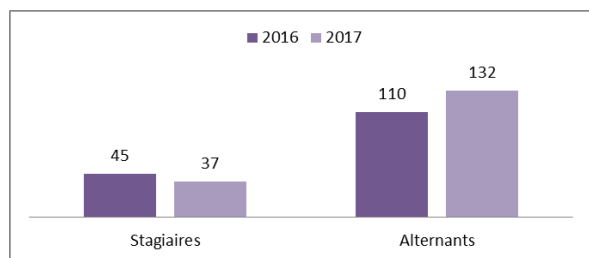
Agissant en entreprise responsable, Altareit considère l'accès à l'emploi des jeunes et des seniors comme une priorité. Il a pour objectif de faciliter l'insertion durable dans l'emploi des jeunes âgés de moins de 27 ans par leur accès à un CDI, de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés ayant au moins 55 ans et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Au 31 décembre 2017, 17 % de l'effectif total d'Altareit ont plus de 50 ans et près de 19 % ont moins de 30 ans.

La politique d'Altareit en matière de recours à l'alternance se renforce encore cette année (+ 20 %). Altareit a développé des kits précisant les attentes, les exigences et les comportements attendus de chacune des parties afin que cette expérience soit une pleine réussite tant pour l'entreprise que pour les alternants ou les stagiaires.

Un partenariat avec Engagement Jeunes, plateforme de partage des profils de jeunes entre les entreprises (grands groupes et PME) a été signé. Il entend jouer un rôle sociétal en formant ces jeunes collaborateurs autant sur le savoir faire que sur le savoir être en entreprise afin de faciliter leur insertion dans la vie professionnelle. Pour marquer cette volonté, les alternants ne sont pas imputés sur le budget des opérationnels.

Evolution du nombre de stagiaires et d'alternants



Hors Pitch Promotion, Histoire et Patrimoine

5.5.2.4 POLITIQUE HANDICAP

Au 31 décembre 2017, 10 collaborateurs sont déclarés travailleurs handicapés.

Par ailleurs, le recours aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) s'est maintenu via une diversité de prestations de services (achat de fournitures).

En 2018, Altareit souhaite renforcer sa politique handicap par des actions plus ciblées. Une campagne de communication interne quant à la déclaration de situation de handicap va être lancée pour sensibiliser les collaborateurs à ce sujet.

5.5.2.5 DIALOGUE AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les sociétés du périmètre Altareit réunissent 25 représentants du personnel.

Les représentants au Comité d'Entreprise (CE) ont été régulièrement informés et consultés sur les projets de mise en place de nouvelles organisations et les nouveaux projets.

Plus de 30 réunions avec les élus des CE et des CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

ont eu lieu en 2017. L'ensemble des élus a été consulté sur différents sujets, dont celui du projet de déménagement du siège social.

En 2017, plusieurs accords collectifs ont été conclus ou renouvelés, comme notamment les accords d'intéressement conclus pour trois ans en date du 31 mai 2017.

5.5.2.6 LE RESPECT DES 8 CONVENTIONS DE L'OIT

Altareit est engagé au 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 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.

Altareit n'a engagé aucune action complémentaire en faveur des Droits de l'Homme.

Les sociétés du périmètre Altareit ne disposent d'aucun établissement, ni site à l'étranger.

5.5.3 Rémunération et partage de la valeur

Niveau de matérialité : capital

5.5.3.1 UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DYNAMIQUE

5.5.3.1.1 Un plan général d'attribution d'actions gratuites

Début 2016, le Collège de Gérance a mis en place un plan général d'attribution d'actions gratuites sur 3 ans, qui se traduit par un dispositif de plus de 20 millions d'euros d'actions distribuées annuellement.

Le dispositif « Tous en Actions ! » a permis à chaque collaborateur en CDI d'être associé au développement et aux résultats d'Altareit. Pour cette 3^{ème} année, le Collège de Gérance a décidé de poursuivre la démarche dans le cadre d'une campagne salariale volontairement engagée pour 2017 - 2018 sur la reconnaissance des contributions de chaque collaborateur à porter la réussite d'Altareit.

Le dispositif d'actions gratuites pour tous, intitulé « Plan général 20/50 » a été renouvelé pour l'ensemble des collaborateurs avec l'attribution de l'équivalent d'un mois de salaire, versé, soit en actions (sur la base d'un minimum de 20 actions et un maximum de 50 actions), soit à hauteur de 50 % en cash.

5.5.3.1.2 La monétisation des RTT

Chaque collaborateur, ayant des jours de RTT, a pu monétiser jusqu'à 7 jours majorés à 125 %, payés ou placés sur le PERCOG (plan d'épargne pour la retraite collectif Groupe).

5.5.3.2 UNE POLITIQUE DE PRIME RECONNAISSANT LES RÉUSSITES

L'attribution des primes est un acte managérial reconnaissant les réalisations effectives et reflétant l'atteinte des objectifs individuels. Tout en prenant en compte les engagements contractuels et l'évolution des effectifs, le volume moyen des primes de performance attribuées en 2017 (au titre de 2016) a été maintenu.

5.5.3.3 UNE POLITIQUE SALARIALE VERS DES PUBLICS CIBLÉS

Pour la campagne 2018, Altareit a mené une politique salariale offensive afin de récompenser les collaborateurs après une année 2017 intense, porteuse de croissance et de fidéliser les talents avec une enveloppe d'augmentation globale de + 3,1 % de la masse salariale (supérieure aux pratiques des entreprises françaises sur cette même période, + 2 %). La campagne a particulièrement ciblé les jeunes collaborateurs méritants, les potentiels évolutifs, ainsi que les collaborateurs promus. Une augmentation générale a été attribuée pour certaines catégories de salariés.

Une étude externe¹ confirme que la politique salariale d'Altareit, et en particulier celle mise en place depuis 3 ans, est très incitative et permet, à chaque collaborateur souhaitant participer à l'ensemble du dispositif, de se constituer un patrimoine significatif.

¹ Le Groupe a mandaté un cabinet spécialisé pour réaliser une étude sur le secteur de l'immobilier en 2017

5.5.4 Management des talents et compétences

Niveau de matérialité : capital

5.5.4.1 UN PLAN DE FORMATION STRATÉGIQUE 2017 - 2018

Fin 2016, Altareit a identifié la formation comme un des axes majeurs de sa politique RH pour accompagner son développement rapide et a mis en place un nouveau plan de formation pour 2 ans.

La 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.

L'ambition est de porter les métiers de l'immobilier de demain, grâce à un plan de formation stratégique initié en amont avec les dirigeants d'Altareit à partir des enjeux « business » de chaque ligne d'activité.

Le plan s'articule autour de 3 types de formations :

- « cœur de métier », un socle dur de compétences pour tous les collaborateurs ;
- « développement professionnel », avec un focus particulier sur le management en ouvrant, au-delà des techniques, sur les enjeux de transversalité et de synergies du Groupe ;
- « nouveaux usages » centrés sur la digitalisation des modes de travail, les outils collaboratifs...

Les possibilités d'apprentissage sont variées et si les formations en présentiel se poursuivent, l'intégration d'activités digitales via des plateformes LMS (e-learning) et d'ateliers de co-construction et de co-développement en font évoluer le contenu et la pratique.

Plus largement, ce plan de formation stratégique vient en appui des grands projets de transformation d'Altareit, notamment ceux portés par la Direction Digitalisation & Innovation en accompagnant chaque public en fonction de ses attentes et besoins.

5.5.4.2 UNE PREMIÈRE ANNÉE DE MISE EN ŒUVRE IMPACTANTE

Plus de 13 304 heures de formation ont été prodiguées dans le cadre du nouveau plan, soit une augmentation significative de + 55 % (sur un périmètre hors Pitch Promotion et Histoire et Patrimoine).

L'accompagnement des collaborateurs et des managers a concerné aussi bien les évolutions techniques, managériales et digitales de leurs métiers.

Conformément aux engagements pris fin 2016, les formations métiers internes ont été renforcées (avec des formations de formateurs dispensées aux collaborateurs concernés), les programmes managériaux renouvelés en lien avec nos enjeux de transformation. Les accompagnements en matière de digitalisation des modes de travail ont démarré sur l'ensemble des sites, avec notamment le « mois de la collaboration digitale » en septembre : un planning sur un mois, un outil par semaine (Skype, OneNote...), une assistance à distance et sur site. Des sessions de formations ont été organisées pour la mise en œuvre d'un vaste projet de dématérialisation et numérisation de l'ensemble de la base documentaire du Groupe.

Comme chaque année, les heures de formation « cœur de métier » sont majoritaires (74 %). Néanmoins les formations « développement professionnel » et celles relatives aux « nouveaux usages » ont pris cette année plus d'ampleur.

Hors Pitch Promotion, l'investissement formation pour 2017 a représenté 2,80 % de la masse salariale (contre 2,55 % en 2016). La hausse du budget s'explique notamment par le financement de formations d'envergure et plus approfondies : les parcours managériaux, la formation aux nouveaux équipements numériques ou encore l'accompagnement des jeunes en contrats de professionnalisation.

	2016	2017	% de variation	2017 (Pitch Promotion inclus)
Heures de formation	8 559	13 304	+ 55 %	14 557
Nombre d'actions de formation	1 396	1 701	+ 22 %	1 844
Nombre bénéficiaires	696	821	+ 18 %	894
Coût moyen en €	1 838	1 945	+ 6 %	ND
Nombre moyen d'heures de formation (sur l'effectif moyen)	11	14	+ 32 %	13
Nombre moyen d'heures de formation (par personne formée)	12,30	16,20	+ 32 %	16,3

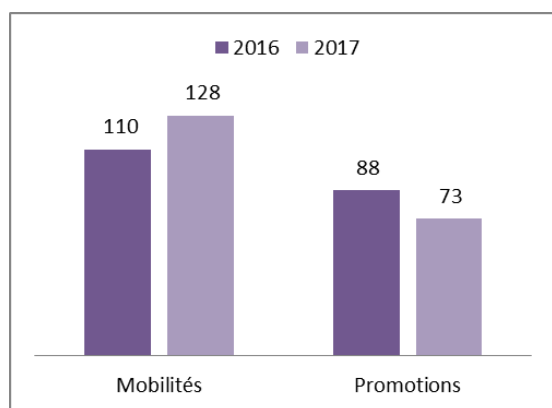
Données présentées et variations calculées hors Pitch Promotion acquis en février 2016, hors Histoire et Patrimoine

5.5.4.3 L'ACADÉMIE

Le plan de formation fait partie intégrante de « L'Académie », dispositif de « learning & development » ayant pour bénéfices d'accélérer et développer la performance individuelle et collective, de développer un « patrimoine » de compétences des filières métier, de renforcer la Marque Employeur et ainsi attirer les bons profils et de créer un espace de partage d'expériences.

Ce dispositif inclut l'intégration des collaborateurs, dont Altareit a revu complètement la démarche en 2017. Ainsi, tout nouveau collaborateur passe un entretien formalisé et participe à un séminaire collectif dans les 2 à 3 mois suivant son arrivée. Ce séminaire mobilise de nombreux intervenants internes ainsi que les membres de la Co-Gérance et du Comex, tous soucieux d'expliquer et de partager leur vision du business. S'agissant d'un enjeu partagé par tous, un « kit du manager » a également été créé et mis à disposition de tous les managers. D'autres supports de ce type ont été élaborés en interne à destination des tuteurs, des alternants et stagiaires.

5.5.4.4 MOBILITÉ ET PROMOTIONS



Hors Pitch Promotion, Histoire et Patrimoine

A l'instar de la formation, la dynamique de mobilité et de promotions internes a été forte. Par nature, la diversité des métiers inhérente au secteur de l'immobilier favorise la mobilité des collaborateurs.

En 2017, la progression de la mobilité interne (professionnelle ou géographique) a été soutenue par la bonne marche des affaires, la consolidation de fonctions ou d'organisations nouvellement créées, ainsi que par la mise en place d'un site Carrière et la communication d'une charte de mobilité interne.

Au 31 décembre 2017, 128 salariés d'Altareit (hors Pitch Promotion) ont bénéficié d'une mobilité (soit un taux de mobilité de 13,84 %) et 73 d'une promotion (soit un taux de promotion de 7,89 %).

Les aspirations des salariés de l'entreprise ont été recueillies lors des entretiens professionnels pour servir de base de réflexion à une revue des talents formalisée.

Pour 2018, la poursuite des entretiens annuels, professionnels, d'intégration, et l'analyse des souhaits de mobilité et de formation qui en découle se poursuivra avec la mise en place d'un outil commun à l'ensemble des entités d'Altareit et 100 % digitalisé.

5.5.5 Sécurité et santé des salariés

Niveau de matérialité : important

5.5.5.1 SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN ÊTRE DES SALARIÉS

Les activités d'Altareit 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 2017 dans ce domaine. Aucune maladie professionnelle n'a été enregistrée au sein du d'Altareit.

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.

Plus largement, la qualité de vie et le bien-être au travail deviennent une préoccupation centrale autant qu'une priorité pour les sociétés du périmètre Altareit.

L'infirmerie, mise en place cette année au siège parisien, déploie des actions ou ateliers concrets (campagne de vaccination contre la grippe fin 2017, initiation aux gestes de premiers secours...).

Par ailleurs, Altareit a fixé en 2016 les modalités permettant à chacun, à compter du 1^{er} 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'exerce à travers une non obligation à répondre aux courriels et appels en dehors des horaires de travail habituels, la 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 Equipements Numériques initié par le Groupe et dont les enjeux portent également sur la bonne utilisation des mails et des réseaux sociaux.

5.5.5.2 ABSENTÉISME

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

Hors Pitch Promotion, le taux d'absentéisme¹ des collaborateurs CDI et CDD est de 2,22 % en 2017, contre 2,17 % en 2016.

Les absences pour maladie non professionnelle représentant 98 % des motifs d'absence. Si la part de l'absentéisme dû aux accidents du travail progresse cette année, elle reste faible à 2,21 % en 2017.

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, est en diminution (1,73 % en 2017 contre 3,58 % en 2016).

	Accidents du travail (hors accidents de trajet)		Accidents de trajet		Maladies professionnelles	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Nombre d'évènements	0	6	2	5	0	0
Nombre de jours	0	204	2	17	0	0

Hors Pitch Promotion, Histoire et Patrimoine

¹ Nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle, maladie non professionnelle, accidents de trajet, accidents du travail et préavis non effectué rapporté au nombre de jours théoriques travaillés. (en %).

5.6 Performance environnementale

5.6.1 Energie et climat

Niveau de matérialité : capital					
Scope	Objectifs / Engagements	Indicateurs	Données 2017	Evolution	Commentaires
Groupe	Un engagement carbone global : - mener des actions de réduction sur tous les postes majeurs - travailler sur les émissions évitées avec les parties prenantes	Emissions de GES (scopes 1, 2, 3)	scopes 1 et 2 : 3 ktCO₂e scope 3 : 4 085 ktCO₂e	NA	Le scope 3 représente plus de 99 % des émissions, et comprend d'une part les achats de matériaux (938 ktCO ₂ e), et autres postes dont déplacements des occupants, énergie occupants... : 3 147 ktCO ₂ e. Le Groupe dispose de plans de réduction sur les postes contributeurs principaux.
	- former l'ensemble des équipes techniques aux enjeux du carbone dans le bâtiment	Part des équipes techniques Bureau / Logement formées	92 % des collaborateurs	NA	7 sessions de formation ont eu lieu en 2017 dans toute la France avec un taux de participation de 92 %
Bureau	Maintenir un niveau élevé de performance énergétique	Surfaces avec une performance meilleure que celle de la RT applicable	100 %	stable par rapport à 2016	Afin de réduire les consommations des occupants, 100 % des surfaces Bureau surperforment la RT d'au moins 30 %

L'urgence climatique impose de changer les modes de production des bâtiments, pour évoluer vers une ville plus sobre, et qui s'adapte aux nouveaux enjeux climatiques. 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, Altareit est conscient de son impact et a pris des engagements dans la mesure et la réduction de son impact : le Groupe a mené un travail structurant co-construit en interne et s'est fixé de nouveaux objectifs en 2017, intégrant le scope 3 (voir paragraphe 5.6.1.3).

Grâce à sa réflexion sur ses impacts indirects, Altareit s'efforce ainsi de proposer des réponses proportionnées à la contribution de chaque poste, et adaptées à chaque métier.

5.6.1.1 MAITRISE 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 (RT 2012). Cette réglementation est l'une des plus ambitieuses d'Europe et vise à généraliser le Bâtiment Basse Consommation (BBC).

En prévision de l'évolution de la réglementation, qui renforcera le niveau de performance énergétique et imposera un seuil carbone à respecter, les équipes techniques d'Altareit ont suivi une formation sur la maîtrise des enjeux de l'énergie et du carbone dans l'immobilier en 2017. Plus précisément il a été question de :

- mieux appréhender l'évolution profonde du monde de l'immobilier vers le bas carbone ;
- introduire la future réglementation et ses implications ;

- appréhender les outils et labels existants sur les thématiques abordées.

7 sessions d'une demi-journée ont eu lieu dans les différentes implantations du Groupe en France avec un taux de participation supérieur à 90 %.

Enfin, au-delà des ambitions nationales, Altareit 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 Bureau Cogedim

Pour ses projets Bureau en développement, Altareit cherche systématiquement à atteindre un niveau de consommation énergétique surperforant la réglementation thermique applicable à chaque projet.

En 2017, l'ensemble des projets Bureau dépasse les exigences de la réglementation thermique applicable à chaque projet.

Plus particulièrement Altareit s'est fixé comme objectif d'atteindre *a minima* un niveau de surperformance énergétique de 30 % pour les projets soumis à la RT 2012. En 2017, cet objectif est dépassé puisque l'ensemble des projets, indépendamment de la réglementation applicable au projet, atteignent cette performance. Les projets atteignent un gain moyen supérieur à 40 % (en surface).

100 % des projets Bureau dépassent de plus de 30 % les exigences de la réglementation thermique

L'ensemble des projets hôteliers dépasse les exigences de la RT 2012 avec un gain moyen de près de 15 % (en surface) en 2017.

Ces chiffres sont stables¹ par rapport à 2016.

Afin d'anticiper les réglementations futures, Altareit lance des opérations test sur les nouveaux labels. Boréal, la première opération du Groupe labellisée BEPOS Effinergie 2013 a été 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 qui, au sens de la réglementation thermique, produisent autant d'énergie qu'ils en consomment pour le chauffage, le rafraîchissement, la ventilation et l'éclairage.

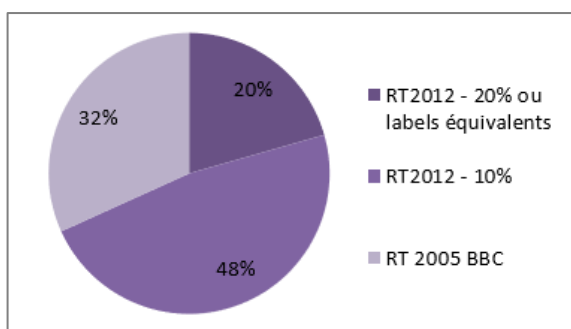
D'autre part, afin d'assurer la bonne mise en service des équipements techniques, notamment des systèmes de production et d'émission de chaleur / refroidissement, un processus de commissioning a été généralisé pour 100 % des projets Bureau en développement initiés dès 2014.

5.6.1.1.2 Logement Cogedim

Dans le cadre des certifications NF Habitat et NF Habitat HQE™, des labels énergétiques peuvent être recherchés en complément. Il s'agit des différents labels Effinergie et des niveaux « RT 2012 – 10 % » et « RT 2012 – 20 % » accordés dans le cadre d'une certification NF Habitat.

En 2017, les projets Logement en développement bénéficiant d'un label énergétique représentent 22 % des projets en cours de développement (en nombre de logements). La répartition est la suivante :

Répartition du nombre de logements labellisés par catégorie



Le taux de projets labellisés baisse progressivement, en lien avec le durcissement des réglementations : la RT 2012, qui impose des performances énergétiques plus strictes, s'applique à tous les projets dont la demande de permis a été déposée à partir du 1^{er} janvier 2013.

En plus des labels énergétiques, certains projets ont leurs propres ambitions. A titre d'exemple, plusieurs opérations

¹ La méthodologie de calcul de l'indicateur relatif aux performances énergétiques Bureau a été revue en 2017, elle est précisée dans le chapitre 5.7 Méthodologie de reporting.

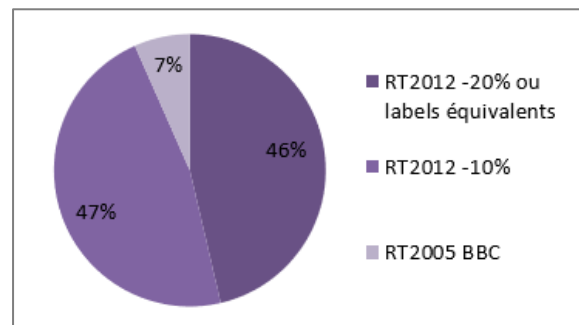
situées à Grenoble visent un niveau de surperformance d'au moins 30 % par rapport à la RT 2012.

5.6.1.1.3 Logement et Bureau Pitch Promotion

En 2017, près de 80 % des projets Bureau dépassent d'au moins 30 % les exigences de la réglementation thermique à laquelle est soumise chacun des projets.

D'autre part, plus de 35 % des logements franciliens en développement bénéficient d'un label énergétique complémentaire des certifications NF Habitat et NF Habitat HQE™ (en nombre de logement) avec la répartition suivante :

Répartition du nombre de logements labellisés par catégorie



Ces chiffres sont stables par rapport à 2016.

5.6.1.1.4 Systèmes de comptage énergétique et sensibilisation des occupants

Pour ses projets Bureau en développement faisant l'objet d'une certification environnementale, soit plus de 98 % 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 grands 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.

5.6.1.2 DÉVELOPPEMENT DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Afin de renforcer sa contribution à la lutte contre le changement climatique, Altareit a recours aux énergies renouvelables lorsque cela est possible.

En phase conception, Altareit examine les possibilités de se raccorder aux réseaux de chaleur existants et réalise des études de faisabilité d'approvisionnement en énergie sur les projets tertiaires importants. Ces études permettent de comparer différentes solutions énergétiques envisageables pour couvrir les besoins d'un bâtiment et ainsi identifier la possibilité d'approvisionnement en énergie renouvelable. C'est notamment le cas sur les opérations de Bureau Kosmo, Bridge ou Boréal. Cette dernière opération, labellisée BEPOS Effinergie 2013, produit autant d'énergie qu'elle en consomme pour le chauffage, le rafraîchissement, la ventilation et l'éclairage au sens de la réglementation thermique.

De telles solutions peuvent aussi être préconisées sur des projets Logement. Par exemple, les besoins en chauffage de l'opération Nouvel Horizon à Annecy sont couverts à 100 % par des énergies renouvelables grâce à l'installation d'une chaufferie à granulés de bois.

5.6.1.3 L'EMPREINTE CARBONE D'ALTAREIT

Les émissions totales du Groupe ont été évaluées à 4 088 ktCO₂e en 2017. Ces émissions se décomposent en 3 ktCO₂e pour les scopes 1 et 2 (Scope 1: 2 ktCO₂e, Scope 2: 1 ktCO₂e), et 4 085 ktCO₂e pour le Scope 3 (dont achats de matériaux : 938 ktCO₂e, et autres postes - déplacements des occupants, énergie occupants... - 3 147 ktCO₂e). En raison de l'activité de promoteur du Groupe, la part des émissions directes est de moins de 1 %.

Au global, les émissions se composent à plus de 99 % 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 aux matériaux utilisés par les entreprises de travaux, et en aval une fois les bâtiments vendus, des émissions liées à l'exploitation des bâtiments par leurs utilisateurs, ou par leurs déplacements. Altareit a un contrôle limité sur ces postes d'émissions indirects.

Le 1 % restant correspond aux postes d'émissions « internes », liés aux activités directement contrôlées par le Groupe, notamment les déplacements professionnels et les consommations des bureaux.

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

Le découpage précis des émissions selon les différents scopes, conformément au GHG Protocol et à l'Article 75 du Grenelle de l'environnement, ainsi que les méthodologies de calcul pour chaque périmètre d'activité sont disponibles au paragraphe 5.7.4.1.

En plus de la quantification précise des postes d'émissions composant l'activité du Groupe, un travail structurant a été co-construit auprès des équipes opérationnelles en 2016 et 2017 et a permis de prendre de nouveaux engagements en 2017 afin de systématiser l'approche bas carbone dans la construction de la ville :

- continuer à affiner l'analyse des postes du scope 3, le périmètre de « responsabilité partagée » ;
- sur le scope 3, mener des actions de réduction sur l'ensemble des postes majeurs ;
- travailler sur les émissions évitées avec les parties prenantes.

5.6.1.3.1 Réduire l'empreinte carbone du Groupe

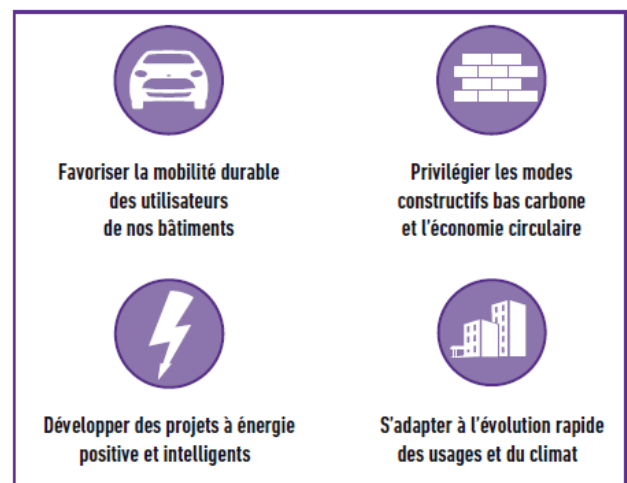
Altareit a mis en place depuis plusieurs années des actions pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre : engagements de réduction sur les scopes 1 et 2, et mesure de son empreinte carbone élargie, avec une volonté de mieux comprendre l'impact carbone des différentes typologies de bâtiments, grâce à des Bilans Carbone menés depuis près de 10 ans sur tous les types d'opérations (logement et bureau).

En 2017, le Groupe a poursuivi son engagement dans ce sens, avec ses parties prenantes externes :

- 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 à l'association Bâtiment Bas Carbone, en tant que membre fondateur.

Par ailleurs, le Groupe est engagé dans une démarche d'amélioration continue : réflexion sur les science-based targets afin d'atteindre l'objectif de limitation du réchauffement climatique à 2 degrés, réflexion sur l'établissement de la méthodologie, et réfléchit également actuellement à la question de la mise en œuvre de la neutralité carbone dans le secteur immobilier/bâtiment.

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



Réduction des émissions internes

Les émissions internes représentent un volume très faible d'émissions pour le Groupe. Les déplacements constituent 61 % des émissions. L'axe principal d'action est la baisse des émissions du parc de véhicules de fonction, et plus généralement la mise en place d'un plan de déplacement entreprise, sur lequel le Groupe a travaillé en 2017 pour ses principales implantations (le siège à Paris, le siège de Pitch Promotion à Paris et les bureaux de Lyon). Davantage d'informations sont disponibles au paragraphe 5.4.3.2.

Réduction des émissions amont et aval

Pour l'activité de promotion, la phase de développement des bâtiments est essentielle dans la prise en compte de l'empreinte carbone d'un projet. En effet, au niveau du Groupe, 55 % des émissions sont dues aux déplacements des occupants des logements et bureaux vendus. 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 paragraphe 5.4.3).

Ensuite, 23 % des émissions du Groupe 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, systématisée depuis 2011 pour les projets supérieurs à 10 000 m² permet aux collaborateurs d'Altareit d'identifier les postes d'émissions les plus importants et 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, pour son activité de promotion bureau, Altareit privilégie les réhabilitations (qui représentent des projets en Ile-de-France), ce qui permet de limiter l'impact carbone grâce à la réutilisation de la structure du bâtiment. C'est le cas par exemple de l'immeuble de Richelieu, actuellement en réhabilitation dans le 9^{ème} arrondissement de Paris.

De plus, 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^{ème}, réalisé en ossature bois, ou encore du programme « Be Wood », inauguré en 2016 à Montreuil, présentant des façades en bois.

En phase d'exploitation, la maîtrise des consommations énergétiques est aussi un enjeu clé de la réduction de l'empreinte carbone indirecte d'Altareit. La consommation des occupants des logements et des bureaux vendus, représentant 15 % des émissions globales, est limitée grâce à des constructions performantes énergétiquement en

promotion (voir paragraphe 5.6.1.1). Le Groupe travaille ainsi sur les impacts évités pour ses acquéreurs et occupants.

Enfin, la limitation de l'empreinte carbone passe également par une utilisation des bâtiments plus optimisée, et plus longue. Le Groupe travaille donc sur les enjeux suivants :

- la création d'espaces réversibles ou évolutifs, qui permettent d'augmenter la durée de vie des bâtiments en luttant contre leur obsolescence ;
- l'augmentation de l'intensité d'usage des bâtiments, qui permet de mieux utiliser les surfaces existantes pendant la vie du bâtiment. Cette réflexion est menée en particulier sur les projets de Bureau, par exemple pour mieux utiliser les espaces partagés (restauration, auditorium...) sur l'ensemble de la journée.

L'ensemble de ces actions permet de maîtriser les émissions de gaz à effet de serre des bâtiments sur l'ensemble de leur cycle de vie, en travaillant avec les parties prenantes, dans une démarche de responsabilité partagée. Altareit s'efforce ainsi de proposer des réponses proportionnées à la contribution de chaque poste, et adaptées à chaque métier.

5.6.1.3.2 Anticiper et s'adapter au changement climatique

Le Groupe examine les risques liés aux effets du changement climatique pour ses activités, qui peuvent être de plusieurs natures, comme des inondations ou périodes de canicule. Au vu de ses implantations actuelles, le Groupe n'a pas identifié de risque majeur lié aux conséquences climatiques à ce stade. Il est toutefois attentif aux évolutions des modes de vie et aux exigences nouvelles sur le bâti que peut engendrer le changement climatique à moyen terme (exigences de rafraîchissement par de la végétalisation ou des systèmes de *free cooling* par exemple). Le Groupe prévoit de renforcer sa recherche sur l'adaptation des bâtiments en 2018.

En calculant de manière précise l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre de ses activités, Altareit 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.

Le Groupe mène régulièrement des calculs de vulnérabilité dans le cadre de la gestion de ses risques.

5.6.2 Labellisations et certifications durables

Niveau de matérialité : capital					
Scope	Objectifs / Engagements	Indicateurs	Données 2017	Evolution	Commentaires
Logement	100 % des nouveaux projets NF Habitat^(a) 100 % des nouveaux projets NF Habitat HQE™ pour les gammes D et supérieures en Ile-de-France^(a)	Part des surfaces certifiées ou en cours de certification	100 %	stable par rapport à 2016	Les objectifs sont atteints. Ceci reflète la volonté du Groupe de faire de la qualité pour ses clients une priorité
Bureau	100 % des nouveaux projets NF HQE™ Bâtiments tertiaires « Excellent » et BREEAM® « Very Good » a minima	Part des surfaces certifiées ou en cours de certification	100 %	+ 18 % par rapport à 2016	La stratégie de certification en Bureau est ambitieuse et complétée par des tests de nouveaux labels : WELL, BiodiverCity, WiredScore...

(a) Hors co-promotion, réhabilitation et résidences gérées

Pour faire progresser les performances de ses projets et garantir la pérennité de leur valeur dans le temps, Altareit choisit des certifications environnementales ou qualitatives différenciées suivant la typologie de ses projets.

La stratégie de certification se veut ambitieuse, innovante et spécifique à chaque métier. Les labels ou certifications sont choisis en fonction de plusieurs critères :

- la pertinence du référentiel applicable et du mode d'évaluation pour chaque activité ;
- les attentes des parties prenantes pour chaque typologie de projet, tout en cherchant à surperformer les normes du marché ;
- la volonté forte de tester les nouveaux labels et certifications qui apparaissent sur des sujets plus larges que la performance environnementale (WELL, BiodiverCity®, WiredScore...) afin de garder un temps d'avance dans l'ensemble des métiers.

Pour ces activités Bureau et Logement, Altareit s'est engagé dans une démarche de certification durable systématique :

- 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).

Ces certifications peuvent être complétées d'un label de performance énergétique.

Cette ambition généralisée est susceptible d'évoluer en fonction de cas particuliers et d'être complétée par d'autres démarches, notamment les labels portant sur un périmètre plus large, tel le label éco-quartier.

Depuis la mise en œuvre de la démarche de progrès en 2009, la part de production faisant l'objet d'une certification ou labellisation durable a progressé de manière significative pour l'ensemble des typologies, grâce à l'engagement de nouvelles projets faisant l'objet d'une certification ou labellisation durable.

5.6.2.1 BUREAU COGEDIM

Pour ses projets Bureau, Altareit s'est engagé dans une démarche systématique de double certification NF HQE™ et BREEAM®. En 2017, 100 % des projets Bureau s'appuient sur cette double certification.

100 % des projets Bureau sont doublement certifiés

a minima NF HQE™ « Excellent » et BREEAM® « Very Good »

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

- 100 % des projets Bureau en développement bénéficiant d'une certification NF HQE™ Bâtiments tertiaires obtiennent un niveau « Excellent » ou supérieur, dont 74 % obtiennent un niveau « Exceptionnel » ;
- 100 % des projets Bureau en développement bénéficiant d'une certification BREEAM® obtiennent un niveau « Very Good » ou supérieur, dont 66 % obtiennent un niveau « Excellent ».

74 % des projets Bureau sont certifiés NF HQE™ « Exceptionnel »

66 % des projets Bureau sont certifiés BREEAM® « Excellent »

Ces chiffres, en hausse par rapport à 2016, traduisent la volonté du Groupe de proposer une offre la plus complète et la plus performante en réponses aux enjeux environnementaux et sociétaux.

En plus des ces certifications environnementales générales, certains projets font aussi l'objet de certifications et labels thématiques tels que le label BiodiverCity® (biodiversité) sur l'opération Austerlitz et le label WELL (bien-être) sur l'opération Richelieu et Bridge. Davantage d'informations sont disponibles aux paragraphes 5.4.4.2 et 5.4.4.1.1.

Enfin 100 % des opérations d'hôtellerie sont certifiées ou en cours de certification NF HQE™ et/ou BREEAM® en 2017. La certification NF HQE™ niveau « Excellent » est envisagée pour l'hôtel Hilton située Place du Grand Ouest à Massy.

5.6.2.2 LOGEMENT COGEDIM

Dès 2016, Altareit s'est engagé dans la certification NF Habitat et sa démarche HQE. Depuis le 30 juin 2016, l'ensemble des constructions neuves de logements réalisées sont éligibles à cette certification.

La certification NF Habitat est un repère sur les qualités essentielles d'un logement et des parties communes d'un immeuble. Elle se traduit par des bénéfices concrets au quotidien : un intérieur sain, sûr, agréable à vivre et des dépenses maîtrisées, mais aussi le respect de l'environnement. La certification NF Habitat HQE™ est un repère de qualité et de performance supérieure. Conformément aux objectifs du Groupe 100 % des constructions neuves de gamme D ou plus en Ile-de-France sont certifiés NF Habitat HQE™ (hors co-promotion et résidences gérées).

100 % des projets Logement neufs de gamme D ou plus en Ile-de-France sont certifiés NF Habitat HQE™

Ces certifications peuvent être complétées d'un label de performance énergétique, tels Effinergie+ ou Bepos Effinergie qui anticipent les réglementations à venir et les bâtiments à énergie positive (dont la production d'énergie est supérieure à la consommation).

En 2017, les projets Logement en développement faisant l'objet d'une certification environnementale ou d'un label énergétique représentent 50 % des projets en cours de développement (en nombre de logements). Ce taux est en baisse de 5 points¹ par rapport à 2016, ce qui traduit un intérêt moins fort du marché du B2C que de celui du B2B : en effet, si les bailleurs sociaux sont prescripteurs de tels dispositifs, à l'inverse, les acquéreurs particuliers montrent un intérêt limité. Afin de mieux répondre aux besoins des

acquéreurs, Altareit envisage ainsi à l'avenir de concentrer ses actions sur les aspects santé, confort et bien-être des différentes certifications et labels.

Notons que le taux de projets certifiés et/ou labellisé demeure très bon pour les projets franciliens, avec plus de 70 % des logements faisant l'objet d'une certification ou d'un label (en nombre de logements).

En plus des ces certifications et labels communs, certains projets sont aussi engagés dans d'autres démarches. C'est le cas à Nice Meridia où le Groupe mène actuellement plusieurs projets résidentiels comme tertiaires. Cet îlot est situé dans l'opération d'intérêt national Eco-Vallée. Le Groupe s'est engagé à respecter les prescriptions du Cadre de Référence pour la Qualité Environnementale (CRQE) pour l'aménagement et la construction élaboré par l'EPA Plaine du Var.

5.6.2.3 BUREAU ET LOGEMENT PITCH PROMOTION

Pour les activités Bureau de Pitch Promotion, près de 95 % des surfaces Bureau font l'objet d'une certification BREEAM® et/ou NF HQE™ avec :

- plus de 95 % des projets Bureau en développement bénéficiant d'une certification NF HQE™ obtiennent un niveau « Excellent » ;
- plus de 70 % des projets Bureau en développement bénéficiant d'une certification BREEAM® obtiennent un niveau « Very Good ».

Ces chiffres sont stables par rapport à 2016.

Pour ses activités Logement, Pitch Promotion est également engagé dans la certification NF Habitat et sa démarche HQE. Ainsi l'ensemble des constructions neuves de logements réalisées par Pitch Promotion sont éligibles à la certification NF Habitat et sa démarche HQE² (hors co-promotion).

En 2017, plus de 60 % des projets franciliens en développement font l'objet d'une certification environnementale ou d'un label énergétique (en nombre de logements). Ce chiffre en légère baisse révèle, comme pour Cogedim Logement, l'intérêt limité des acquéreurs pour ces dispositifs.

¹ La méthodologie de calcul de l'indicateur relatif au taux de certification Logement a été revue en 2017, elle est précisée dans le chapitre 5.7 Méthodologies de reporting.

² Avec les mêmes spécificités que Cogedim, à savoir : hors co-promotion, réhabilitations et résidences gérées

5.6.3 Economie circulaire

Niveau de matérialité : capital					
Scope	Objectifs / Engagements	Indicateurs	Données 2017	Evolution	Commentaires
Bureau	Favoriser les réhabilitations, pour réduire la consommation de ressources et les émissions de gaz à effet de serre	Part des réhabilitations en Ile-de-France	66 % des surfaces	+ 29 % par rapport à 2016	Le Groupe considère systématiquement la possibilité de mener une réhabilitation, à performance et confort égal, plutôt qu'une démolition-reconstruction complète

Dans un monde de ressources finies, la sobriété dans l'utilisation des ressources et la valorisation optimale des déchets devient une large nécessité. Les acteurs de la filière du bâtiment, un des principaux contributeurs de la production de déchets et des émissions carbone en France, ont une responsabilité accrue dans la construction et la gestion durable de leurs actifs.

A chaque étape de la vie d'une opération, Altareit veille à adopter une posture responsable en faveur d'un cycle vertueux de la gestion des ressources :

- en amont des projets : en privilégiant les réhabilitations, le réemploi de matériaux (notamment pour les matériaux fortement émissifs comme le béton), la construction sur des zones déjà artificialisées ;
- en phase conception en concevant des bâtiments économes, performants, évolutifs ou réversibles pour prévenir toute obsolescence prématurée ;
- en phase réalisation en veillant au tri et à la valorisation des déchets ;
- en fin de vie en facilitant la déconstruction des bâtiments et en optimisant la réutilisation ou la fin de vie des matériaux.

5.6.3.1 DENSIFICATION DE LA VILLE ET RÉHABILITATION

En raison de sa présence en zone urbaine, le Groupe est régulièrement confronté aux enjeux liés à la densité et à l'ancienneté du tissu urbain. Ainsi, Altareit considère systématiquement la possibilité de mener une réhabilitation plutôt qu'une démolition-reconstruction complète, ce qui permet d'utiliser une quantité moindre de matériaux et de réduire la production de déchets.

Par ailleurs, grâce à l'expertise qu'Altareit a développé sur le sujet des rénovations, les projets Bureau réhabilités atteignent des performances énergétiques et de confort aussi importantes que celles des projets neufs qu'Altareit développe.

Les réhabilitations représentent 66 % (en surface), soit 223 486 m² des projets Bureau en développement en Ile-de-France.

66 % des projets Bureau en Ile-de-France sont des réhabilitations

A titre d'exemple, pour l'opération Richelieu, le choix de la réhabilitation permet d'obtenir un bilan carbone 13 fois inférieur à celui qui aurait été dans le cas d'une démolition-reconstruction complète, ainsi que d'économiser la rotation de 3 614 camions de chantier.

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 CONCEPTION DURABLE

Lorsqu'un bâtiment est trop obsolète pour être réhabilité, Altareit opte pour une démolition-reconstruction complète en veillant, en fonction des contraintes technico-économiques, à valoriser les déchets issus de la démolition. Par exemple, sur l'opération Domaine Harmony, Pitch Promotion a réutilisé environ 14 000 m³ de concassement issu de la destruction du bâtiment existant dans la réalisation de fond-de-forme.

En construction neuve comme en réhabilitation, Altareit prescrit des systèmes et matériaux durables, facilement exploitables, maintenables et réparables. Lorsque cela est possible, les produits bénéficiant d'un label environnemental ou de gestion responsable (type bois FSC/PEFC) 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.

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 nouveaux développements décrits au paragraphe 5.6.1.3.

Enfin, afin d'éviter l'obsolescence prématurée d'un immeuble et d'offrir des conditions de vie et de travail optimales, le Groupe teste des innovations sur la capacité d'évolutions de ses projets.

5.6.3.3 SUIVI ET VALORISATION DES DÉCHETS DE CHANTIER

Plus généralement, Altareit impose un tri sélectif et un suivi précis des déchets de chantier par les entreprises de travaux pour l'ensemble des projets Bureau en développement bénéficiant d'une certification. En 2017, cette part représente plus de 98 % (en surface) des projets.

La loi de transition énergétique fixe comme objectif de recycler 70 % des déchets du BTP à horizon 2020. Le Groupe veille à être en cohérence avec cet objectif.

En 2017, les projets Bureau affichent un objectif moyen supérieur à 70 % de valorisation des déchets de chantier.

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.

5.6.4 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 majeurs du territoire sur lesquels il existe une forte pression réglementaire locale et nationale. Altareit 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.

Altareit a finalisé en 2017 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. Ces guides sont très opérationnels et adaptés à chaque activité du Groupe.

5.6.4.1 GESTION DES SOLS

Altareit est présent principalement dans les métropoles, et privilégie la densification des villes et la requalification urbaine, plutôt que l'étalement urbain et l'artificialisation des sols.

Ainsi, les projets de réhabilitation représentent plus de 65 % des projets Bureau en développement en Ile-de-France. D'une manière plus générale, la majorité des projets Bureau 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.

Enfin, une attention particulière est portée à la préservation des espaces verts car, au-delà de l'importance de limiter les surfaces imperméabilisées, ces espaces non bâtis sont un

facteur de bien-être pour les habitants des zones urbaines, et contribuent à rafraîchir les îlots de chaleur. Ainsi par exemple, sur l'opération Issy Cœur de Ville, ce sont près de 13 000 m² de parc qui vont être développés dont 4 000 m² de pleine terre.

5.6.4.2 BIODIVERSITÉ

Obligatoires dans le cadre des demandes d'autorisation d'urbanisme pour les projets 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 indépendant est généralisé pour les projets en développement faisant l'objet d'une certification BREEAM®. Cela permet de prendre en compte la faune et la flore locale dans le cahier des charges transmis à l'équipe de maîtrise d'œuvre et ainsi de préserver des corridors écologiques (trames vertes et bleues).

Le label BiodiverCity® peut intervenir en complément des certifications environnementales telles que NF HQE™ et BREEAM®, en évaluant de manière approfondie la prise en compte de la biodiversité sur un projet immobilier. Ce label est recherché sur les projets Bureau Austerlitz, 16Matignon et Eria.

Altareit porte une attention particulière au maintien ou à l'intensification de la faune et de la flore présente. Par exemple, sur l'opération de requalification de la maison d'arrêt de Nantes, un mail paysager, végétalisé, pourvu de nichoirs, sera créé dans la prolongation d'un square existant permettant une intensification des espaces verts et une continuité entre ces espaces dans la ville.

5.6.5 Gestion de l'eau

Niveau de matérialité : modéré

5.6.5.1 EN AMONT DES NOUVEAUX PROJETS

Pour tout nouveau projet, Altareit réalise systématiquement en amont 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 intégrées dans le programme environnemental de chaque projet.

5.6.5.2 EN PHASE CONCEPTION

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.

Pour ses projets particulièrement consommateurs d'espace, Altareit intègre dès la phase de conception des solutions techniques (béton drainant, places de parking végétalisées, espaces verts...) limitant l'imperméabilisation des sols, et réalise des bassins de rétention de manière à limiter le

ruissellement de l'eau et la saturation des réseaux locaux. Par exemple, à Lyon, l'immeuble de bureau Boréal inauguré en 2017 se caractérise par une infiltration à la parcelle de la totalité des eaux pluviales. Pour éviter les phénomènes de pollution de l'eau, Altareit se conforme aux réglementations locales en vigueur pour l'installation de dispositifs techniques de prétraitement des eaux avant rejet.

5.6.5.3 EN PHASE RÉALISATION

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 :

- plus de 98 % des projets Bureau 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 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. Elle impose des mesures pour limiter la pollution des sols, de l'eau et de l'air, ainsi que l'ensemble des nuisances visuelles et acoustiques.

5.6.6.2 PROVISION POUR LES AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Aucune provision ou garantie spécifique n'est mise en place par le Groupe.

5.7 Méthodologies de reporting

5.7.1 Vérification

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 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 (emplois directs, indirects et induits) ;
- bien-être des occupants, et en particulier la part des opérations engagées dans une démarche confort, santé et bien-être ;
- nouveaux usages et digitalisation ;
- partenariats ;
- éthique des affaires ;
- achats responsables et relations fournisseurs.

Environnement :

- énergie et climat, en particulier la performance énergétique et la part des surfaces dépassant les exigences de la réglementation thermique, les émissions de CO₂ Groupe (scopes 1 et 2 ainsi que l'évaluation faite du scope 3), les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique, et le recours aux énergies renouvelables ;
- économie circulaire ;
- labellisation et certification durable, en particulier le Système de Management Environnemental et la part des surfaces certifiées ;
- gestion de l'eau ;
- biodiversité.

Social :

- management des talents et compétences, et en particulier l'effectif total, le taux d'absentéisme, le taux de fréquence des accidents du travail et le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé, l'emploi avec l'effectif total et sa répartition, les rémunérations et leur évolution, les mouvements, la santé-sécurité au travail, la politique de formation et de développement des compétences ;
- rémunération et partage de la valeur et en particulier la politique de rémunération ;
- diversité et égalité des chances; en particulier la représentativité des femmes dans les instances de management.

5.7.2 Evolutions méthodologiques

Un travail de refonte de la méthodologie de reporting environnement a été mené en 2017, afin de renforcer la qualité et la cohérence des informations communiquées.

5.7.2.1 EVOLUTIONS MÉTHODOLOGIQUES DU PÉRIMÈTRE

5.7.2.1.1 Intégration de Pitch Promotion au reporting Groupe

Altareit a procédé en février 2015 à l'acquisition du promoteur Pitch Promotion. En 2016, une première série d'indicateurs a été publiée afin d'intégrer progressivement les données RSE de Pitch Promotion au reporting du Groupe.

En 2017, Altareit intègre les données relatives aux activités de Pitch Promotion dans son reporting en s'appuyant sur la

méthodologie du Groupe. Les rares spécificités méthodologiques de Pitch Promotion sont explicitées dans les pages suivantes.

5.7.2.1.2 Définition du périmètre l'activité Bureau de Cogedim

La méthode de définition du périmètre de reporting environnement a été revue pour les projets en développement Bureau, afin d'être le plus cohérente possible avec la réalité des projets.

Les projets intégrés au périmètre de reporting de l'activité Bureau sont ceux qui, entre le 01/10/2016 et le 30/09/2017 :

- ont vu leur autorisation de permis de construire délivrée ;
- sont en cours ;

- ont été livrés entre le 01/10/2016 et le 30/09/2017.

Afin de refléter la réalité des ambitions d'Altareit, le périmètre retenu pour les indicateurs environnementaux est celui composé des opérations Bureau maîtrisées par Altareit, soit au travers de Cogedim Entreprise, filiale dédiée à la promotion immobilière, soit au travers du fonds d'investissement AltaFund. Les projets réalisés en co-promotion ou en maîtrise d'ouvrage déléguée sont donc exclues. Le document de preuve auditable utilisée est le contrat du projet (contrat de promotion immobilière, contrat de maîtrise d'ouvrage déléguée, etc.).

La méthode de définition du périmètre de *reporting* des autres projets en développement reste inchangée.

5.7.3 Sources de données

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 d'Altareit. Ces données sont par la suite compilées puis vérifiées par la direction de la RSE pour chacun des projets en développement, sur la base d'éléments de preuve auditables :

- pour les informations générales et administratives :
 - Cogedim Logement (adresse, nombre de logements) : périmètre financier et base de données extraite du logiciel interne de gestion des opérations immobilières ;
 - Pitch Promotion (date, adresse, surface ou nombre de logements) : arrêté de permis de construire et déclaration d'achèvement de travaux ;
 - Cogedim Bureau (date, adresse, surface) : arrêté de permis de construire, contrat et déclaration d'achèvement de travaux.
- pour les certifications et labellisations durables :
 - Cogedim Logement : base de données de l'organisme certificateur Cerqual ;
 - Pitch Promotion et Cogedim Bureau : certificats des organismes certificateurs, résultats d'audits ou la fiche de données environnementales fournies par l'AMO environnement en charge du projet.
- pour le niveau de performance énergétique :
 - Cogedim Logement et Pitch Promotion Logement : attestation, contrat ou base de données de l'organisme certificateur Cerqual ;
 - Pitch Promotion Tertiaire et Cogedim Bureau : calculs réglementaires, simulations thermiques dynamiques, résultats d'audit ou la fiche de

5.7.2.1.3 Collecte des données relatives à la proximité aux réseaux de transport en commun

En 2017, Altareit a fait appel au prestataire Géolocaux afin d'automatiser et d'affiner la collecte des données relatives à la proximité des projets développés par le Groupe aux réseaux de transport en commun. Il s'agit d'un prestataire de géolocalisation d'immeuble dont l'un des services est de comparer plusieurs immeubles en analysant leur proximité aux réseaux de transport en commun.

La base de données des projets d'Altareit contenant leur localisation est envoyée au prestataire qui la complète par les données relatives à la proximité aux réseaux de transport en commun (distance à l'arrêt le plus proche et nature du transport à l'arrêt le plus proche).

La base d'adresses des opérations du périmètre de 2016 a été analysée. Un résultat identique a été obtenu que par la méthodologie utilisée précédemment pour l'indicateur de proximité de transport en commun.

données environnementales fournies par l'AMO environnement en charge du projet ;

- pour la proximité aux transports en commun : étude du prestataire Géolocaux ou 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 ;
- pour la digitalisation : base de données référencant les caractéristiques des projets ou attestation de certification/labellisation ;
- pour le bien-être : base de données référencant les caractéristiques des projets ou rapport d'audit ou attestation de certification/labellisation.

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 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 :

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

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

Scope 1	Scope 2	Scope 3
<ul style="list-style-type: none"> ■ Gaz et fioul utilisés par Altareit ■ Déplacements professionnels en voiture de fonction ■ Fluides frigorigènes utilisés par Altareit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Electricité et vapeurs utilisées par Altareit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Energie 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'Altareit 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

En 2017, le Groupe a mis à jour son Bilan Carbone® en fonction des principales données d'activité de l'année : m² construits pour la promotion et effectifs pour le corporate.

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'Altareit, 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.

5.7.4.2 LABELLISATION ET CERTIFICATION DURABLES

Cette série d'indicateurs a pour objectif de mettre en valeur la généralisation de la démarche de certification et labellisation durable 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 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). Les indicateurs sont calculés par rapport à la surface du projet en développement avec une hypothèse de 63 m²/logement pour les logements.

Formule de calcul = Surface certifiée ou en cours de certification (HON ou SDP) / Surface totale (HON ou SDP)

Afin d'apporter un éclairage complémentaire sur les démarches engagées par Altareit, des précisions sur la nature des certifications et/ou labels et leurs niveaux sont précisés pour chacune des activités et/ou filiales du Groupe.

Précisions méthodologiques :

- pour Cogedim Logement : les résidences services n'entrent pas en compte dans le calcul car elles sont exclues du périmètre de certification NF Habitat et HQE ;

- pour Cogedim Bureau : le périmètre considéré est celui des opérations Bureau maîtrisées par Altareit, soit au travers de Cogedim Entreprise, filiale dédiée à la promotion immobilière, soit au travers du fonds d'investissement AltaFund.

5.7.4.3 NIVEAUX DE PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

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 ou à un label lorsqu'un label de performance énergétique est recherché.

5.7.5 Méthodologie pour les indicateurs sociétaux

5.7.5.1 RELATION CLIENTS

La satisfaction des clients de l'activité Logement 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 DÉVELOPPEMENT LOCAL

5.7.5.2.1 Contribution au développement local

Le Groupe a développé un indicateur permettant de mesurer son recours à l'achat local : il mesure part des entreprises de travaux auxquelles Altareit fait appel qui sont basées dans le même département que les chantiers sur lesquelles elles interviennent (calculé pour les projets Logement en lots séparés livrés dans l'année).

L'indicateur publié dans le tableau de bord est le suivant :

Formule de calcul = Nombre d'entreprises de travaux du même département / Nombre total d'entreprises de travaux

Précisions méthodologiques : le périmètre considéré est celui des opérations Logement Cogedim livrées dans l'année de référence (hors ventes en bloc).

5.7.5.2.2 Contribution à l'emploi

Depuis 2014, le Groupe mesure son empreinte emploi élargie.

En 2017, le groupe Altarea Cogedim a complètement revu sa méthodologie de calcul pour l'approfondir et intégrer des éléments d'implantation locale (emplois supportés par métropole d'implantation). Le Groupe a fait appel au cabinet Utopies pour réaliser l'étude.

Dans le tableau de bord, un indicateur est publié pour l'activité Bureau.

Formule de calcul = Surface (HON ou SDP) d'un niveau de performance énergétique donné / Surface totale (HON ou SDP)

Précisions méthodologiques :

- pour Cogedim Logement : les résidences services n'entrent pas en compte dans le calcul car elles sont exclues du périmètre de certification NF Habitat et HQE ;
- pour Cogedim Bureau : le périmètre considéré est celui des opérations Bureau maîtrisées par Altareit, soit au travers de Cogedim Entreprise, filiale dédiée à la promotion immobilière, soit au travers du fonds d'investissement AltaFund.

Les indicateurs présentés dans ce rapport sont établis sur le périmètre Altareit.

Fonctionnant en périmètre décalé, les indicateurs 2017 ont été calculés sur la base du volume d'achats de 2016.

La méthodologie détaillée est disponible sur demande auprès de l'équipe RSE.

5.7.5.3 NIVEAUX DE PROXIMITÉ DES TRANSPORTS EN COMMUN

Les indicateurs relatifs à ce thème mesurent la proximité aux transports en commun pour les nouveaux développements par tranche de distance (0 à 200 mètres, 201 à 500 mètres et Plus de 500 mètres). Ils précisent également quel moyen de transport est le plus proche (Bus, Tramway, Métro, RER/TER ou Train).

La distance comptabilisée est l'éloignement entre l'entrée de l'immeuble et l'arrêt de transport en commun le plus proche.

Dans le cas où plusieurs type de transport sont compris dans la même tranche de distance, alors la règle de priorité suivante s'applique : Métro, Tramway, RER/TER, Bus puis Train en dernier.

Dans le tableau de bord, un indicateur agrégé est publié pour l'ensemble des filiales (Cogedim, Pitch Promotion) et des activités (Logement et Bureau). Les indicateurs sont calculés par rapport à la surface du projet en développement avec une hypothèse de 63 m²/logement pour les logements.

Formule de calcul = Surface (HON ou SDP) par classe de distance aux transports en commun / Surface totale (HON ou SDP)

Précisions méthodologiques : pour Cogedim Bureau et uniquement pour cet indicateur, le périmètre est ne se limite pas aux opérations de bureaux maîtrisées par Altareit mais inclus l'ensemble des projets de bureaux et d'hôtellerie.

5.7.5.4 DIGITALISATION

L'indicateur relatif à ce thème mesure la part des projets Bureau franciliens de Cogedim dont la qualité de connectivité numérique repose sur un label ou un référentiel (WiredScore, Ready2Services, etc.).

L'indicateur publié dans le tableau de bord est le suivant :

Formule de calcul = Surface dont la qualité de connectivité numérique repose sur un label ou un référentiel (HON ou SDP) / Surface totale (HON ou SDP)

Précisions méthodologiques : le périmètre considéré est celui des opérations Bureau franciliennes maîtrisées par Altareit, soit au travers de Cogedim Entreprise, filiale dédiée à la promotion immobilière, soit au travers du fonds d'investissement AltaFund.

5.7.5.5 BIEN-ÊTRE

L'indicateur relatif à ce thème mesure la part des projets Bureau francilien de Cogedim où la certification WELL est obtenue ou recherchée Core&Shell niveau Silver *a minima*.

L'indicateur publié dans le tableau de bord est le suivant :

Formule de calcul = Surface certifiées ou en cours de certification WELL (HON ou SDP) / Surface totale (HON ou SDP)

Précisions méthodologique : le périmètre considéré est celui des opérations Bureau franciliennes maîtrisées par Altareit, soit au travers de Cogedim Entreprise, filiale dédiée à la promotion immobilière, soit au travers du fonds d'investissement AltaFund.

5.8 Tableaux d'indicateurs

Périmètre concerné : Collaborateurs en CDI et en CDD Altareit, hors Histoire et Patrimoine au 31/12/2017

REPRESENTATIVITE, DIVERSITE, DIALOGUE SOCIAL

RECRUTER ET MANAGER				Altareit			
CODE GRI	THEME	Indicateur	Unité	2016 Hors Pitch Promotion	2017 Hors Pitch Promotion	Variation Hors Pitch Promotion	2017 Avec Pitch Promotion
LA 1	Répartition par tranche d'âge	Part des collaborateurs de moins de 30 ans	%	17,45%	19,04%	9%	18,87%
		Part des collaborateurs entre 30 et 50 ans	%	64,64%	65,10%	1%	64,53%
		Part des collaborateurs de plus de 50 ans	%	17,92%	15,86%	-11%	16,60%
	Répartition par pays	Part des collaborateurs en France	%	99,77%	100,00%	0%	100,00%
		Part des collaborateurs en Italie	%	0,00%	0,00%		0,00%
		Part des collaborateurs en Espagne	%	0,00%	0,00%		0,00%
		Part des collaborateurs au Luxembourg	%	0,23%	0,00%	-100%	0,00%
	Répartition par statut	Part des collaborateurs cadres	%	75,5%	76,9%	2%	73,2%
		Part des collaborateurs non-cadres	%	24,5%	23,1%	-5%	26,8%
	RECRUTER ET MANAGER				Altareit		
CODE GRI	THEME	Indicateur	Unité	2016 Hors Pitch Promotion	2017 Hors Pitch Promotion	Variation Hors Pitch Promotion	2017 Avec Pitch Promotion
LA 2	Embauches	Recrutements (CDI) au cours de la période	nb	262	258	-2%	312
		Recrutements (CDD) au cours de la période	nb	61	59	-3%	69
		Part des recrutements cadres	%	69,35%	67,82%	-2%	62,47%
		Part des recrutements non-cadres	%	30,65%	32,18%	5%	37,53%
LA 2	Départ	Nombre de licenciements	nb	11	11	0%	12
		Taux de départ : Nombre de départs au cours de la période / effectif moyen	%	20,25%	20,01%	-1%	19,86%
		Taux de départ cadres	%	17,68%	15,33%	-13%	14,80%
	Motifs de départ	Taux de départ non-cadres	%	28,22%	34,97%	24%	33,11%
		Interruption de la période d'essai	%	12,58%	6,49%	-48%	7,62%
Fin de CDD		%	35,22%	38,38%	9%	35,43%	
Fin contrat divers		%	0,63%	0,54%	-14%	0,45%	
LA 1	Organisation du temps de travail	Rupture anticipée CDD (salarié et employeur)	%	0,00%	0,00%		0,45%
		Démissions	%	24,53%	28,65%	17%	30,49%
		Licenciements	%	6,92%	5,95%	-14%	5,38%
		Mises ou Départs en retraite ou en préretraite	%	6,92%	4,32%	-37%	4,04%
		Rupture commun accord CDD	%	0,63%	1,08%	72%	0,90%
LA 1	Organisation du temps de travail	Rupture conventionnelle	%	12,58%	14,05%	12%	14,35%
		Effectif (CDI + CDD) en ETP (équivalent temps plein)	nb	783,31	921,68	18%	1 120,77
		Nombre d'heures théoriques travaillées	heure	1 188 822	1 403 207	18%	ND
		Nombre d'heures de recours à l'intérim	heure	11 399	22 488	97%	ND
		Nombre d'heures supplémentaires effectuées	heure	871	854	-2%	ND

RESPECTER LA DIVERSITE				Altareit			
CODE GRI	THEME	Indicateur	Unité	2016	2017	Variation	2017
				Hors Pitch Promotion	Hors Pitch Promotion	Hors Pitch Promotion	Avec Pitch Promotion
LA 13	Egalité Homme - Femme	Part des femmes dans l'effectif total	%	53,86%	52,71%	-2%	53,75%
		Part des femmes parmi les cadres	%	41,40%	41,41%	0%	41,77%
		Part des femmes qui sont cadres	%	58,04%	60,39%	4%	56,90%
		Part des membres du comité de direction élargi qui sont des femmes ^(a)	%	NS	NS		NS
		Part des départs qui concernent des femmes	%	54,72%	60,00%	10%	61,88%
	Handicap	Nombre de collaborateurs qui ont signalés être atteints de handicaps	nb	9	10	11%	ND
Lutte contre les discriminations	Nombre de stagiaires période	nb	45	38	-16%	46	
	Nombre de contrats d'alternance période	nb	110	132	20%	133	

(a) S'agissant d'un Comex élargi au niveau du Groupe (hors Pitch promotion) les données Altareit ne sont pas pertinentes.

DIALOGUER AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL				Altareit			
CODE GRI	THEME	Indicateur	Unité	2016	2017	Variation	2017
				Hors Pitch Promotion	Hors Pitch Promotion	Hors Pitch Promotion	Avec Pitch Promotion
LA 6	Organisation du dialogue social	Nombre de représentants du personnel (CP + CE)	nb	21	25	19%	ND
LA 4	Accords collectifs	Part de collaborateurs couverts par une convention collective (%)	%	96,49%	95,70%	-1%	96,46%

REMUNERATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

ASSOCIER LES COLLABORATEURS AUX RESULTATS					Altareit			
CODE GRI	THEME	Indicateur	Unité	2016 Hors Pitch Promotion	2017 Hors Pitch Promotion	Variation Hors Pitch Promotion	2017 Avec Pitch Promotion	
LA 14	Rémunération fixe ^(a)	Rémunération moyenne annuelle brute des collaborateurs - hors rémunération variable et hors cotisation patronales	€	56 857	56 399	-1%	ND	
		Rémunération moyenne annuelle brute des non-cadres - hors rémunération variable et hors cotisation patronales	€	32 589	32 149	-1%	ND	
		Rémunération moyenne annuelle brute des cadres - hors rémunération variable et hors cotisation patronales	€	67 888	66 648	-2%	ND	

(a) hors Directoire Cogedim

DEVELOPPER LES COMPETENCES					Altareit			
CODE GRI	THEME	Indicateur	Unité	2016 Hors Pitch Promotion	2017 Hors Pitch Promotion	Variation Hors Pitch Promotion	2017 Avec Pitch Promotion	
Budget		Dépenses totales de formation	k€	1 279	1 597	25%	ND	
		Dépenses moyennes de formation par effectif formé	k€	1,84	1,94	6%	ND	
		Taux d'investissement en formation	%	2,55%	2,80%	10%	ND	
Heures de formation		Nombres d'heures moyen par collaborateur participant à au moins une formation	nb	12,3	16,2	32%	16,3	
		Nombre d'heures moyen pour les cadres	nb	13,5	18,3	36%	18,4	
		Nombre d'heures moyen pour les non-cadres	nb	8,7	9,4	8%	10,7	
LA 10	Type de formation ^(a)	Part du nombre d'heures de formation "bureautique et informatique"	%	1,30%	0,00%	-100%	0,00%	
		Part du nombre d'heures de formation "management et accompagnement"	%	9,93%	0,00%	-100%	0,00%	
		Part du nombre d'heures de formation "soutien linguistique"	%	0,00%	0,00%		0,00%	
		Part du nombre d'heures de formation "santé - sécurité"	%	1,72%	0,00%	-100%	0,00%	
		Part du nombre d'heures de formation "Cœur de métier"	%	87,05%	74,01%	-15%	74,67%	
		Part du nombre d'heures de formation "Actions d'accompagnement"	%	0,00%	0,00%		1,32%	
		Part du nombre d'heures de formation "Développement professionnel"	%	0,00%	16,41%		15,26%	
		Part du nombre d'heures de formation "Nouveaux usages"	%	0,00%	9,50%		8,75%	
Promotions		Nombre de collaborateurs qui ont bénéficié d'une promotion lors de la période	nb	88	73	-17%	ND	
		Part de collaborateurs qui ont bénéficié d'une promotion lors de la période	%	11,21%	7,89%	-30%	ND	
LA 11	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	128	16%	ND	
		Part de collaborateurs qui ont bénéficié d'une ou de plusieurs formes de mobilité lors de la période	%	14,01%	13,84%	-1%	ND	

(a) Les catégories de formation ont été revues en 2017

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS

ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DES SALARIÉS				Altareit			
CODE GRI	THEME	Indicateur	Unité	2016	2017	Variation	2017
				Hors Pitch Promotion	Hors Pitch Promotion	Hors Pitch Promotion	Avec Pitch Promotion
LA 1	Absentéisme ^(a)	Taux d'absentéisme global	%	5,14%	4,61%	-10%	ND
		Taux d'absentéisme cadres	%	4,44%	3,69%	-17%	ND
		Taux d'absentéisme non-cadres	%	7,36%	7,63%	4%	ND
		Taux d'absentéisme global hors maternité/paternité /autres causes	%	2,17%	2,22%	2%	ND
	Motifs	Absence pour cause d'accident du travail	%	0,00%	2,21%		ND
Absence pour cause de maladie professionnelle		%	0,00%	0,00%		ND	
LA 9	CHSCT	Nombre de réunions du CHSCT (DP+CE)	nb	4	8	100%	ND
		Bilan des accords signés en matière de santé et sécurité au travail	nb	0	0		ND
LA 7	Accidents du travail	Taux de fréquence des accidents du travail	%	0,00	11,94		ND
		Taux de gravité des accidents du travail	%	0,00	0,15		ND
		Nombre de maladies professionnelles déclarées (et reconnues) au cours de l'année	nb	0	0		ND

(a) toute absence hors congé annuel et RTT

5.9 Tables de concordance Article 225 Grenelle II

ENVIRONNEMENT

THEME	THEMATIQUE	CHAPITRE	PAGE
Politique générale en matière environnementale	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	5.2.3 Organisation et mode de gouvernance de la RSE	111
	Le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	5.2.2.4 Déploiement de la stratégie RSE : Système de Management Général (SMG)	110
	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	5.2.3 Organisation et mode de gouvernance de la RSE	111
		5.2.2.4 Déploiement de la stratégie RSE : Système de Management Général (SMG)	110
	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	6.6.2.6 Risques sociaux et environnementaux	181
		6.6.3.6 Dispositifs de maîtrise des risques sociaux et environnementaux	188
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	151	
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	150
	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	5.4.4 Confort, santé, bien-être dans les opérations	126
5.6.6.1 Nuisances et pollutions en phase chantier		151	
Economie circulaire	Les mesures de prévention, de recyclage, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	5.6.3 Economie circulaire	149
	Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Non concerné car cela ne relève pas directement de la compétence d'Altareit	
	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	5.6.5 Gestion de l'eau	151
	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	5.6.3 Economie circulaire	149
	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	5.6.1 Energie et climat	143
	Les recours aux énergies renouvelables	5.6.1.2 Développement des énergies renouvelables	144
L'utilisation des sols	5.6.4 Biodiversité et gestion des sols	150	

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 Energie et climat	143
	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	5.6.1.3.2 Anticiper et s'adapter au changement climatique	146
Protection de la biodiversité	Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	5.6.4 Biodiversité et gestion des sols	150

SOCIAL

THEME	THEMATIQUE	CHAPITRE	PAGE
Emploi	L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	5.5.1.2 Evolution de effectifs	135
	Les embauches et les licenciements	5.5.1.2.2 Mouvements d'effectifs 5.5.2.1 La politique de recrutement	136
	Les rémunérations et leur évolution	5.5.3 Rémunération et partage de la valeur	139
Organisation du travail	L'organisation du temps de travail	5.5.1.3 L'organisation du temps de travail	136
	L'absentéisme	5.5.5.2 L'absentéisme	142
Relations sociales	L'organisation du dialogue social notamment les procédures d'informations et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	5.5.2.5 Dialogue avec les représentants du personnel	138
	Les bilans des accords collectifs	5.5.2.5 Dialogue avec les représentants du personnel	138
Santé et sécurité	Les conditions de santé et de sécurité au travail	5.5.5.1 Sécurité, santé et bien être des salariés	142
	Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	5.5.5.1 Sécurité, santé et bien être des salariés	142
	Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	5.5.5 Sécurité et santé des salariés	142
Formation	Les politiques mises en œuvre en matière de formations	5.5.4 Management des talents et compétences	140
	Le nombre total d'heures de formation	5.5.4.2 Une première année de mise en œuvre impactante	140
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 Recrutement, diversité et égalité des chances	137
	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	5.5.2 Recrutement, diversité et égalité des chances	137
	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de la lutte contre la discrimination	5.5.2 Recrutement, diversité et égalité des chances	137

	Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	5.5.2.6 Le respect des 8 conventions de l'OIT	138
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives	A l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	5.5.2.6 Le respect des 8 conventions de l'OIT	138
	A l'élimination du travail forcé ou obligatoire	5.5.2.6 Le respect des 8 conventions de l'OIT	138
	A l'abolition effective du travail des enfants	5.5.2.6 Le respect des 8 conventions de l'OIT	138

SOCIÉTAL

THEME	THEMATIQUE	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	121
	Sur les populations riveraines ou locales	5.4.2 Développement local	121
Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	5.4.2 Développement local	121
		5.2.2.3 Relation avec les parties prenantes	110
Les actions de partenariat ou de mécénat	Les actions de partenariat ou de mécénat	5.4.6 Partenariats	130
		5.4.11 Mécénat et partenariat	134
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	132
	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	132
Loyauté des pratiques	Les actions engagées pour prévenir la corruption	5.4.7 Ethique professionnelle	130
	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	5.4.1 Relations clients et utilisateurs	118
		5.4.4 Confort, santé, bien-être dans les opérations	126
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	132

5.10 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2017

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC¹ 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 2017, présentées dans le chapitre 5 « Responsabilité Sociale d'Entreprise » du 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 dans leurs versions datées de décembre 2017 (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. 822-11-3 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).

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur la conformité aux autres dispositions légales applicables le cas échéant, en particulier celles prévues par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin II (lutte contre la corruption).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre octobre 2017 et février 2018 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 3000².

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

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

1. ATTESTATION DE PRÉSENCE 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.

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 MOTIVÉ SUR LA SINCÉRITÉ 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 RSE, Pôle Clients, Contrôle de gestion sociale et Technique Produits (pôle logements) 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 importantes¹ :

- 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.),

¹ Informations sociales :

- Indicateurs (informations quantitatives) : *l'effectif total, le taux d'absentéisme, le taux de fréquence des accidents du travail et le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé ;*
- Informations qualitatives : *l'emploi (effectif total et répartition, les rémunérations et leur évolution), les mouvements, la santé-sécurité au travail, la politique de formation et de développement des compétences, la politique de rémunération et de diversité et d'égalité des chances.*

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 et 2 ainsi que l'évaluation faite du scope 3), la part des opérations situées à moins de 500 mètres d'un réseau de transport (insertion urbaine), la part des opérations engagées dans une démarche confort, santé et bien-être ;*
- 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 de la biodiversité, l'impact territorial (la mixité et le développement local, les emplois directs, indirects et induits), la relation clients et utilisateurs, l'éthique des affaires, la connectivité et la mobilité, les nouveaux usages et la digitalisation, 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.*

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 et la majorité des opérations de bureaux. 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 en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques professionnelles.

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 15 mars 2018

L'Organisme Tiers Indépendant

ERNST & YOUNG et Associés

Eric Duvaud
Associé Développement durable

Bruno Perrin
Associé