

4

RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

4.1	UNE DÉMARCHE RSE INTÉGRÉE À LA STRATÉGIE DU GROUPE	94	4.4	LES TALENTS AU SERVICE DE LA CROISSANCE D'ALTAREIT	129
4.1.1	Démarche RSE du Groupe	96	4.4.1	Une organisation au service du <i>business</i>	129
4.1.2	Analyse de l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les enjeux RSE	97	4.4.2	Recrutement des talents, diversité et égalité des chances	131
4.1.3	Gouvernance et mise en œuvre de la RSE	98	4.4.3	Rémunération et partage de la valeur	133
4.2	AGIR EN PARTENAIRE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL DES VILLES	100	4.4.4	Management des talents et des compétences	134
4.2.1	Développer des projets urbains désirables et contribuer à l'économie locale	100	4.4.5	Sécurité, santé et bien-être des salariés	136
4.2.2	Énergie et climat : développer une ville bas carbone et résiliente	104	4.4.6	Une politique RH & managériale plébiscitée en interne et reconnue en externe	138
4.2.3	Préserver les espaces naturels et favoriser la nature en ville	112	4.5	PERFORMANCE RSE : NOTATIONS ET INDICATEURS	139
4.2.4	Encourager l'économie circulaire et la préservation des ressources	114	4.5.1	Notations RSE	139
4.2.5	Autres enjeux environnementaux et sanitaires	115	4.5.2	Indicateurs Groupe	139
4.2.6	Mécénat et partenariats	116	4.5.3	Indicateurs Logement	141
4.3	PLACER LE CLIENT AU CŒUR DES ACTIONS	117	4.5.4	Indicateurs Immobilier d'entreprise	143
4.3.1	Le dialogue au service de la relation clients et utilisateurs	117	4.5.5	Indicateurs siège social	145
4.3.2	La qualité de vie, la santé et le bien-être dans les opérations	119	4.6	MÉTHODOLOGIE ET TABLES DE CONCORDANCE	146
4.3.3	Les labels et certifications, créateurs de valeur verte	122	4.6.1	Établissement de ce document	146
4.3.4	Achats responsables et relations fournisseurs	123	4.6.2	Le système de management de la RSE	148
4.3.5	Nouveaux usages et innovation	126	4.6.3	Méthodologie et vérification	149
4.3.6	Éthique professionnelle	127	4.6.4	Table de concordance matrice de matérialité	150
4.3.7	Sécurité des biens, des personnes et des données personnelles	128	4.7	RAPPORT DU VÉRIFICATEUR INDÉPENDANT	151

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

Faits marquants 2021

Entreprendre pour une ville durable

Évidence climatique, montée des inégalités, évolution des parcours de vie, intégration du numérique dans la vie quotidienne et professionnelle... les villes sont au cœur d'un monde théâtre de multiples transitions : territoriales, écologiques, sociétales et technologiques. Concentrant activités et populations – les territoires urbains concentrent aujourd'hui 80 % de la population française – les villes sont des lieux de progrès social et de développement.

Cependant, les villes sont également confrontées à de nombreux défis : lutte contre le changement climatique, adaptation aux aléas du climat (îlots de chaleur notamment), accès pour tous à des logements de qualité et aux services (commerces, transports...). Par ailleurs, les habitants et parties prenantes sont 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.

Dans ce contexte, le Groupe est convaincu que les villes sont porteuses de solutions, et que la proximité des différents usages et la mixité fonctionnelle sont de formidables leviers de dynamisme pour le tissu économique et le tissu social. Il y a une vraie urgence à repenser les villes afin d'en faire des espaces désirables, agréables à vivre, inclusifs, résilients, connectés et vertueux d'un point de vue environnemental.

La démarche RSE du Groupe, « Tous engagés ! », porte cette ambition et s'articule autour de trois convictions :

- agir en partenaire d'intérêt général des **villes**, pour développer et préserver les territoires ;
- placer les **clients** au cœur des actions, agir au service de leur satisfaction dans tous les métiers ;
- capitaliser sur l'excellence des **talents**, premier capital de l'entreprise au service de sa croissance.

La démarche RSE est pleinement intégrée à la stratégie globale des « 4C » du Groupe : Clients, Collaborateurs, Climat et Collectif. Par exemple, en accord avec les partenaires sociaux, le Groupe a renouvelé son accord d'intéressement pour les années 2021-2023, avec une nouveauté importante : en plus des critères financiers, cet accord intègre pour la première fois des critères extra-financiers alignés avec les priorités stratégiques du Groupe : le climat, la satisfaction clients, la féminisation du management et la mobilité interne.

Depuis 2020, la pandémie de Covid-19 a plongé le monde dans une crise d'une ampleur inédite – expérience grandeur nature de ce que pourront être les crises climatiques du futur. Altareit a fait preuve d'agilité afin de garantir la continuité de son activité et celle de ses partenaires, et sa stratégie RSE sort renforcée de cette crise. En effet, le Groupe dispose d'atouts pour faire face à ces chocs : des métiers diversifiés, une plateforme de compétences unique, ainsi qu'un esprit entrepreneurial et résilient prononcé. La mobilisation interne des collaborateurs du Groupe a également été exemplaire.

En 2021, Altarea a confirmé son statut de « Green Star 5* ». Avec une note de 94/100, en augmentation de quatre points sur l'année, le Groupe conserve une note égale ou supérieure à 90/100 depuis 2016 et gagne ainsi deux places par rapport à l'an dernier en se classant deuxième dans sa catégorie.

Villes

Le Groupe se veut partenaire d'intérêt général des villes. Le Groupe développe des solutions immobilières de haute qualité, pour développer des projets urbains désirables, à impact positif et à l'empreinte environnementale réduite.

Faits marquants 2021

- **ville bas carbone** : Altareit a poursuivi son travail sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre de ses activités. En 2021, le Groupe a réalisé une mise à jour de sa stratégie de décarbonation et vise une réduction de 37 % par m² des émissions des projets entre 2019 et 2030 ;
- **nature en ville** : la présence de la nature en ville est également un facteur de bien-être pour les habitants. La pandémie de Covid-19 a accentué le rôle essentiel de l'environnement naturel dans le bien-être physique et psychique des habitants. En 2021, un outil a été déployé pour guider les opérationnels dans la mise en œuvre de cette démarche. Cet outil rappelle les indicateurs pertinents de mesure et liste des prestataires mobilisables sur des thématiques ciblées : gestion de l'eau, agriculture urbaine, confort, dépollution, etc. ;
- **impact positif sur les territoires** : dans le contexte de pandémie de Covid-19, l'emploi et le maintien de l'activité économique ont été des priorités du Groupe. Altareit a poursuivi au maximum ses activités et a maintenu son soutien très fort à l'emploi sur le territoire, en participant à la continuité des activités de ses partenaires.

Clients

Modes de vie, usages, aspirations... les attentes des clients évoluent. Ainsi, dans toutes ses activités, le Groupe est engagé dans une démarche de dialogue et d'écoute. Objectif prioritaire, la satisfaction client se matérialise notamment par la qualité de vie et le bien-être des occupants, ainsi que par une conduite exemplaire dans les opérations.

Faits marquants 2021

- **satisfaction clients** : le Groupe s'est maintenu à la 2^e place du classement de la relation client HCG/Les Échos. Cela récompense la rapidité et la qualité des réponses apportées aux clients, ainsi que l'accompagnement de ces derniers dans le contexte de pandémie de Covid-19. Par ailleurs, pour la 5^e année consécutive, Cogedim a été « Élu Service Client de l'Année », dans la catégorie Promotion immobilière ;
- **qualité de vie, santé et bien-être des occupants** : le Groupe continue de faire de ce sujet un engagement majeur et à certifier 100 % de ses logements NF Habitat. En 2021, la démarche a été étendue avec de nouveaux engagements renforçant les actions mises en œuvre : qualité des espaces extérieurs, espace dédié au télétravail... ;
- **conduite exemplaire des opérations** : en 2021, le Groupe a poursuivi son travail d'analyse et d'amélioration des pratiques du Groupe en matière d'achats responsables. Cette démarche engagée et structurante participe à renforcer l'image de partenaire responsable auprès de ses partenaires et clients.

Talents

Altareit dispose de savoir-faire divers et uniques sur le marché, atouts majeurs qui lui procurent une agilité importante dans ses différents métiers. Agissant en entreprise responsable, le Groupe encourage l'accès à l'emploi des jeunes. Par ailleurs, afin de rester leader dans son domaine, Altareit soutient une vision d'entreprise apprenante, misant sur la diversité des modalités d'apprentissage.

Faits marquants 2021

- **effectifs** : Altareit compte 1 540 collaborateurs au 31 décembre 2021, un effectif stable par rapport au 31 décembre 2020. Dans un contexte de crise sanitaire, le Groupe a adopté un comportement de prudence en matière de croissance d'effectifs ;
- la politique du Groupe en matière de **recours à l'alternance** a continué à se renforcer. En 2021, Altareit a accueilli 359 alternants, contre 267 en 2020 ;
- **baromètre d'engagement collaborateur** : dans un souci d'évolution continue, le Groupe a souhaité se challenger en mettant en place un baromètre d'engagement auprès de ses collaborateurs avec un taux de participation de 86 % soit 1 582 participants et un taux de recommandation remarquable : 82 % des collaborateurs sont prêts à recommander le Groupe comme employeur de choix ;
- **développement des compétences** : 100 % des salariés ont réalisé au moins une action de formation et près de 3 700 jours de formation ont été dispensés en 2021 ;
- **Top Employer** : le Groupe a été certifié, pour la seconde année, Top Employer, une récompense qui salue l'ambitieuse politique de ressources humaines menée par le Groupe depuis plusieurs années. Cette certification évalue et note le Groupe sur 20 thématiques telles que la stratégie de gestion des talents, l'environnement de travail, la formation et le développement des compétences, le bien-être au travail, ou encore la diversité et l'inclusion.



La démarche RSE d'Altarea

LES CONVICTIONS

VILLES

Développer et préserver les territoires

CLIENTS

La satisfaction client au cœur des actions d'Altarea

TALENTS

L'excellence au service de la croissance

LES ENGAGEMENTS

Développer des projets urbains désirables à impact positif

Développer une ville bas carbone et résiliente

Préserver les espaces naturels et favoriser la nature en ville

Encourager l'économie circulaire

Écouter et satisfaire tous les clients

Développer une ville désirable et confortable

Augmenter la valeur verte en généralisant les certifications ambitieuses

Être exemplaire dans la conduite des métiers

Accompagner le développement des compétences

Bâtir un cadre de travail où l'on se sent bien

4.1 Une démarche RSE intégrée à la stratégie du Groupe

Principaux engagements et indicateurs

Groupe

Engagements	Indicateur	Résultats 2021	Résultats 2020	Tendance	Commentaire
Environnement					
Mesurer et piloter l'empreinte	Émissions de CO ₂ (scopes 1, 2 et 3)	819 087 tCO ₂ e	430 492 tCO ₂ e ^(a)	↗	La variation des émissions s'explique principalement par les effets de la pandémie de Covid-19, ayant réduit l'activité en 2020 et reporté à 2021 une partie des livraisons initialement prévues en 2020
Réduire de 37 % les émissions de gaz à effet de serre des projets entre 2019 et 2030	Intensité carbone surfacique	NA	NA	NA, nouvel objectif	En 2021, le Groupe affirme le sérieux de son engagement dans la lutte contre le changement climatique avec un nouvel objectif
Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux stratégiques de la RSE et du climat	Part des collaborateurs ayant suivi et validé un parcours de formation RSE et climat	88 %	NA	NA, nouvel objectif	Le Groupe a signé en 2021 un accord d'intéressement novateur. Un des objectifs de cet accord était que 75 % de la population cible ait suivi et validé un parcours de formation RSE et climat
Mettre en place une stratégie d'adaptation aux risques physiques	Déploiement de plans d'actions opérationnels par métier et suivi	Déploiement des outils à 100 % des équipes Logement		=	Les équipes Logement sont formées et outillées. Un suivi a été mis en place
Sociétal					
Développer des opérations mixtes	Nombre de grands quartiers mixtes en développement	15	13	↗	Le Groupe propose de la mixité d'usage sur toutes ses opérations significatives
Soutenir l'emploi	Nombre d'emplois soutenus en France	Plus de 40 500, en 2019		NA	Le Groupe soutient un large écosystème de fournisseurs et prestataires et contribue de manière significative à l'emploi sur tout le territoire. Le calcul n'a pas pu être actualisé en 2020 et en 2021 en raison de la pandémie de Covid-19, mais le Groupe a continué à soutenir l'emploi par des actions locales, un maintien des chantiers, l'ouverture de ses sites...
Sélectionner des fonciers proches des transports en commun	Part des surfaces en développement situées à moins de 500 mètres des transports en commun	99 %	99 %	=	La proximité aux transports reste stable depuis 2016. Cela démontre la volonté du Groupe de proposer des opérations bien connectées
Agir au service de la satisfaction clients	Place dans le classement de la relation client HCG/ Les Échos	2 ^e place du classement	2 ^e place du classement	=	Dans le top 3 du classement depuis 3 ans, le Groupe est reconnu comme référence de la relation client : rapidité et qualité des réponses apportées aux clients et continuité de l'accompagnement pendant la pandémie de Covid-19
Social					
Soutenir la croissance du Groupe	Effectif total du Groupe	1 540	1 503	=	Dans le contexte de pandémie de Covid-19, Altareit a adopté un comportement de prudence en matière de croissance d'effectif
Favoriser l'emploi des jeunes	Nombre d'alternants accueillis	359	267	↗	Dans un contexte de stabilité des effectifs, le Groupe a renforcé son engagement vis-à-vis des jeunes
Favoriser la parité professionnelle	Part des femmes parmi les membres du comité des managers	26 %	27 %	↘	Les membres du comité sortis sur l'année ont majoritairement été remplacés par des collaborateurs du même sexe et les créations de postes ont majoritairement été pourvues par des hommes. Un tiers des recrutements au comité des managers ont concerné la filière Développement qui est majoritairement masculine
Développer le partage de la valeur ajoutée	Part des salariés ayant souscrit au dispositif d'actionnariat salarié « Tous en actions ! »	89 %	69 %	↗	Le dispositif « Tous en actions ! » permet à chacun de devenir actionnaire et d'être associé à la réussite du Groupe sur la durée
Poursuivre l'évolution des compétences en fonction des besoins métier et développer l'employabilité des collaborateurs	Part des salariés ayant réalisé au moins une action de formation	100 %	98 %	↗	Les modules RSE et le développement de l'Académie digitale comme outil apprenant en complément des formats présentiels et distanciels ont permis de consolider l'évolution déjà constatée en 2020
Favoriser/contribuer à la mobilité des collaborateurs	Part des postes pourvus en interne	53 %	48 %	↗	En 2021, le Groupe a poursuivi sa politique en termes de mobilité et de promotion interne

(a) L'indicateur 2020 a été corrigé par rapport à la publication de 2020 en raison d'un changement de méthodologie dans le calcul des émissions.

Promotion

Périmètre	Engagements	Indicateur	Résultats 2021	Résultats 2020	Tendance	Commentaire
Environnement						
<i>Immobilier d'entreprise</i>	100 % des projets affichent un niveau élevé de performance énergétique	Part des surfaces avec une performance ≥ RT - 30 %	100 %	100 %	=	Depuis 2016, 100 % des surfaces IE surperforment la RT d'au moins 30 %
<i>Immobilier d'entreprise</i>	100 % des nouveaux projets franciliens HQE « Excellent » et BREEAM® « Very Good » <i>a minima</i>	Part des nouveaux projets certifiés	100 %	100 %	=	La stratégie de certification ambitieuse est complétée par les certifications plus récentes ou innovantes afin de garantir la valeur verte d'un bâtiment
<i>Immobilier d'entreprise</i>	Favoriser les réhabilitations, pour favoriser la sobriété	Part des surfaces d'Île-de-France qui sont des réhabilitations	34 %	42 %	↘	Le Groupe considère systématiquement la possibilité de mener une réhabilitation, à performance et confort égaux
<i>Quartiers et Logement</i>	Systématiser les diagnostics écologiques sur les nouveaux projets	Part des projets avec un diagnostic écologique	100 % des quartiers et 63 % des logements	100 % des quartiers	↗	Depuis de nombreuses années, le Groupe a recours aux écologues pour préserver la biodiversité sur ses projets. Le recours aux écologues est de plus en plus généralisé
Sociétal						
<i>Logement</i>	Mesurer la part d'achat local	Part des achats des chantiers qui sont locaux	72 % ^(a)	72 % ^(a)	=	Altareit suit cet indicateur pour renforcer sa contribution économique locale. La méthodologie de calcul a été affinée en 2021 afin de mieux rendre compte des impacts du Groupe
<i>Logement</i>	S'engager pour la satisfaction des clients	Prix Service Client de l'Année	Élu Service Client de l'Année ^(b)	Élu Service Client de l'Année ^(b)	=	Le Groupe obtient ce prix pour la 5 ^e année consécutive
<i>Logement</i>	Garantir la qualité avec la certification NF Habitat	Part des opérations certifiées NF Habitat	100 % ^(c)	100 % ^(c)	=	Le Groupe est 100 % NF Habitat depuis 6 ans, reflet de ses efforts continus pour la qualité
<i>Immobilier d'entreprise</i>	Favoriser les opérations mixtes dans leurs usages	Part des surfaces multi-usage	76 %	78 %	↘	Le principe du Groupe est de proposer de la mixité d'usage sur toutes ses opérations significatives
<i>Quartiers</i>	Développer des lieux de vie agréables	Nombre de quartiers WELL Community Standard	Développement de 2 quartiers WELL Community Standard dont Issy Cœur de ville, 1 ^{er} projet pilote en France		=	Le Groupe renforce son expertise en matière de qualité de vie dans les quartiers

(a) Hors Histoire & Patrimoine

(b) Catégorie Promotion immobilière – Étude BVA Group – Viseo CI – Plus d'infos sur [esdda.fr](https://www.esdda.fr)

(c) Hors co-promotion, réhabilitation et résidences gérées.

4.1.1 Démarche RSE du Groupe

La démarche RSE du Groupe est fondée sur le croisement de plusieurs analyses menées sur les six années passées :

- une matrice de matérialité datant de 2016 (cf. 4.6.1) ;
- l'analyse de risques conduite dans le cadre de l'élaboration de la DPEF du Groupe Altarea datant de 2018 ; et
- en 2020, une mise à jour des enjeux prioritaires, basée sur un travail fait auprès des principaux dirigeants du Groupe. À ce titre, 12 personnes ont été interrogées en interne sur leur perception des macro-tendances, des attentes des parties prenantes, et du positionnement du Groupe.

Pour la période 2020-2025, les enjeux RSE prioritaires identifiés sont les suivants :

FAIRE FACE À L'ENJEU CLIMATIQUE, avec un focus sur les thèmes suivants :

- réduire les émissions sur tous les métiers, et notamment sur le scope 3 ;
- utiliser l'économie circulaire comme levier fort de réduction des émissions et de création de valeur ;
- permettre aux villes de s'adapter et d'être plus résilientes.

RENFORCER L'IMPACT POSITIF DU GROUPE sur le territoire :

- être un partenaire responsable et créer de la valeur économique pour tous ;
- travailler avec l'économie sociale et solidaire (ESS) et les circuits courts ;
- être solidaire et citoyen.

DÉPLOYER LE CHANTIER ACHATS RESPONSABLES pour garantir une meilleure relation avec les fournisseurs et sous-traitants, *via* un focus sur les enjeux de sécurité, sociaux et environnementaux, en lien avec la démarche de décarbonation des activités du Groupe.

POUR TRANSFORMER RÉELLEMENT : FORMER, SENSIBILISER, TOUCHER L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS, afin d'obtenir des résultats tangibles et largement diffusés.

Le Groupe continue également sa démarche de progrès sur l'ensemble des thématiques de la matrice.

La démarche « Tous engagés ! »

Convaincu qu'il n'y a pas de croissance sans responsabilité environnementale et sociétale, Altareit s'est engagé dans une démarche RSE en 2009, et l'a mise à jour en 2017 au travers de la matrice de matérialité, en formalisant le programme « Tous engagés ! ». Ce dernier s'appuie sur trois principaux axes :

- agir en partenaire d'intérêt général des villes, pour développer et préserver les territoires ;
- placer les clients au cœur des actions, agir au service de leur satisfaction dans tous les métiers ;
- capitaliser sur l'excellence des talents, premier capital de l'entreprise au service de sa croissance.

LA DÉMARCHE RSE

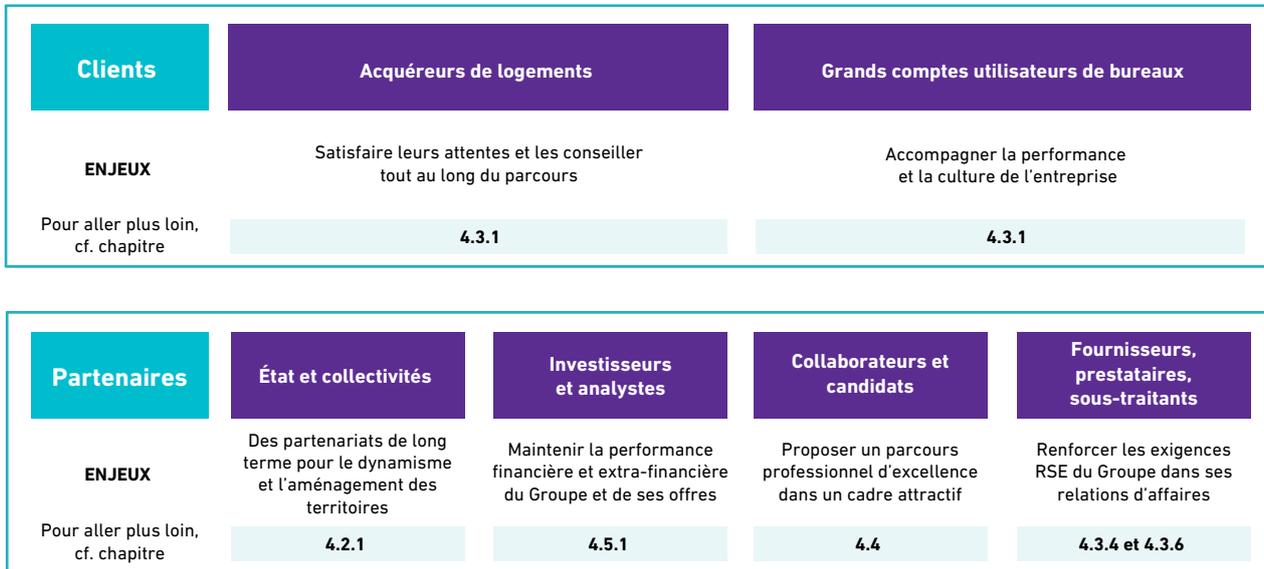


La démarche RSE d'Altarea

Relation avec les parties prenantes

Par la diversité de ses activités et de ses métiers, Altareit est en relation avec une grande variété de parties prenantes. Le schéma ci-dessous en présente les principales. Des renvois vers les paragraphes permettent d'en savoir plus sur le type de dialogue établi avec chacune d'entre elles.

CARTOGRAPHIE DES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES D'ALTAREIT



4.1.2 Analyse de l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les enjeux RSE

Les actions du Groupe

Altareit fait preuve d'une grande agilité depuis le début de la pandémie pour garantir la continuité de son activité face aux différents confinements, couvre-feux et autres contraintes imposées. Les actions se sont orientées autour de deux priorités :

- le maintien et la reprise des activités économiques dès que cela était possible ; et
- une attention majeure portée à la santé et la sécurité des collaborateurs et des partenaires du Groupe.

Concernant le maintien de l'activité économique, des actions ont été menées dans tous les métiers du Groupe. En Promotion, les chantiers sont restés fermés pendant un temps très court, uniquement lors du premier confinement. Ils ont rapidement repris grâce à une grande mobilisation des équipes du Groupe et une forte culture de la sécurité ancrée depuis plusieurs années. Les consignes du protocole sanitaire ont été mises en place rapidement et conjointement à la mise en place d'un process interne pour vérifier sa bonne application. L'ensemble des plans particuliers de sécurité et de protection de la santé – qui régissent habituellement la gestion des risques sur chaque chantier – ont été mis à jour. En parallèle, un important dialogue avec les entreprises de chantier a permis la mise en place d'une coordination efficace pour assurer la santé des compagnons, tout en maintenant les travaux pendant les vagues de confinements successifs.

Les équipes ont fait preuve d'innovation et d'agilité exemplaire pour maintenir les activités avec les clients : vente, relation client, prospection, etc. L'ensemble des dispositifs de dialogue ont été maintenus en distanciel dans chacune des activités avec le même degré d'exigence qu'en présentiel. Des dispositifs innovants ont été systématisés ou créés : signature électronique, configurateur de choix de prestation en ligne, etc. Cette agilité a été récompensée par le classement multisecteur HCG/Les Échos de la relation client où le Groupe s'est placé en 2^e position en 2020 et 2021.

Par ailleurs, le Groupe s'est mobilisé pour protéger ses collaborateurs, avec des dispositions constamment adaptées depuis le début de la pandémie :

- des protocoles sanitaires stricts dans les bureaux ;
- une facilitation du travail à distance grâce à la mise à disposition d'outils informatiques efficaces, de formations en ligne, d'outils d'aide à la prise en main du télétravail... ;
- un retour facilité au travail en présentiel (dans des conditions optimales de protection, notamment permises par le nouveau siège social) afin de limiter les risques psychosociaux liés au travail à distance.

Enfin, afin de garantir la santé de tous, l'infirmerie a donné la possibilité aux collaborateurs de se faire tester et vacciner au bureau.

Impact sur la démarche RSE

L'engagement et la stratégie RSE d'Altareit sortent renforcés de la pandémie de Covid-19. Face à cette crise d'une ampleur inédite, le Groupe réaffirme son engagement sur des enjeux stratégiques majeurs :

- concevoir des villes confortables et résilientes ;
- lutter contre le changement climatique ;
- prendre soin de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs et parties prenantes.

Cette crise est une expérience grandeur nature de ce que pourront être les crises climatiques du futur, et Altareit en a pris la mesure. Le Groupe dispose d'atouts pour faire face à ces chocs : des métiers diversifiés, une plateforme de compétence unique, ainsi qu'un esprit entrepreneurial et résilient prononcé. Enfin, la mobilisation interne des collaborateurs du Groupe a été et reste exemplaire.

4.1.3 Gouvernance et mise en œuvre de la RSE

Organisation

La direction de la RSE est intégrée à la direction du marketing stratégique, de la RSE et de l'innovation. Elle est composée de cinq collaborateurs et rattachée à un membre du comité exécutif. Le dispositif de pilotage mis en place pour faire progresser et diffuser la démarche est le suivant :

- la direction RSE conseille la gérance et le comité exécutif dans la définition de la démarche RSE et les actions à mettre en œuvre ;
- la direction RSE s'appuie sur le comité RSE qui se réunit régulièrement pour déployer ces actions. Ce réseau d'une vingtaine de référents représente toutes les activités et filiales du Groupe (Logement, Immobilier d'entreprise) et fonctions transverses (ressources humaines, innovation, finance, contrôle interne...);
- des groupes de travail *ad hoc* sont établis sur des sujets spécifiques et opérationnels avec certains référents et d'autres intervenants. En 2021, des groupes de travail ont notamment été constitués sur les sujets du climat (réduction de l'impact carbone des activités et adaptation au changement climatique), ou encore des achats responsables ;
- enfin, pour être au plus près du terrain, le Groupe a constitué en 2021 un réseau d'ambassadeurs RSE opérationnels, réseau ouvert aux collaborateurs de toutes les marques et de tous les métiers, dont l'une des missions est de diffuser la stratégie RSE du Groupe.

Contact de l'équipe RSE : developpementdurable@altareacogedim.com

Participation à des organisations sectorielles

Le groupe Altarea participe activement à des instances externes, notamment pour anticiper l'évolution des réglementations en matière de développement durable et échanger sur les bonnes pratiques. L'ensemble de ces activités impacte directement Altareit :

- FEI (Fédération des Entreprises Immobilières) ;
- FPI (Fédération des Promoteurs Immobiliers) ;
- C3D (Collège des Directeurs Développement Durable) ;
- Association HQE® France GBC ;
- Charte tertiaire du Plan bâtiment durable ;
- Association BBKA (Bâtiment bas carbone) ;
- CIBI (Conseil International Biodiversité et Immobilier) ; et
- OID (Observatoire de l'Immobilier Durable), association indépendante d'intérêt général qui a pour objet de promouvoir le développement durable dans l'immobilier et dont le Groupe est membre fondateur.

Le groupe Altarea s'engage

Pacte Mondial des Nations Unies

Le groupe Altarea est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Global Compact des Nations Unies et de ses principes autour des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Objectifs de développement durable

Altareit inscrit son action dans les objectifs de développement durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Le détails des contributions est indiqué au paragraphe 4.1.1.

Paris Action Climat



Le Groupe est engagé auprès de la Ville de Paris dans le cadre de son Plan Climat Énergie : il est signataire de la Charte Paris Action Climat depuis 2015. En 2019, le Groupe a renouvelé son engagement dans la charte au niveau Or. À travers ce renouvellement, le Groupe s'engage à soutenir la vision de Paris d'une ville neutre en carbone et 100 % à énergie renouvelable d'ici 2050.

Quelques exemples des engagements du Groupe dans ce cadre :

- proposer des solutions au service de la diminution des émissions de gaz à effet de serre (GES) : Le Groupe s'engage à utiliser des matériaux biosourcés, et notamment le bois pour 100 % de ses opérations de logements à Paris à moyen terme. Son récent partenariat avec Woodeum témoigne de cette volonté. Le Groupe s'engage également à limiter l'apport de matériaux neufs, en privilégiant les restructurations de bâtiments et l'économie circulaire ;
- être acteur de la transition énergétique locale ;
- participer à la transition écologique du territoire, en favorisant la circulation de mobilités non carbonées. Le Groupe a par exemple pour objectif, à Paris, 0 parking sur les constructions de logements neufs.

Charte Biodivercity®

Au travers de la signature de cette charte en 2018, le groupe Altarea s'est engagé à préserver la biodiversité des villes et à intégrer le vivant dans tout projet urbain.

Labels et certifications

Altareit s'engage à garantir la valeur verte des projets immobiliers à ses clients et à certifier 100 % de ses projets qualité et/ou environnement.

Service Client de l'Année

Le Groupe s'engage pour la satisfaction des clients et, pour la 5^e année consécutive, Cogedim a reçu le Prix « Élu Service Client de l'Année » dans la catégorie Promotion immobilière.



Charte de la diversité

Le groupe Altarea s'engage dans la lutte contre les discriminations et est signataire, depuis décembre 2013, de la charte de la diversité.



4.2 Agir en partenaire d'intérêt général des villes

4.2.1 Développer des projets urbains désirables et contribuer à l'économie locale

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire
<i>Groupe</i>	Mettre l'accent sur les opérations mixtes dans leurs usages,	15 opérations de grands quartiers mixtes	↗	Le Groupe propose de la mixité d'usages sur toutes ses opérations significatives, pour favoriser la proximité et l'animation des villes
<i>Immobilier d'entreprise</i>	intégrant Immobilier d'entreprise, logements et commerces	76 % des projets d'Immobilier d'entreprise sont multi-usage	↘	
<i>Groupe</i>	Soutenir l'emploi	40 500 emplois soutenus en France, en 2019	Non applicable	Le Groupe soutient un large écosystème de fournisseurs et prestataires et contribue de manière significative à l'emploi sur tout le territoire. Le calcul n'a pas pu être actualisé en 2020 et en 2021 en raison de la pandémie de Covid-19, mais le Groupe a continué à soutenir l'emploi par des actions locales, un maintien des chantiers, l'ouverture de ses sites...
<i>Logement</i>	Mesurer la part d'achat local	72 % des achats des chantiers sont locaux	=	Le Groupe suit cet indicateur pour renforcer sa contribution économique locale. La méthodologie de calcul a été affinée en 2021 afin de mieux rendre compte des impacts du Groupe
<i>Logement</i>	Sélectionner des nouveaux fonciers proches des transports en commun	99 % des surfaces en développement situées à moins de 500 mètres des transports en commun	=	La proximité aux transports reste relativement stable depuis 2016 pour le Logement et progresse pour l'Immobilier d'entreprise. Cela démontre la volonté du Groupe de proposer des opérations bien connectées, favorisant la proximité et des mobilités bas carbone
<i>Immobilier d'entreprise</i>		100 % des surfaces en développement situées à moins de 500 mètres des transports en commun	=	

En tant que développeur urbain, Altareit façonne l'environnement de vie de millions d'usagers. Cette mission lui donne une responsabilité forte dans le devenir de ses territoires d'implantation et s'inscrit dans le contexte suivant de défis et opportunités :

- d'une part, les enjeux liés à l'environnement (changement climatique, biodiversité, ressources naturelles...), sont dorénavant une évidence et une préoccupation majeure de la Société ;
- d'autre part, les phénomènes de métropolisation et de mutation des cellules familiales participent à exercer une pression foncière sur certains territoires : les villes doivent devenir plus denses et accessibles à tous pour répondre aux besoins de chacun ; et
- enfin, après des années de creusement des inégalités, la mixité (sociale, intergénérationnelle...) et la solidarité sont des composantes essentielles à la cohésion des territoires.

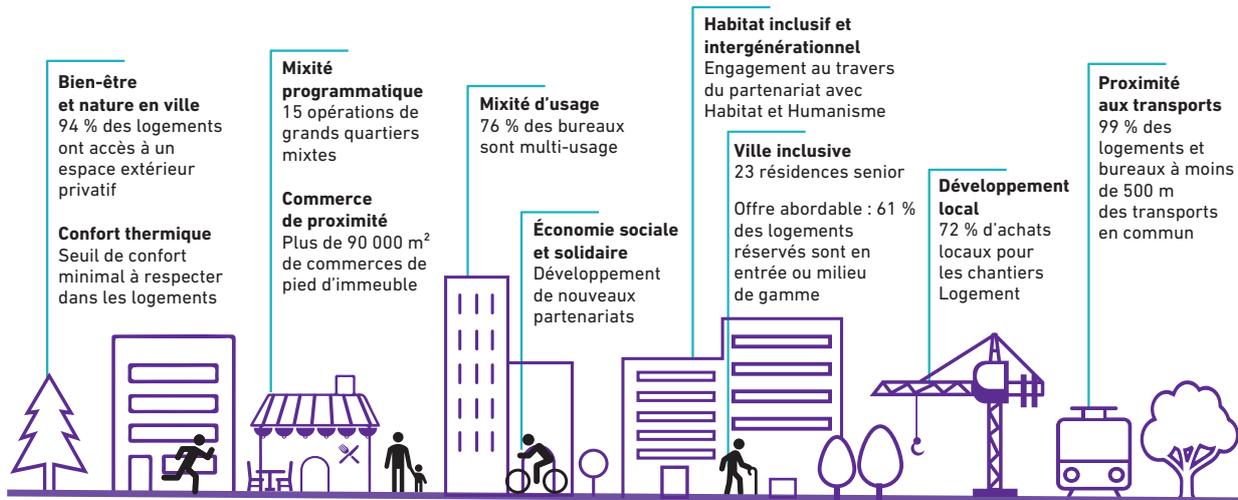
Ces tendances de fond ont été exacerbées par la crise liée à la Covid-19. Y répondre est un enjeu essentiel pour Altareit ; aujourd'hui, les collectivités sont en attente de propositions qui fassent écho à ces transformations et contribuent positivement aux territoires. La pertinence des réponses à ces nouveaux défis territoriaux est la condition de la réussite du Groupe.

Altareit s'est fixé pour mission de mettre l'intérêt général de la ville au cœur de ses projets. Ainsi, les opérations du Groupe répondent à deux enjeux clés :

- le développement de projets urbains désirables : le Groupe croit en une ville dense et diversifiée, proposant un mix entre des logements, des activités tertiaires (commerces, bureaux, services...), des services publics et des espaces de loisirs. Cette proximité crée de la convivialité et de la durabilité. Elle permet de réduire les déplacements : c'est le concept de « ville du quart d'heure » et donne une dimension plus humaine aux villes ; et
- le soutien et l'impact positif sur les territoires : les activités d'Altareit ont un impact significatif sur l'emploi et le Groupe soutient l'économie locale ainsi que les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Les mutations actuelles profondes, sociales, sociétales et environnementales entraînent dans leur sillage celles des villes et des bâtiments. Altareit est convaincu que la réponse à ces mutations passe par une transformation positive des villes et des territoires.

DÉVELOPPER DES PROJETS URBAINS DÉSIRABLES À IMPACT POSITIF



4.2.1.1 Des projets urbains désirables

La densité et la mixité de la ville

Le Groupe place la mixité au cœur de son offre. Le Groupe conjugue l'ensemble de ses savoir-faire pour concevoir et réaliser de grands projets mixtes novateurs où se mêlent logements, bureaux, commerces, loisirs, hôtels... 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 15 opérations mixtes à travers la France. Il s'agit de projets de grande envergure et audacieux qui préfigurent les lieux de vie urbains de demain.

LE PROJET QUARTIER GUILLAUMET

Situé à Toulouse sur l'ancien site du Centre d'Essais Aéronautiques de Toulouse (CEAT) en reconversion, les chiffres clés de ce projet sont les suivants :

- 13 hectares de surface totale, dont 40 % sera consacrée à des espaces verts aux usages variés (aire de jeux pour les enfants, agriculture urbaine, verger, etc.) ;
- 81 000 m² de logements, dont une résidence intergénérationnelle inclusive avec Habitat et Humanisme, un bailleur social et une association pour personnes en situation de handicap, ainsi qu'un programme d'habitat participatif et une résidence seniors ;
- 14 300 m² de commerces, services, bureaux, 9 000 m² d'équipements (une crèche, deux tiers-lieux, des équipements sportifs (gymnase, dojo, salle de gym, espace fitness)), 17 200 m² d'espaces sportifs de plein air (plaine de sports, terrains de tennis) et un jardin public d'1 hectare situé au cœur de l'opération ;
- 2 tiers-lieux :
 - la Halle aux cheminées, dédiée à l'écoresponsabilité, composée d'une ferme urbaine, d'un bistrot associatif, d'un atelier de réparation, de salles de mise à disposition pour les associations locales et de jardins partagés, et
 - la Soufflerie, à dimension métropolitaine, qui accueillera des activités de loisirs culturels ;
- 75 000 tonnes de béton concassé sur place et réutilisé en fond de forme de voiries ;
- l'opération d'aménagement a été labellisée Écoquartier Stade 2 en février 2021 et a obtenu la certification HQE Aménagement phase 5 en avril 2021 ;
- 3 certifications visées pour les bâtiments : NF HQE pour les logements, HQE Bâtiment Durable et label BEPOS pour les bureaux.

Les autres grands projets mixtes en cours développés par le Groupe sont présentés dans le rapport d'activité (cf. chapitre 1 du document d'enregistrement universel – Rapport d'activité 2021).

Outre ces grands projets de quartiers, Altareit introduit de la mixité dès que possible dans ses développements. Par exemple :

- pour répondre aux évolutions environnementales, démographiques, sociétales des collectivités et de la Société en général, le groupe Altarea, qui détient Altareit, a créé Altaproximité, spécialiste du développement de commerces en pieds d'immeubles, qui concerne aujourd'hui plus de 90 000 m². Ces commerces permettent d'animer les territoires et de dynamiser les opérations de logements. Leur commercialisation (notamment auprès de nombreux acteurs locaux) intégrée par le Groupe garantit la mise en place d'un mix de commerces complémentaires pertinent pour la vie de quartier et durable grâce à un modèle économique pensé en amont ;
- 76 % des projets d'Immobilier d'entreprise sont multi-usage.

En complément de cette mixité des usages, le Groupe œuvre pour la mixité sociale et intergénérationnelle au travers d'un large panel de solutions : en proposant des logements pour tous les budgets, des résidences pour les étudiants, des résidences seniors *via* sa marque Cogedim Club® ou encore en participant à l'essor de l'habitat intergénérationnel, en partenariat avec Habitat et Humanisme.

Altareit conçoit des lieux pour tous les moments de la vie, dans les espaces privés, collectifs et professionnels. Face aux enjeux de développement des territoires, notamment de revitalisation urbaine par le logement, le Groupe a créé une direction du développement urbain en 2018. Sa mission consiste à renforcer les synergies immobilières au sein du Groupe et à proposer aux collectivités des projets de réaménagement qui créent de la valeur urbaine et du bien-être pour les territoires.

La proximité aux transports

En matière d'immobilier, l'emplacement et le bon raccordement aux réseaux de transports sont des enjeux cruciaux à l'heure du développement massif des mobilités durables et des questionnements sur l'urbanisme du futur et sur la place des véhicules individuels.

Pour Altareit, les axes de travail principaux liés à la mobilité concernent les déplacements des occupants des immeubles commercialisés.

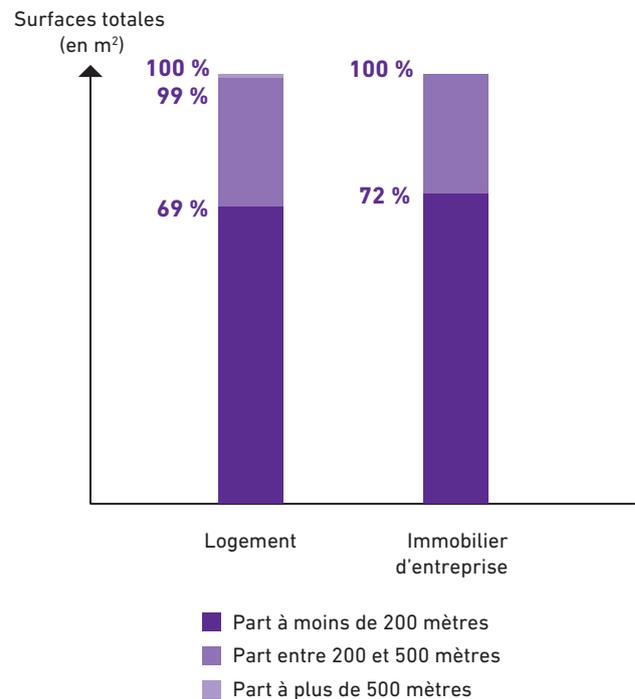
Ainsi, sur ses nouveaux projets, dans l'ensemble de ses métiers, Altareit s'engage depuis plusieurs années pour assurer une proximité avec les réseaux de transport en commun, et mettre à disposition des solutions de mobilité durables, pratiques et économiques (autopartage, parkings partagés...).

Logement et Immobilier d'entreprise

Depuis 2014, Altareit s'est fixé comme objectif de développer ses nouveaux projets à moins de 500 mètres d'un réseau de transport en commun. Le Groupe a été l'un des premiers acteurs à être transparent sur ce thème en publiant des indicateurs sur chacune de ses activités. En 2021, 99 % des surfaces développées par le Groupe sont situées à moins de 500 mètres à pied d'un arrêt de transport en commun.

Ces chiffres sont stables depuis 2017.

PROXIMITÉ DES PROJETS AUX TRANSPORTS EN COMMUN



4.2.1.2 Des projets urbains à impact positif

Altareit, un acteur fort de l'emploi sur le territoire français

Au 31 décembre 2021, le Groupe employait 1 540 collaborateurs. Il est un donneur d'ordre important avec plus de 3 milliards d'euros d'achats annuels (cf. 4.3.4) et a donc un impact fort sur l'emploi du territoire français. C'est pourquoi Altareit quantifie depuis plusieurs années sa contribution économique indirecte en matière d'emploi et de développement local.

Les activités du Groupe engendrent un volume d'achats et de prestations significatif, en particulier en matière de promotion immobilière (métiers de la construction, des études et de la maintenance). Un emploi direct d'Altareit en France permet de soutenir 23 emplois supplémentaires dans l'économie française.

Pour 1 emploi chez Altareit,
23 emplois soutenus dans l'économie française

Ainsi, au total, en 2019, plus de 40 500 emplois étaient directement soutenus par l'activité du Groupe (achats, salaires, fiscalité...)⁽¹⁾.

Ces données ont été obtenues grâce à la méthodologie *Local footprint*[®] d'Utopies. Cette méthodologie robuste est basée sur le concept macroéconomique des tableaux entrées-sorties permettant de modéliser le fonctionnement de l'économie à partir de la comptabilité nationale. Sur la base des données réelles d'achats (par zones et secteurs) et de la masse salariale collectées par les équipes du Groupe, 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 ; et
- les emplois induits : les emplois générés par la consommation des employés directs et indirects en France.

Les années 2020 et 2021 ayant été marquées par la pandémie de Covid-19, la méthodologie de calcul de l'empreinte emplois habituellement retenue n'est pas pertinente pour actualiser les chiffres. Aussi, la dernière donnée disponible est celle de 2019 et elle sera mise à jour lorsque le contexte le permettra.

Cependant, dans ce contexte exceptionnel, l'emploi et le maintien de l'activité économique sont restés des priorités du Groupe depuis le début de la pandémie. Plus généralement, Altareit a poursuivi au maximum ses activités et a maintenu son soutien très fort à l'emploi sur le territoire, en participant à la continuité des activités de ses partenaires (cf. 4.1.1) :

- en matière de promotion, les chantiers n'ont fermé que quelques jours lors du premier confinement, et l'activité a repris dès que possible dans les conditions sanitaires requises ;
- enfin, les sites du Groupe restant ouverts, cela a permis de maintenir les activités des prestataires intervenant sur site (restauration, ménage, gardiennage...).

La contribution au développement économique local

Altareit entend jouer un rôle dans le développement économique de ses zones d'implantation. Un recensement des actions en développement économique local réalisé en 2017, a montré que la plupart des filiales développaient des partenariats avec des acteurs du territoire, par exemple en mettant en valeur des savoir-faire locaux, en collaborant avec des acteurs innovants du territoire ou en développant le commerce de proximité. Depuis, Altareit a structuré sa démarche d'ancrage local et a poursuivi ce travail en 2021.

En 2020, 72 % des achats ont été effectués auprès d'entreprises basées dans le même département que le chantier⁽²⁾.

Par ailleurs, sur les chantiers, le Groupe fait appel à de l'insertion. En 2021, 44 % des projets Immobilier d'entreprise lancés au cours des deux dernières années ont une clause d'insertion. Ce chiffre est de 100 % en Île-de-France.

À titre d'exemple, sur l'ensemble du chantier Cœur de Quartier Montaudran à Toulouse, le Groupe a réservé un volume d'heures de travail à des personnes en difficulté d'insertion particulièrement conséquent. En effet, au total, ce sont 50 603 heures d'insertion qui ont été générées par le chantier de la Place Centrale, ainsi que 4 000 emplois directs et indirects.

Les partenariats avec des acteurs à impact positif et la contribution à l'économie sociale et solidaire

En 2021, Altareit a poursuivi son travail d'analyse de ses actifs et d'identification d'acteurs à impact positif, afin de créer des synergies avec ces derniers.

Parmi ces acteurs à impact positif, le Groupe porte une attention particulière aux structures de l'économie sociale et solidaire (ESS). Les structures de l'ESS participent à la résilience et à l'organisation des territoires car elles créent des emplois locaux, organisent des circuits courts, mettent en marche la transition écologique et retissent les liens sociaux.

Les acteurs de l'ESS sont naturellement partenaires des programmations commerciales : dynamisation des pieds d'immeubles et création de nouveaux quartiers. En tant que développeur des territoires, Altareit donne une place toujours plus importante aux acteurs de l'ESS dans ses activités, car ils contribuent activement à la création de territoires agréables, résilients et autonomes. L'opération Façade Denfert à Paris figure parmi les exemples de projets intégrant des acteurs de l'ESS. En effet, cette opération accueillera un lieu hybride tourné vers la culture et l'ESS, dont les murs seront portés par une foncière solidaire agréée ESUS.

Par ailleurs, le Groupe a :

- organisé deux *learning expeditions* en 2021, chez les Alchimistes (à Lyon) et au Labo Envie (à Paris), sur les thématiques des déchets alimentaires et du réemploi. Ces *learning expeditions*, filmées et diffusées ensuite à l'ensemble des collaborateurs, visaient à présenter des solutions que peuvent apporter des structures de l'ESS ;
- mené, en 2020, une grande campagne de sensibilisation à destination de tous les collaborateurs sur les circuits courts et l'habitat intergénérationnel. À l'occasion du mois de l'ESS, ces deux thèmes majeurs ont été mis en avant, avec présentation de des solutions que peuvent apporter les structures de l'ESS et des exemples de collaborations au sein du Groupe ;
- déployé des outils pour mieux travailler avec l'ESS, en particulier un guide très complet pour faciliter le passage à l'action des collaborateurs. Il rassemble des contacts stratégiques sur les thématiques de l'agriculture urbaine, de la nature en ville, des services aux habitants, de l'urbanisme transitoire, de la mobilité douce et de l'économie circulaire, ainsi que des outils pédagogiques sur l'ESS.

(1) Rapporté à l'effectif 2021, ces emplois soutenus sont estimés à 47 000.

(2) Pour les opérations Logement Cogedim et Pitch Immo. Pour les opérations situées en Île-de-France, les entreprises situées dans la même région sont également comptabilisées.

4.2.2 Énergie et climat : développer une ville bas carbone et résiliente

Périmètre	Objectif/engagement	Indicateur	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire
Groupe	Mesurer l'empreinte et disposer d'outil de pilotage de la réduction de l'empreinte	Émissions de CO ₂ scopes 1, 2 et 3	819 087 tCO ₂ e	+ 90 %	La variation des émissions s'explique principalement par les effets de la pandémie de Covid-19, ayant réduit l'activité en 2020 et reporté à 2021 une partie des livraisons initialement prévues en 2020
Groupe	Réduire de 37 % les émissions de gaz à effet de serre des projets entre 2019 et 2030	Intensité carbone surfacique	Nouvel objectif	Nouvel objectif	En 2021, le Groupe affirme le sérieux de son engagement dans la lutte contre le changement climatique avec un nouvel objectif, couvrant 99,9 % des émissions totales du Groupe, tous scopes confondus
Groupe	Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux stratégiques de la RSE et du climat	Part des collaborateurs ayant suivi et validé un parcours de formation RSE et climat	88 %	Nouvel objectif	Le Groupe a signé en 2021 un accord d'intéressement novateur. Un des objectifs de cet accord était que 75 % de la population cible ait suivi et validé un parcours de formation RSE et climat
Groupe	Mettre en place une stratégie d'adaptation aux risques physiques climatiques	Déploiement de plans d'actions opérationnels par métier et suivi	Outils sur le confort d'été suivis par 100 % des équipes Logement	=	Les équipes Logement sont formées et outillées. Un suivi a été mis en place
Logement	Garantir un niveau de confort d'été dans 100 % des logements	Part des projets où la démarche d'adaptation a été déployée	100 %	Nouvel objectif	En 2021, le Groupe s'est engagé à garantir un niveau de confort d'été minimal dans ses logements développés sous la marque Cogedim
Immobilier d'entreprise	Afficher un niveau élevé de performance énergétique sur 100 % des projets	Part des surfaces avec une performance meilleure que la RT applicable	100 %	=	Depuis 2016, 100 % des surfaces IE surperforment la RT d'au moins 30 %

L'évidence climatique impose de profondes transformations dans le fonctionnement des villes, pour évoluer vers des modèles urbains plus sobres et résilients. Une responsabilité spécifique pèse sur le bâtiment et la construction qui sont parmi les secteurs les plus consommateurs d'énergie et les plus émetteurs de gaz à effet de serre en France.

Par ailleurs, les conséquences du changement climatique sont déjà perceptibles, avec une intensification des phénomènes climatiques : tempêtes, pics de chaleur, canicules renforcées en ville par le phénomène d'îlot de chaleur. Ces événements climatiques ont un impact sur les bâtiments et le confort des usagers ; ils peuvent affecter le bâti, les réseaux, les chantiers et la qualité de vie en ville.

Aujourd'hui, Altareit a pris la mesure de ces transformations, et enrichit sa démarche bas carbone chaque année.

Dès 2017, le Groupe avait initié un travail permettant de fixer des objectifs de réduction des émissions intégrant les scopes 1 et 2 ainsi que le scope 3, avec des réponses proportionnées à la contribution de chaque poste et adaptées à chaque métier.

Ces travaux ont été actualisés chaque année en parallèle des grandes évolutions réglementaires et réflexions sectorielles sur les sujets climat. L'année 2020 a notamment été consacrée à l'analyse approfondie des leviers disponibles pour réduire l'empreinte carbone et à la quantification financière des actions possibles en matière de réduction des émissions. Cela a permis d'établir une méthodologie et une trajectoire qui se veut compatible avec l'accord de Paris (démarche *Science Based Targets* (SBT)).

LE GROUPE A POSÉ LES BASES D'UNE FEUILLE DE ROUTE CARBONE COMPATIBLE AVEC L'ACCORD DE PARIS

Le Groupe est engagé avec l'initiative *Science-Based Target* (SBT) pour établir une feuille de route climat compatible avec l'accord de Paris, et contribuer à une limitation du réchauffement planétaire en dessous des 1,5 °C.

Le travail mené est de longue haleine, en particulier car il touche le secteur de la promotion immobilière pour lequel la méthodologie est en cours de définition.

À ce jour, les trajectoires ont été étudiées pour la consommation énergétique des centres commerciaux du groupe Altarea, les achats de matériaux, et la consommation d'énergie pour l'activité Promotion.

En 2021, ces travaux ont été complétés par des ateliers successifs entre les directions financières, techniques et RSE menés au sein de chacune des *business units* du Groupe. Ces travaux ont été alimentés par des études menées auprès des clients et des industriels afin de

définir un objectif de réduction de l'impact carbone du scope 3 du Groupe. Cet objectif se veut ambitieux et tenable économiquement comme opérationnellement.

D'autre part, des objectifs Climat ont été intégrés à l'accord d'intéressement et aux conditions de bonus des managers jusqu'en 2023 et contribuent également à ce nouvel objectif.

L'année 2022 sera consacrée à la poursuite des retours d'expérience et le suivi des engagements. Le Groupe a également lancé des réflexions sur la création d'activités complémentaires qui pourraient contribuer à sa trajectoire de décarbonation.

Le Groupe participe aux réflexions sectorielles sur les enjeux climatiques au travers de plusieurs organismes dont il est membre, en particulier le Hub des prescripteurs bas carbone. Il est également engagé dans la charte Paris Action Climat, au niveau Or. Le Groupe s'engage ainsi à soutenir sur Paris la vision d'une ville neutre en carbone et 100 % à énergie renouvelable d'ici 2050.

Par ailleurs, l'adaptation aux effets du changement climatique est au cœur de la réflexion, avec la mise en œuvre de plans d'actions concrets de résilience climatique, en particulier pour l'activité de Logement.

4.2.2.1 La démarche du Groupe pour lutter contre le changement climatique

L'empreinte carbone du Groupe

(en tCO ₂ e)	2021	2020	2019	Commentaires
Scopes 1 et 2	806	787	843	La variation des émissions s'explique principalement par les effets de la pandémie de Covid-19, ayant réduit l'activité en 2020 et reporté à 2021 une partie des livraisons initialement prévues en 2020
Scope 3	818 281	429 705	571 494	

Le Groupe mesure son empreinte carbone conformément à la méthodologie du *Greenhouse Gas Protocol* (GHG Protocol), compatible avec le Bilan Carbone® et l'ISO 14064.

Les scopes 1 et 2 incluent les énergies consommées par le Groupe dans ses sites, ainsi que les déplacements professionnels en voiture de fonction. Cette empreinte relativement faible s'explique par les activités du Groupe (majoritairement des activités de bureau).

Le scope 3 comprend principalement l'achat de matériaux de construction et les consommations d'énergie des occupants des logements et bureaux vendus par le Groupe, estimées sur 50 ans.

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

Concernant la conception, le Groupe réalise des études carbone (Bilan Carbone® ou analyses du cycle de vie (ACV)) afin de mieux connaître l'empreinte carbone des projets. Ces outils d'aide à la décision permettent également de retenir des solutions moins carbonées.

Cette stratégie de réduction globale des émissions de gaz à effet de serre est en cohérence avec une vision de la ville bas carbone : par

une conception pensée dès l'amont pour être sobre en matériaux et efficace énergétiquement, le Groupe atténue sa responsabilité sur le changement climatique. Les actions d'Altareit passent également par une étroite collaboration avec les clients, les usagers et les fournisseurs, pour diffuser les bonnes pratiques.

Enfin, le développement d'une ville favorisant la proximité contribue également à la réduction des émissions de CO₂. Les opérations du Groupe, majoritairement situées à proximité des services et transports en commun, contribuent à la réduction des transports et donc également à la réduction de l'empreinte carbone de ses clients et utilisateurs.

Réduire les émissions

à le Groupe prend les engagements suivants :

- favoriser une construction sobre ;
- concevoir des opérations favorisant les « émissions évitées », c'est-à-dire la réduction des émissions pour ses clients.

Les solutions proposées par le Groupe sont détaillées ci-dessous.

Scope 3 : Concevoir une ville bas carbone

L'ENGAGEMENT DU GROUPE SUR SES PROJETS ET SES ACTIFS

Altareit s'est engagé à réduire de 37 % les émissions de gaz à effet de serre de ses activités de promotion en intensité surfacique entre 2019 et 2030. Cet engagement couvre 99,9 % des émissions totales des activités du Groupe.

Ce nouvel engagement chiffré est l'agrégation des engagements de chacune des activités de promotion du Groupe. Chacun d'eux est le fruit de plusieurs ateliers successifs et transversaux entre les directions financières, techniques et RSE au sein de chacune des *business units* du Groupe. Ces travaux ont été alimentés par :

- les retours d'expériences sur les expérimentations bas carbone menées ces dernières années ;
- l'expertise de la filiale Woodeum Résidentiel, promoteur spécialiste de l'immobilier bas carbone avec sa solution unique basée sur du bois massif lamellé contrecroisé (CLT), dont le groupe Altarea a acquis 50 % du capital en 2019 ;
- une étude d'analyse des attentes des clients (acquéreurs, élus, investisseurs) en matière d'immobilier bas carbone ;
- des études de marché sur les filières de matériaux et autres solutions bas carbone déjà disponibles ou en développement, basées sur des échanges avec plus de 25 industriels les plus importants sur le marché ou reconnus pour leurs solutions innovantes ; et
- les objectifs de développement propres à chaque *business unit*.

Chacun des engagements a ensuite été validé par les dirigeants de chaque *business unit* ainsi que par la gérance. Grâce à cette approche multifactorielle, l'objectif Groupe se veut ambitieux et tenable économiquement comme opérationnellement. La méthodologie utilisée repose sur la RE2020 faisant aujourd'hui référence en matière de comptabilité carbone pour les activités de promotion immobilière car elle est alignée avec les engagements nationaux et européens en matière de lutte contre le changement climatique.

Par ailleurs, cet engagement rejoint les objectifs liés à l'intéressement des collaborateurs et bonus des managers en faveur de la réduction de l'impact carbone des nouveaux projets.

Des objectifs à étape intermédiaire ont également été définis pour réaliser un suivi de l'état d'avancement de l'atteinte de l'objectif. En parallèle, un dispositif de retours d'expérience approfondis sur ces projets exemplaires permettra d'accélérer la décarbonation, voire revoir à la hausse la trajectoire initialement définie.

Réduire le 1^{er} poste : les émissions liées aux matériaux de construction

53 % des émissions du Groupe sont dues aux achats de matériaux lors de la construction.

Ce poste est stratégique et touche directement le cœur de métier de conception du Groupe. Les solutions pour réduire l'empreinte sont multiples et passent par une transformation réelle de la conception. Parmi elles :

- **le recours à la réhabilitation** : la filiale Histoire & Patrimoine est dédiée aux réhabilitations, et l'activité d'Immobilier d'entreprise a développé une expertise majeure en restructuration créative, comme en témoigne le 87 Richelieu, le nouveau siège du Groupe. Réutiliser la superstructure et les fondations permet de réduire de moitié les émissions ;
- **la substitution des matériaux émetteurs de CO₂ par des matériaux moins carbonés** (bois, biosourcés, béton bas carbone...) : le Groupe a un partenariat stratégique et financier avec Woodeum, avec pour ambition de développer la promotion résidentielle bas carbone à grande échelle. Par ailleurs, le Groupe développe des projets en bois ou avec des matériaux biosourcés. Par exemple, le projet URB'IN à Bordeaux est labellisé E2C2, avec des murs en ossature bois, des menuiseries extérieures en bois, et une chaufferie collective bois. De même, le projet Façade Denfert de Cogedim à Paris 14^e a fait le choix du matériau bois en structure et façade, ainsi que d'isolants en fibre de bois et chaux-chanvre ;
- **une conception innovante des bâtiments** :
 - **améliorer leur compacité** pour consommer moins de matériaux, réduire les parkings en infrastructure...
 - **augmenter l'intensité d'usage** pour construire moins et mieux utiliser les bâtiments. Ainsi, les équipes d'Immobilier d'entreprise intègrent des flexibilités pour permettre des changements d'usages, la privatisation ou l'ouverture à l'extérieur de certains lieux sur certaines périodes par exemple (restauration, auditorium...). Les résidences pour seniors s'ouvrent également à des voyageurs d'affaires, ce qui permet d'optimiser l'usage des surfaces,
 - **augmenter la durée de vie** en anticipant les usages futurs et la réversibilité. Par exemple, Altareit propose des appartements 5 pièces pensés pour pouvoir se diviser en deux appartements. Dès la conception, est intégrée la possibilité future d'avoir deux portes indépendantes, deux tableaux électriques et un mur porteur au centre pour garantir le confort acoustique.

PARTENARIAT AVEC WODEUM : ACCÉLÉRER LA PRODUCTION DE LOGEMENTS BAS CARBONE

En juillet 2019, le Groupe est entré à hauteur de 50 % au capital de Woodeum Résidentiel, filiale du groupe Woodeum, avec l'ambition partagée de développer la promotion résidentielle bas carbone à grande échelle. L'objectif est de produire 2 500 à 3 000 logements en bois massif lamellé contrecroisé (CLT) par an, d'ici 2023. Ce matériau biosourcé a d'excellentes propriétés (techniques et environnementales) et permet de stocker le carbone sur la vie du bâtiment.

Réduire le 2^e poste d'émissions : la maîtrise énergétique au service de la réduction des émissions de gaz à effet de serre

Les émissions liées aux consommations des futurs occupants des bureaux et logements vendus par Altareit représentent 46 % des émissions. Ce poste représente une importante source d'émissions évitées :

- **la conception des bâtiments** est le premier levier, permettant de garantir une bonne efficacité énergétique pendant la vie du bâtiment, et donc des charges réduites pour ses occupants. Le Groupe utilise l'ensemble des leviers disponibles (conception bioclimatique, travail sur l'enveloppe et l'isolation, équipements performants, outils de suivi des consommations, etc.). Un haut niveau de performance énergétique est un prérequis pour les projets développés par le Groupe. L'ensemble des mesures d'optimisation énergétique mises en œuvre sont détaillées au 4.2.1.3 ;
- **le recours aux énergies renouvelables** lorsque cela est possible : en phase conception, le Groupe examine les possibilités de se raccorder aux réseaux de chaleur existants et réalise des études de faisabilité d'approvisionnement en énergie sur les projets 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. En 2021, 75 % des projets d'Immobilier d'entreprise ont recours aux énergies renouvelables et 31 % en produisent sur site. L'énergie produite est autoconsommée ou réinjectée dans le réseau.

Ainsi, le projet Issy Cœur de Ville à Issy-les-Moulineaux utilisera la géothermie. De même, le projet Vallon Regny à Marseille est raccordé au réseau d'eaux usées comme source d'énergie renouvelable pour la production d'eau chaude sanitaire, chauffé et rafraîchi avec des panneaux photovoltaïques en autoconsommation. Autre exemple : le projet la Ferme de Chessy est alimenté à hauteur de 30 % en énergies renouvelables grâce à une chaufferie bois ;

- **la sensibilisation des occupants et utilisateurs** : pour compléter le dispositif, les équipes Logement diffusent systématiquement le livret « Gestes Verts » aux acquéreurs, dans le cadre de la certification NF Habitat. Ce dernier a été mis à jour en 2019 avec de nouveaux conseils et idées pratiques pour une meilleure utilisation du logement (économies d'énergie, confort d'été...). Des initiatives innovantes sont également menées, comme sur le projet High Garden à Rueil Malmaison où les consommations énergétiques seront affichées dans les halls.

ISSY CŒUR DE VILLE PILOTE DU E+C- À L'ÉCHELLE DU QUARTIER

La performance environnementale est un axe fort du projet avec notamment :

- la création d'un réseau énergétique de quartier : l'ensemble du quartier est alimenté en chauffage, en froid et en eau chaude sanitaire pour les logements par un réseau énergétique privé de géothermie ;
- une énergie alimentée à plus de 70 % par des énergies renouvelables : cet important taux est atteint grâce à la mixité des programmes. La production centralisée permet de mutualiser les besoins entre les logements et les bureaux et de récupérer les énergies fatales ;
- des systèmes innovants complémentaires : stockage de froid sous forme glace et utilisation de systèmes de production d'eau chaude sanitaire *via* des chaudières numériques, récupérant la chaleur fatale de serveurs déportés.

L'opération Issy Cœur de Ville fait partie des huit projets pilotes d'un projet de recherche dans le cadre de l'appel à projet « Vers des bâtiments responsables à l'horizon 2020 » porté par l'ADEME. Il vise à développer et tester une méthode étendant la démarche E+C- à l'échelle du quartier.

Au-delà : être un acteur de la ville bas carbone

Une simulation effectuée en 2018 indique que les déplacements des occupants des logements et bureaux vendus par le Groupe pourraient émettre 4,5 MtCO₂e sur 50 ans (non inclus dans le bilan carbone Groupe).

Pour contribuer à réduire ces émissions à la hauteur de son champ de responsabilité, Altareit conçoit des opérations permettant de réduire le recours à des mobilités fortement carbonées :

- le choix du foncier est le premier levier d'action : la stratégie de développement du Groupe le conduit à sélectionner des sites bien connectés aux réseaux de transports en commun (cf. indicateurs au 4.2.1) ;
- pour compléter le dispositif, Altareit propose des solutions complémentaires de mobilité durable. En Logement, le Groupe s'engage à concevoir et équiper de façon qualitative les locaux vélos de ses projets, avec un emplacement adapté pour une utilisation facilitée, des systèmes de fermeture sécurisés, une station de gonflage et réparation et un point d'eau. En Immobilier d'entreprise par exemple, plus de 200 places de parkings pré-équipées de bornes de recharge pour véhicule électrique sont développées en Île-de-France, et des mesures conservatoires sont systématiquement prises pour permettre d'en installer durant la phase d'exploitation. De même, partout en France, les opérations du Groupe proposent les solutions de mobilité les plus adaptées au territoire.

En interne, l'axe principal d'action est la baisse des émissions du parc de véhicules de fonction et le déploiement du plan de mobilité sur le nouveau siège du Groupe : un nombre limité de places de parking et un pack mobilité.

4.2.2.2 L'adaptation des projets aux impacts du changement climatique

Ces quatre dernières années, le Groupe a mené des analyses approfondies des risques liés aux effets du changement climatique sur ses activités, avec une attention particulière à l'intensification des phénomènes climatiques (vagues de chaleur, inondations, sécheresses, vents violents, etc.) et leurs répercussions sur l'évolution des modes de vie et sur le bâti. Ces analyses ont pris en compte deux scénarios d'évolution du climat issus du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC) : un optimiste (RCP4.5), et un pessimiste (RCP8.5).

Le Groupe déploie actuellement sa stratégie d'adaptation, en commençant par le Logement. Pour chacun de ses territoires d'implantation, Altareit a mené une étude prospective sur l'évolution du climat localement et sur les impacts physiques des aléas climatiques sur les bâtiments, les chantiers, les modes de vie et le confort des occupants.

Sur cette base, le Groupe a conçu et déployé un plan d'actions sur l'adaptation, en associant les équipes techniques, produit, RSE, clients... Ainsi, en 2020, en Logement, un guide détaillé de solutions de confort d'été a été déployé et la démarche d'adaptation sur le confort d'été est rendue obligatoire pour toutes les nouvelles opérations.

Depuis juillet 2021, 100 % des projets ont été lancés dans le respect des consignes établies dans le guide confort d'été. À titre d'exemple, Wood Parc à Fontenay-sous-bois (94) a une conception bioclimatique offrant un meilleur confort d'été aux occupants grâce à une double orientation pour la majorité des logements. Le Groupe travaille également sur la lutte contre le phénomène d'îlot de chaleur urbain, en intégrant notamment des revêtements perméables ou encore de la végétation, source de rafraîchissement.

4.2.2.3 Sensibilisation et formation

Une des convictions fortes du Groupe est que la transformation de l'entreprise sur les sujets du climat ne se fera qu'avec la contribution de l'ensemble des collaborateurs. Ainsi, préalablement au déploiement de feuilles de route carbone par activité, le Groupe a décidé de déployer, à partir de 2021, un parcours approfondi de formations sur le sujet du climat et de la RSE. Ce parcours en *e-learning*, à la fois apprenant et ludique, est composé de six modules :

- « Le changement climatique », visant à sensibiliser les collaborateurs sur le changement climatique et le lien avec la stratégie du Groupe ;
- « La RE2020, les grands principes », visant à expliquer le lien entre la réglementation RE2020 applicable à partir 2022 et les enjeux d'atténuation et d'adaptation au changement climatique ;
- « L'économie circulaire dans l'immobilier », visant à promouvoir des solutions d'économie circulaire à chaque étape de cycle de vie du bâtiment ;
- « La RSE chez Altarea, qu'est-ce que c'est ? », visant à expliquer les enjeux stratégiques de la démarche RSE du Groupe, ainsi qu'à préciser les sujets majeurs ;
- « Aperçu des solutions bas carbone », visant à présenter des pistes d'atténuation des émissions de gaz à effet de serre dans l'immobilier, tant d'un point de vue des matériaux que de l'énergie ; et
- enfin, un questionnaire de certification finale, certification conditionnée à l'obtention d'une note minimale de 15/20.

Afin de toucher un maximum de collaborateurs, le suivi et la validation de ce parcours de formation RSE ont été intégrés au nouvel accord d'intéressement. Pour l'année 2021, l'objectif était que 75 % des collaborateurs suivent et valident ce parcours avec la certification finale. Cet objectif, novateur, a été atteint grâce à l'investissement de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

D'autres formations sont prévues sur 2022 : sensibilisation, focus plus techniques sur des sujets précis, partages d'expérience, rencontres avec des acteurs proposant des solutions innovantes, *learning expeditions* (si la situation sanitaire le permet)...

4.2.2.4 Conformité TCFD

Le risque climatique fait l'objet d'une attention particulière dans le Groupe, et le tableau ci-dessous présente le *reporting* suivant les recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD).

1. Gouvernance

Supervision des enjeux climatiques par la direction

Les sujets liés au climat sont supervisés et pilotés par un membre du Comex. La gérance échange avec ce membre du Comex et l'équipe RSE sur ces sujets à plusieurs reprises dans l'année. 4 réunions ad hoc se sont tenues en 2021. L'année 2021 ayant été marquée par l'actualisation des objectifs relatifs aux enjeux d'atténuation, 5 réunions complémentaires ont été organisées avec les directions de chaque *business unit* du Groupe.

À l'occasion de ces réunions, la gérance est :

- informée des enjeux clés, nouvelles problématiques, et nouveaux risques ;
- sollicitée sur des prises de décisions en matière de transformation de l'entreprise sur les enjeux climatiques ;
- informée, au moins une fois par an, sur l'évolution de la performance et l'atteinte des objectifs.

Organisation de l'évaluation et la gestion des risques liés au climat

Les sujets d'atténuation et d'adaptation, sont intégrés dans la cartographie des risques Groupe et aux prises de décisions stratégiques qui en découlent. À titre d'exemple, les enjeux d'adaptation sont intégrés dans les comités d'engagement en matière de promotion Logement.

L'équipe RSE, rattachée à un membre du Comex, est en charge des sujets climatiques, notamment l'analyse des risques :

- en 2019, une évaluation approfondie des risques physiques a été menée sur le patrimoine, et les zones d'implantation des opérations de promotion ;
- en 2019 également, l'analyse des risques ESG menée pour la DPEF a intégré une analyse des risques climat. Elle est mise à jour chaque année ;
- la cartographie des risques Groupe intègre le risque climatique. Cette cartographie est pilotée par la direction des risques et présentée à la gérance et au comité exécutif, et est utilisée pour déterminer des plans d'actions correctifs et préventifs ;
- en 2020, un travail spécifique a été mené sur les risques liés aux enjeux d'atténuation : l'identification des leviers de réduction des émissions avec premiers chiffres financiers. L'analyse a été approfondie en 2021 avec des chiffrements à court et moyen termes et une analyse détaillée des filières bas carbone.

2. Stratégie

Risques et opportunités à court, moyen et long terme, et impact de ces risques sur la stratégie et les opérations

Le métier d'Altareit, la construction de la ville, est un métier de long terme. Chaque jour, les équipes du Groupe concilient des sujets de court terme, comme l'obtention de permis de construire, la gestion des chantiers d'opérations immobilières, avec des perspectives de plus long terme que sont les questions de la ville de demain, des modes constructifs du futur ou des usages des habitants à l'avenir.

Le Groupe envisage donc systématiquement les conséquences de ses choix à long terme, puisque les « produits » qu'il met sur le marché – les bâtiments et quartiers – ont vocation à y rester au moins 50 ans (et éventuellement à être modifiés au bout de 10 ans, car c'est dans ce délai que se fait en général la première rénovation). Cette approche de long terme s'applique également en matière de prise en compte des enjeux climatiques.

Dans cette optique, Altareit a identifié les risques liés au climat qui pourraient avoir un impact matériel sur ses activités, à différentes échéances. Les impacts potentiels peuvent être financiers, mais aussi physiques ou stratégiques (avec donc également des conséquences financières).

Analyse des risques

Risques liés au climat (issus de la DPEF du groupe Altarea)	Impacts possibles pour le Groupe	Mesures prises
<p>Risques de transition</p> <p>Le secteur immobilier et du BTP étant responsable d'environ 25 % des émissions en France, il est directement concerné par les exigences de réduction des émissions et les réglementations à venir (incluant taxations et normes plus strictes, comme la RE2020).</p> <p>En particulier, identification de risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ réglementaires : RE2020, taxation carbone, obligations croissantes de reporting ; ■ de marché : exigences croissantes des clients ou élus ; ■ de réputation, liés à l'impact important du secteur. 	<p>Court et moyen terme</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ augmentation des coûts de conception et construction (nouveaux matériaux et nouvelles techniques) ; ■ augmentation des investissements dans l'exploitation ; ■ accès aux marchés et aux fonciers plus difficile en raison d'augmentation des exigences environnementales. <p>Moyen et long terme</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ baisse d'attractivité des opérations. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ structuration d'une démarche d'expérimentation systématique des nouvelles solutions bas carbone, et de retour d'expérience avec chiffrage ; ■ anticipation des coûts dans les <i>business plans</i> ; ■ certification systématique et test des nouveaux labels arrivant sur le marché ; ■ veille réglementaire ; ■ veille sur les attentes des parties prenantes : collectivités, élus, clients individuels, investisseurs ; ■ culture de l'agilité ; ■ politique de partenariat avec des acteurs de référence en matière de bas carbone (Woodeum) ; ■ diversification de l'offre et des compétences (« plateforme de compétences »), avec des filiales spécialisées dans des constructions faiblement carbonées (comme la réhabilitation).
<p>Risques physiques liés à l'impact du changement climatique</p> <p>Le changement climatique provoque une aggravation des phénomènes climatiques (intempéries, vagues et pics de chaleur...) qui affectent les villes et leurs habitants.</p> <p>L'immobilier est touché par ces risques mais est également une source de solutions.</p>	<p>Court et moyen terme</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ perte de confort pour les occupants, avec un risque particulier pour les résidences seniors ; ■ retard de chantiers ; ■ coûts supplémentaires liés à des modes constructifs différents. <p>Moyen et long terme</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ perte de valeur pour les activités de promotion. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ cartographie des risques selon les zones d'implantation, et plans d'actions ciblés : analyses approfondies des risques liés aux effets du changement climatique sur ses activités, avec une attention particulière à l'intensification des phénomènes climatiques (vagues de chaleur, inondations, sécheresses, vents violents, etc.) et leurs répercussions sur l'évolution des modes de vie et sur le bâti (selon deux scénarios du GIEC : un optimiste (RCP4.5), et un pessimiste (RCP8.5)) ; ■ démarche de confort d'été dans la conception des logements ; ■ anticipation des coûts dans les <i>business plans</i> ; ■ veille permanente des équipes produits pour adapter l'offre.

Focus sur les produits et services

À court terme, l'entrée en vigueur de la RE2020 demande un changement généralisé dans la conception des immeubles, avec une approche bas carbone, une efficacité énergétique encore plus grande et des conditions de confort d'été respectées. Un autre risque à court terme est l'incertitude liée aux phases de révisions des futurs seuils et modes de calculs associés. Altareit devra, comme toute la profession, faire preuve d'agilité à toute annonce d'évolution.

À long terme, c'est tout le secteur de l'immobilier qui devra se transformer en profondeur en concevant :

- des quartiers et immeubles bas carbone, voire neutres en carbone, producteurs d'énergie... ;
- des quartiers et immeubles résilients aux impacts physiques des évolutions climatiques.

Les réponses d'Altareit :

Altareit anticipe en multipliant les expérimentations bas carbone et monte ainsi en compétence sur l'ensemble des leviers de réduction de son empreinte : matériaux bas carbone (bois, biosourcés), recours aux énergies renouvelables, mise en place de réseaux de chaleur locaux, optimisation de la conception, modes de chauffage innovants, etc. Fort de ces expériences, le Groupe pourra s'adapter progressivement aux nouvelles contraintes, en particulier les seuils de plus en plus ambitieux de la RE2020.

Enfin, sur le plus long terme, afin de se transformer en profondeur, le Groupe dispose de nombreux atouts :

- une culture forte de l'expérimentation et de l'entrepreneuriat qui permet la montée en compétence des équipes locales ;
- une très forte agilité et capacité à s'adapter, comme il l'a démontré depuis 2020 face à la pandémie ;
- une R&D interne qui se développe, en lien entre les équipes techniques, innovation et RSE.

Focus sur la chaîne d'approvisionnement

À court terme, pour s'adapter notamment à la RE2020 et ses futurs seuils, Altareit devra avoir recours à de nouveaux matériaux et de nouveaux prestataires capables de livrer les bâtiments bas carbone attendus.

À plus long terme, Altareit dépend de l'évolution et de la décarbonation du secteur des matériaux de construction et des progrès technologiques en matière d'énergie pour être capable de concevoir et développer des bâtiments zéro émission.

Les réponses d'Altareit :

Altareit travaille avec ses fournisseurs sur le sujet de la conception bas carbone. Le Groupe a d'ailleurs systématisé la veille sur les solutions bas carbone disponibles sur sa chaîne d'approvisionnement, pour suivre les évolutions rapides des constructeurs.

Intégration dans la planification financière

À court terme, les transformations liées aux exigences de réduction des émissions auront un impact financier sur le bilan des opérations immobilières du Groupe. Les exigences de réduction des consommations du patrimoine demandent également des investissements.

À plus long terme, il s'agit de revoir le modèle économique, en inventant de nouveaux formats de création de valeur.

Les réponses d'Altareit :

Pour le court terme, les impacts potentiels de la RE2020 sont déjà intégrés dans les *business plans* de l'activité de promotion. Un travail important de chiffrage avec plusieurs hypothèses a été mené dès 2019 pour intégrer les exigences de construction bas carbone dans la planification financière.

Sur le plus long terme, l'équipe innovation travaille sur l'établissement de nouveaux *business models*, compatibles avec les enjeux climatiques, notamment autour des sujets d'intensité d'usage, et de flexibilité des bâtiments.

Lien entre climat et création de valeur

Altareit a pris la mesure des enjeux climatiques, et des attentes des parties prenantes (investisseurs, citoyens, élus). La *licence to operate* du Groupe dépendra grandement dans les années à venir de sa capacité à produire des opérations bas carbone et résilientes. De même, l'accès aux capitaux pourrait être facilité pour des opérations bas carbone. De fait, le climat et la création de valeur de l'entreprise sont déjà étroitement liés.

Les multiples expérimentations du Groupe sur le territoire visent à le préparer à répondre aux nouvelles exigences du marché en matière de climat, que ce soit en matière de réduction de l'empreinte ou de conception de bâtiments adaptés aux nouvelles conditions climatiques.

Enfin, le Groupe est en veille permanente sur le sujet des financements verts. Il prend déjà les enjeux du climat en compte dans ses politiques d'acquisition ou de désinvestissement : par exemple, le Groupe a créé dès 2019 un partenariat stratégique avec Woodeum, acteur majeur de la construction bois, pour anticiper les attentes en matière de construction bas carbone.

Résilience de la stratégie vis-à-vis des scénarios climatiques

Altareit a conscience des défis majeurs liés à la transition climatique et des transformations que cela va impliquer. Toutefois, le Groupe a les atouts nécessaires pour affronter les évolutions à venir : acquisitions de compétences en continu sur le sujet du bas carbone, sensibilisation des équipes, agilité très forte, anticipation financière. La stratégie du Groupe semble donc compatible avec les différents scénarios climatiques, même si cela impliquera des transformations des métiers à moyen terme. Dans tous les cas, le marché du Groupe est immense, quels que soient les enjeux climatiques (besoin de se loger, de travailler, de consommer...). Ce marché n'est pas menacé par les enjeux climatiques ; en revanche, le Groupe met tout en œuvre pour que son accès à ce marché soit garanti par son agilité et sa capacité à anticiper les chocs climatiques de demain, ce qui fait la résilience de sa stratégie.

3. Gestion des risques

Processus d'identification et de gestion des risques liés au climat et intégration aux processus risques du Groupe

Les risques climatiques sont intégrés à la cartographie des risques Groupe, remaniée tous les 3 ans. Cette cartographie couvre l'ensemble des métiers du Groupe ainsi que les fonctions corporate. À ce titre, les risques climatiques font l'objet d'une qualification détaillée, et d'une évaluation par occurrence et par impact (impact financier, juridique, d'image...). Les managers du Groupe sont sollicités sur l'évaluation de ces risques, et la restitution est présentée en comité exécutif et à la gérance. Les décisions de gestion de ces risques sont ainsi prises par le comité exécutif, qui détermine les politiques et actions à mettre en œuvre. Le détail de cette cartographie n'est pas public.

Cette cartographie se concentre sur les risques actuels (réglementaires, physiques, de marché...). Par ailleurs, l'équipe RSE mène une veille sur les risques émergents (limites d'émissions, risques connexes autour de l'accès aux matériaux ou liés à la biodiversité...). Ces sujets sont intégrés à la DPEF du groupe Altarea, mais pas à la cartographie des risques Groupe tant qu'ils sont émergents.

4. Indicateurs et objectifs

Les indicateurs suivis sont détaillés dans le présent chapitre et dans le chapitre 4.5 Performance. Ils intègrent un bilan carbone sur les scopes 1, 2 et 3 pour tous les métiers, et des indicateurs spécifiques liés à la performance énergie ou climat des opérations, aux consommations... La présentation intègre un historique jusqu'à 2010. Les méthodologies suivies sont présentées dans le chapitre 4.6.

Les objectifs associés à ces indicateurs sont présentés en regard de chaque indicateur et dans le tableau de synthèse en début de ce chapitre.

Le Groupe s'est engagé dans la fixation de science-based targets afin d'être conforme à l'objectif de maintien du réchauffement en dessous de 1,5 °C.

Depuis 2019, la notation obtenue par le groupe Altarea au GRESB, qui comprend un volet important lié aux indicateurs climat a un impact significatif sur la rémunération variable de la gérance. Enfin, en 2021, le Groupe a :

- défini un nouvel objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur son scope 3 ;
- intégré, avec l'accord des partenaires sociaux, des objectifs relatifs aux enjeux climat dans l'accord d'intéressement et les conditions de bonus des managers jusqu'en 2023.

4.2.2.5 La maîtrise énergétique des activités du Groupe

Pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, la conception et l'exploitation de bâtiments performants en matière énergétique sont essentielles. Le Groupe développe des solutions économes en énergie également pour des raisons économiques, à la fois pour ses acquéreurs, les utilisateurs mais aussi pour une gestion optimisée de son patrimoine.

Un haut niveau de performance énergétique est 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 (RT2012). Cette réglementation, une des plus ambitieuses d'Europe, vise à généraliser le bâtiment basse consommation (BBC). La réglementation environnementale 2020 (RE2020) remplace progressivement la RT2012, passant d'une approche thermique à une approche environnementale plus complète.

Le Groupe se prépare et anticipe ces futures évolutions réglementaires, notamment par l'organisation de formations et d'actions de sensibilisation des équipes techniques et construction. Plusieurs opérations ont été inscrites à l'expérimentation E+C- lancée par le gouvernement qui a pour but de définir les futurs seuils énergie et carbone de la réglementation. Les retours d'expérience permettent de continuer à faire monter en compétence les équipes techniques.

Logement

Le Groupe cherche, pour ses opérations en développement, à obtenir des labels énergétiques seuls ou en complément des certifications générales NF Habitat et HQE™ comme, par exemple, les différents labels E+C-, Effinergie et les niveaux « RT2012 - 10 % » et « RT2012 - 20 % » accordés dans le cadre d'une certification NF Habitat.

En 2021, 55 % des projets de Logement en cours de développement bénéficient d'un label énergétique. Certains projets dépassent même les ambitions globales du Groupe. À titre d'exemple, l'opération Positiv à Valleiry est engagée dans une démarche de bâtiment à énergie positive avec le label BEPOS Effinergie 2017, équivalent du niveau E3C1 de la future réglementation environnementale.

55 % des projets Logement bénéficient d'un label énergétique

Pour les opérations faisant l'objet d'une réhabilitation, la performance énergétique est systématiquement améliorée. Les labels énergétiques étant peu applicables aux réhabilitations à fortes contraintes patrimoniales, le Groupe vise une performance énergétique supérieure dans la mesure du possible. En 2021, 25 % des projets Logement en cours de réhabilitation présentent des exigences de performance énergétique globale dépassant celles de la réglementation.

Immobilier d'entreprise

Sur l'ensemble de ses projets en développement, le Groupe cherche à atteindre un niveau de consommation énergétique supérieur à celui de la réglementation thermique applicable au projet. En 2021, 100 % des projets Immobilier d'entreprise ont atteint cet objectif.

Sur les projets de sa marque Altarea Entreprise, le Groupe s'est fixé pour objectif de dépasser les exigences réglementaires en matière de consommation énergétique d'au moins 30 %. En 2021, cet objectif est dépassé car il est également atteint par l'ensemble des projets, toutes marques confondues, avec un gain moyen de 46 % (en surface).

100 % des projets Immobilier d'entreprise dépassent de plus de 30 % les exigences de la réglementation thermique

En 2021, l'ensemble des projets hôteliers du Groupe dépasse les exigences de la réglementation thermique applicable avec un gain moyen de 14 % (en surface).

Ces chiffres sont stables par rapport à 2017, témoignant de l'engagement continu du Groupe.

Afin d'anticiper les réglementations futures, le Groupe lance des opérations test sur les nouveaux labels. Sur l'opération Issy Cœur de Ville à Issy-les-Moulineaux, le Groupe participe à l'expérimentation E+C-. Sous forme de label d'État, cette expérimentation vise à préfigurer les seuils de la RE2020. Les trois immeubles d'Immobilier d'entreprise visent également le label BEPOS Effinergie 2013, conçu pour valoriser les bâtiments qui produisent autant d'énergie qu'ils en consomment pour le chauffage, le rafraîchissement, la ventilation et l'éclairage.

D'autre part, un processus de *commissioning* a été généralisé pour 100 % des projets Immobilier d'entreprise initiés depuis 2014, afin d'assurer la bonne mise en service des équipements techniques, notamment des systèmes de production et d'émission de chaleur et refroidissement, et l'atteinte de leurs performances prévues.

4.2.3 Préserver les espaces naturels et favoriser la nature en ville

Périmètre	Objectifs/engagements	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire
Quartiers	Généraliser la certification BiodiverCity®	100 % des projets visent BiodiverCity®	=	Le Groupe a pris cet engagement en lien avec sa signature de la charte qui l'engage à préserver la biodiversité des villes et à intégrer le vivant dans tout projet urbain
Quartiers	Systématiser les diagnostics écologiques sur les nouveaux projets	100 % des projets ont un diagnostic écologique	=	Le Groupe fait systématiquement appel à un écologue afin de favoriser une biodiversité urbaine utile et de qualité
Logement		63 % des projets ont un diagnostic écologique	Nouvel objectif	Depuis juillet 2021, le Groupe a étendu son engagement aux opérations Logement Cogedim

La lutte contre l'étalement urbain et l'artificialisation des sols, la protection de la biodiversité y compris en milieu urbain sont des enjeux majeurs du territoire. Dans un contexte d'extinction des espèces et de dégradation des milieux naturels, la pression réglementaire locale et nationale est croissante, tout comme les attentes de la société civile.

La présence de la nature en ville est également un facteur de bien-être pour les habitants. La pandémie de Covid-19 a accentué le rôle essentiel de l'environnement naturel dans le bien-être physique et psychique des habitants.

Altareit structure sa démarche autour de la notion de « nature utile », selon laquelle la dimension nature d'un projet immobilier ne peut être uniquement esthétique mais doit offrir des externalités positives complémentaires : accueil pérenne de biodiversité, sentiment de bien-être, pouvoir rafraîchissant...

L'action du Groupe s'organise autour des principes suivants :

- préserver les espaces naturels et éviter l'artificialisation et l'imperméabilisation grâce à la sobriété foncière et la pleine terre ;
- protéger la biodiversité existante et développer des espaces végétalisés qualitatifs et connectés entre eux grâce à la généralisation du recours à des écologues ;
- utiliser la végétation pour prévenir les effets du changement climatique, en particulier les inondations locales et les effets d'îlots de chaleur en ville ;
- favoriser la nature en ville pour le bien-être et le confort des clients et usagers.

Par ailleurs, les activités du Groupe ne donnent pas lieu de manière directe à des rejets toxiques ou pollutions dans l'environnement ou l'eau. Sur les chantiers, le Groupe fait signer à ses prestataires une charte chantier faibles nuisances afin de garantir qu'ils maîtrisent leurs rejets, et plus généralement les risques de pollutions.

Enfin, le Groupe participe aux initiatives et réflexions sectorielles. Le Groupe a signé en 2018 la charte BiodiverCity® auprès du Conseil International Biodiversité et Immobilier (CIBI) qui l'engage à préserver la biodiversité des villes et à intégrer le vivant dans

tout projet urbain. En 2021, le Groupe et plusieurs acteurs de la ville et des territoires ont lancé le programme de recherche appliquée et d'actions collectives Biodiversity Impulsion Group (BIG) dans le but de développer un référentiel commun d'indicateurs et d'outils de mesure pour définir et améliorer l'empreinte biodiversité des projets immobiliers.

LA DÉMARCHE GROUPE POUR UNE NATURE UTILE

Depuis plusieurs années, le Groupe a structuré une démarche autour de la notion de « nature utile ». En 2020, la méthode a été approfondie et des sessions pédagogiques organisées pour l'ensemble des collaborateurs. À cette occasion, 100 % des collaborateurs ont pu se former aux enjeux de la nature en ville et à la méthodologie développée en interne.

En 2021, un outil complémentaire a été déployé pour guider les opérationnels dans la mise en œuvre de cette démarche. Cet outil rappelle les indicateurs pertinents de mesure et liste des prestataires mobilisables sur des thématiques ciblées : gestion de l'eau, agriculture urbaine, confort, dépollution...

Lutte contre l'artificialisation

L'activité d'Altareit est principalement localisée dans les espaces déjà urbanisés. Le Groupe privilégie la densification des villes et la requalification urbaine plutôt que l'étalement urbain et l'artificialisation des sols, comme en témoigne le nombre de projets de réhabilitations ou de requalifications de quartiers et zones d'aménagement.

La filiale Histoire & Patrimoine est spécialisée depuis plus de 15 ans dans la réhabilitation d'immeubles anciens, dans toute la France. Par ailleurs, en 2021, 34 % des projets Immobilier d'entreprise franciliens du Groupe sont des réhabilitations.

La requalification urbaine permet une sobriété foncière et représente une opportunité de réintroduire la nature en ville. Le Groupe y veille en étant particulièrement attentif à la qualité des espaces verts créés, notamment de la pleine terre, et à limiter l'imperméabilisation.

Protection de la biodiversité

Le Groupe porte une attention particulière au maintien ou à la valorisation de la faune et de la flore présente. Le sujet de la biodiversité est systématiquement pris en compte dans l'ensemble des projets grâce à la stratégie de certification ambitieuse du Groupe.

Sur les projets de grande ampleur, où les exigences réglementaires sont déjà importantes, le Groupe va systématiquement plus loin, en approfondissant les études et actions menées. Le recours à un écologue indépendant est systématique dans les projets de quartier et a également été généralisé pour les projets faisant l'objet d'une certification BREEAM®. Sur chacun de ces projets, l'écologue réalise un diagnostic écologique permettant d'identifier les zones préexistantes à fort enjeu écologique du site ou celles à reconstituer. Ce travail permet d'organiser le projet autour de ces zones, tout en veillant à conserver ou créer un lien avec les espaces écologiques environnants le site. La création de corridors écologiques est une réponse à la création et au soutien d'une biodiversité urbaine qualitative et pérenne. Les préconisations de l'écologue sont ensuite insérées dans le cahier des charges transmis à la maîtrise d'œuvre afin de préserver la trame écologique.

Ainsi, 100 % des projets de plus de 500 logements ont un diagnostic écologique. Pour aller plus loin, le Groupe a signé un contrat cadre avec un prestataire indépendant fin 2019 afin d'accélérer la réalisation de diagnostics écologiques dans les projets de moindre envergure. En 2021, 124 diagnostics écologiques ont été réalisés. Ceci représente 100 % des projets quartier et 63 % des projets Logement concernés par une étude réalisée par un écologue.

Enfin, le label BiodiverCity® peut intervenir en complément des certifications environnementales telles que HQE et BREEAM®. Son référentiel comporte des exigences plus approfondies dans la prise en compte de la biodiversité sur un projet immobilier. En 2021, ce label est recherché sur plusieurs projets du Groupe, toutes activités confondues, comme Promenade Nature à Asnières-sur-Seine (92) en Logement, #Community à Mérignac (33) en Immobilier d'entreprise, ainsi que sur 100 % des projets de quartiers. Le Groupe expérimente également la version pilote BiodiverCity® quartier sur le projet Issy Cœur de Ville.

Lutte contre les effets du changement climatique

Dans le cadre de ses actions de protection des espaces naturels et de la biodiversité, le Groupe oriente ses choix vers des solutions qui contribuent également à la lutte contre les effets du changement climatique.

Avec un plan efficace de gestion des eaux pluviales, les espaces végétalisés, en particulier la pleine terre, permettent de limiter les déversements dans les réseaux. Par ailleurs, la végétation permet de limiter les îlots de chaleur urbains grâce à son pouvoir rafraîchissant.

À titre d'exemple, le projet Issy Cœur de Ville à Issy-les-Moulineaux possède plus de 11 000 m² de surfaces végétalisées, dont 3 300 m² de pleine terre. Avec un coefficient d'imperméabilisation amélioré de plus de 75 %, le risque de montée des eaux en cas de forte pluie est maîtrisé. D'autre part, l'importante végétation du projet offre un pouvoir rafraîchissant lors de fortes chaleurs.

Nature en ville et bien-être

Altareit est convaincu que la présence de la nature en ville est un facteur important de bien-être pour ses habitants et usagers. Le Groupe travaille la notion de design biophilique dans ses projets (cf. 4.3.2).

L'équilibre entre construction et espaces verts permet de faire passer la lumière naturelle et d'offrir des vues agréables, augmentant ainsi le confort ressenti par les usagers. La pandémie de Covid-19, avec ses confinements successifs, a renforcé l'importance de cet équilibre dans la ville. Le Groupe porte une attention particulière au lien avec l'extérieur depuis plusieurs années dans le cadre de sa démarche qualité. En 2021, 94 % des logements disposent d'un accès à un espace extérieur privatif (cf. 4.3.2).

Enfin, installer des espaces de détente et favoriser la présence de petits animaux permet de renforcer les dimensions conviviales et pédagogiques d'un quartier.

PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ À TOULOUSE

Une place importante est dédiée à la nature sur le projet de l'ancien Centre d'Essais Aéronautiques de Toulouse (CEAT) à Toulouse.

Le travail collaboratif mené avec l'écologue permettra de réduire l'imperméabilisation du site de 17 % et de dédier la moitié de la surface du quartier à de la pleine terre. Des habitats et passages pour petits animaux seront installés pour protéger la faune locale. Cette dernière sera également préservée lors des travaux grâce à un calendrier de chantier adapté et l'installation de gîtes de substitution.

Enfin, le plan de végétalisation du quartier permettra de lutter contre les îlots de chaleur afin d'offrir un cadre de vie agréable aux habitants et usagers.

4.2.4 Encourager l'économie circulaire et la préservation des ressources

Périmètre	Objectif/engagement	Indicateur	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire
Immobilier d'entreprise	Favoriser les réhabilitations, pour réduire la consommation de ressources et les émissions de gaz à effet de serre	Part des surfaces de bureaux d'Île-de-France qui sont des réhabilitations	34 %	↘	Le Groupe considère systématiquement la possibilité de mener une réhabilitation, à performance et confort égal, plutôt qu'une démolition-reconstruction complète. Bien qu'en baisse depuis 2018, le chiffre est supérieur à 30 % depuis 2015

Le secteur de la construction (bâtiment et travaux publics) est à l'origine de 70 % de la production de déchets en France⁽¹⁾. Partant de ce constat, le Groupe a engagé une réflexion de long terme sur une meilleure gestion et utilisation des ressources naturelles, la réutilisation ou la limitation des déchets, ainsi que sur l'intégration de pratiques d'écoconception (recours à des filières alternatives, allongement de la durée de vie des bâtiments, intensification de leur usage...).

L'économie circulaire, qui s'oppose à l'économie linéaire (produire, consommer, détruire), est une approche vertueuse pour valoriser les ressources et réduire l'impact environnemental de l'immobilier et ce, tout au long du cycle de vie d'un bâtiment :

- conception : il s'agit de l'étape la plus importante car l'objectif est de trouver une solution équilibrée entre l'impact environnemental des ressources utilisées (réhabilitation, matériaux recyclés, réemploi, etc.) et la capacité du bâtiment à éviter toute obsolescence prématurée (performance énergétique, architecture évolutive et réversible, facilité de déconstruction, etc.) ;
- construction : il s'agit de réduire la production de déchets de chantier, de les trier, de les valoriser et de privilégier les matériaux recyclés ou locaux ;
- exploitation : il est également question de réduire les consommations (énergie, eau...) et la production de déchets, trier et valoriser les déchets résiduels, mais aussi d'augmenter la durée de vie du bâtiment en intensifiant et diversifiant son usage pour pérenniser sa valeur économique ;
- fin de vie : l'enjeu est d'augmenter la durée de vie du bâtiment en changeant son usage. Lorsqu'une évolution n'est pas possible, un diagnostic permet d'évaluer la solution la plus pertinente entre réhabilitation ou démolition.

Altareit s'engage à construire des bâtiments performants et à adopter les principes et les meilleures pratiques de l'économie circulaire à chaque étape de ses projets. L'objectif est de réduire la consommation de ressources et la production de déchets en phase construction comme exploitation. À titre d'exemple, 100 % des opérations sont équipées de dispositifs permettant des économies d'eau, majoritairement grâce à une limitation du débit.

Actif en zone urbanisée, Altareit est confronté aux enjeux de densité et d'ancienneté du tissu urbain. Le Groupe privilégie systématiquement la réhabilitation, moins consommatrice de matériaux et productrice de déchets qu'une démolition-reconstruction complète. Si le Groupe réalise une démolition, il veille à réutiliser les matériaux *in situ*, dans

la mesure du possible, ou à les mettre à disposition d'autres acteurs sur des plateformes d'échange de matériaux. Enfin, le Groupe intègre dès la conception des projets une démarche de certification qui permet de généraliser les bonnes pratiques. À titre d'exemple, les chartes chantiers propres limitent les nuisances liées au chantier (sonores, vibratoires, etc.) et fixent les conditions de tri et de valorisation des déchets.

D'autre part, le modèle multi-activité du Groupe permet de proposer des opérations mixtes au niveau des quartiers, mais aussi au niveau de chaque immeuble, pour les rendre flexibles et évolutifs dans le temps et réduire ainsi le risque d'obsolescence.

Les activités du Groupe ne donnent pas lieu de manière directe à la production de déchets dangereux. Sur les chantiers, les prestataires du Groupe peuvent être confrontés à des déchets dangereux, notamment en cas de démolition/réhabilitation. Le correct traitement de ces déchets est imposé notamment via la signature d'une charte chantier propre. En 2021, 95 % des projets en développement sont couverts par une charte chantier propre.

Le Groupe s'engage à travers différentes initiatives sectorielles en participant à des groupes de travail et par le biais de partenariats, en particulier celui du Booster du réemploi (cf. encadré ci-dessous).

LE BOOSTER DU RÉEMPLOI

Lancée en 2019, cette initiative sectorielle rassemble des donneurs d'ordre (maîtres d'ouvrages, maîtres d'œuvres, entreprises...) dans le but d'organiser, structurer et massifier l'offre et la demande des matériaux de réemploi dans l'immobilier.

Le Groupe a rejoint cette initiative en 2020 avec le projet d'Immobilier d'entreprise #Community à Mérignac dans lequel 3 000 m² de faux plancher sont issus du réemploi, représentant 1/5 de la surface du bâtiment. Par ailleurs, les deux tiers du bâtiment ont été peints avec de la peinture réutilisée.

Quatre autres projets ont rejoint l'initiative en 2021 et d'autres projets sont en cours d'identification pour 2022. Les retours d'expériences formalisés permettent de faire évoluer les pratiques de façon généralisée.

Des actions spécifiques à chaque activité (Logement, et Immobilier d'entreprise) à chaque étape du projet et tout au long du cycle de vie du bâtiment sont également mises en place.

(1) « Déchets, chiffres-clés » publié en avril 2018 – Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME). Production de déchets en France de 324,5 millions de tonnes en 2015.

Logement

Réhabilitation

Parmi les marques du Groupe, Histoire & Patrimoine est spécialisée dans la réhabilitation et la restauration de biens immobiliers résidentiels anciens partout en France depuis plus de 15 ans. Les façades et la structure porteuse des bâtiments sont systématiquement conservées, sauf désordre structurel avéré. En 2021, cette activité représente près de 200 000 m² en cours de réhabilitation ou réhabilités dans l'année.

Réemploi et matériaux recyclés ou locaux

Lorsqu'un bâtiment ne peut être réhabilité, le Groupe mène une démolition-reconstruction en veillant à valoriser les déchets issus de la démolition. Ils sont réutilisés, dans la mesure du possible *in situ* ou mis à disposition sur des plateformes d'échange de matériaux.

Le recours à des matériaux recyclés et/ou locaux permet également de réduire l'impact environnemental d'une opération. En 2021, 72 % des achats des chantiers sont locaux (cf. 4.2.1).

LA DÉMOLITION DU CENTRE BOBIGNY2

Bobigny Cœur de ville est un projet de quartier situé à Bobigny qui prendra place sur le site de l'ancien centre commercial Bobigny2, datant des années 70.

Les études préalables n'ont pas permis de retenir la réhabilitation, car la forme des bâtiments commerciaux était peu flexible et non adaptée à une reconversion.

Le Groupe a réalisé à la fois un diagnostic déchets et un diagnostic ressources afin de définir une politique efficace de valorisation des matériaux de démolition.

Ces diagnostics ont permis d'identifier un potentiel de réemploi, de réutilisation ou de recyclage des déchets de démolition de 92 %. Le Groupe a retenu cette orientation et réutilisera également 10 000 tonnes de béton *in situ* pour la réalisation du futur quartier.

Chantiers à faibles déchets

Le Groupe généralise progressivement les chartes chantiers propres à l'ensemble des projets Logement. À valeur contractuelle, elles imposent notamment 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. En 2021, 91 % des projets Logement (en nombre de logements) sont concernés par une charte chantier propre. Sur certains chantiers, il est également demandé aux fournisseurs de limiter l'emballage des produits afin de réduire les déchets de chantier.

Intensification de l'usage et réversibilité

En phase conception comme en phase exploitation, le Groupe recherche l'intensification de l'usage pour limiter la sous-utilisation des espaces. Ainsi, les espaces de stationnement de certaines résidences, comme ceux prévus sur l'opération Les 5 jardins à Villemomble, pourront être accessibles au public lorsqu'ils ne seront pas utilisés par les résidents.

Immobilier d'entreprise

Réhabilitation, réemploi et matériaux recyclés

Le Groupe a développé une expertise unique permettant à ses immeubles réhabilités d'atteindre des performances énergétiques et de confort aussi élevées que celles de ses projets neufs. Les réhabilitations représentent 34 % des projets Immobilier d'entreprise en Île-de-France (en surface), un chiffre supérieur à 30 % depuis 2015.

34 % des projets Immobilier d'entreprise en Île-de-France sont des réhabilitations

L'impact environnemental est aussi réduit grâce au recours à des matériaux de construction réutilisés, recyclés et/ou locaux. À titre d'exemple, l'isolant du 87 Richelieu, le siège social du Groupe livré en 2020, a été fabriqué à base de fibres de coton recyclé.

Chantiers à faibles déchets

En phase chantier, le Groupe veille à respecter l'objectif de recyclage de 70 % des déchets du BTP fixé par la loi de transition énergétique. En 2021, les projets Immobilier d'entreprise affichent un objectif de valorisation des déchets de chantier *a minima* de 70 %. L'objectif est dépassé car les projets livrés en 2021 affichent un taux réel de valorisation de 89 %, dont 84 % matière (en tonne)⁽¹⁾.

89 % des déchets des chantiers Immobilier d'entreprise sont valorisés dont 84 % matière

Intensification de l'usage et réversibilité

Grâce au savoir-faire multi-activités du Groupe, 76 % des projets en Immobilier d'entreprise sont multi-usage : bureaux, commerces, équipements, services, etc. Par exemple, une partie des espaces en rez-de-chaussée du 87 Richelieu, le siège social du Groupe livré en 2020, peuvent être utilisés comme espaces de travail, commerces, salles d'exposition... En développant des espaces adaptables et évolutifs, le Groupe réduit l'obsolescence des bâtiments.

76 % des projets Immobilier d'entreprise sont multi-usage

4.2.5 Autres enjeux environnementaux et sanitaires

Les éléments sont à retrouver dans le chapitre Gestion des risques (chapitre 5 du document d'enregistrement universel), paragraphes « Risques liés à la santé ou la sécurité publique ».

(1) Taux de couverture de l'indicateur : 87 %.

4.2.6 Mécénat et partenariats

La politique de mécénat Groupe poursuivie

La politique de mécénat d'Altarea s'applique à Altareit. En 2021, le Groupe a poursuivi la diffusion et l'application de sa politique de mécénat et sponsoring, en accord avec sa volonté d'avoir un impact positif sur les territoires autour des trois grandes thématiques qui renforcent notamment les liens du Groupe localement :

- la contribution au développement économique des territoires, par le renforcement des liens entre le Groupe et le tissu local (associations, acteurs de l'économie sociale et solidaire), pour accroître l'impact positif de ses activités sur l'économie locale, notamment en matière d'emploi (cf. 4.2.1) ;
- les actions sociales : utiliser les compétences du Groupe au service des plus démunis pour favoriser, par exemple, l'accès au logement, et soutenir les associations créatrices de lien social localement ;
- le soutien à la culture et à la création artistique, en promouvant l'accès à l'art pour un public élargi, et l'ancrage des projets immobiliers du Groupe dans leur environnement culturel.

La stratégie mécénat et sponsoring du Groupe est encadrée par une procédure interne. Celle-ci a été établie dans le cadre d'évaluation des tiers, et a été mise en place en collaboration avec la direction du contrôle interne. Les collaborateurs du Groupe ont reçu un guide des bonnes pratiques mécénat et sponsoring indiquant la stratégie mécénat du Groupe ainsi que la procédure.

Contribution au développement économique des territoires

Le Groupe a poursuivi son mécénat auprès de la Fondation Palladio, dont il est membre fondateur. La Fondation Palladio réfléchit autour de l'enjeu de la construction de la ville de demain et de ses lieux de vie.

Actions sociales – Partenariat historique poursuivi avec Habitat et Humanisme

Le groupe Altarea a poursuivi son partenariat historique depuis 2007 avec Habitat et Humanisme, axé sur l'habitat inclusif et intergénérationnel. À travers cette action, le Groupe affirme son engagement pour une ville plus inclusive et sa contribution dans l'habitat des plus fragiles.

Ce partenariat permet également de renforcer les liens locaux entre les associations Habitat et Humanisme et les différentes filiales du Groupe.

Le groupe Altarea est le grand partenaire d'Habitat et Humanisme pour œuvrer de concert, dans la durée, à trouver des réponses au logement des personnes défavorisées. La contribution du Groupe est multiple :

- la participation au financement de 20 résidences sociales (pensions de famille et maisons intergénérationnelles), permettant de loger plus de 700 personnes ;
- le financement de trois postes de cadres d'Habitat et Humanisme agissant sur la région Île-de-France et interventions de mécénat de compétences pour amplifier leur action ;
- l'implication des collaborateurs du Groupe à la vie du partenariat. En 2021 à l'occasion de l'Heure Solidaire, la direction RSE a organisé plusieurs événements :
 - une course solidaire connectée, les collaborateurs du Groupe ont été invités à participer à cette course *via* l'application *Km for Change*. Un kilomètre parcouru a généré un euro de don pour Habitat et Humanisme,
 - un Café Immo entre Habitat et Humanisme et le Groupe pour revenir sur le partenariat et les projets communs comme le quartier Guillaumet à Toulouse. Le Café Immo est un format créé par le Hub by Richelieu, qui est la programmation événementielle du Groupe. Depuis octobre 2020, des événements sous multiples formats sont organisés afin de partager des projets, des expertises, de présenter des équipes aux collaborateurs du Groupe,
 - un livre a été réalisé, intitulé « Construire des biens pour bâtir des liens », dont la préface a été co-écrite par Alain Taravella et Bernard Devert, président-fondateur d'Habitat et Humanisme. Ce livre a été envoyé en version digitale à tous les collaborateurs du Groupe à la fin de l'événement de l'Heure Solidaire. Quelques exemplaires ont également été imprimés.

Soutien à la culture et accès à la culture pour tous

Le groupe Altarea s'attache à promouvoir en permanence les talents de toutes formes d'expressions artistiques (sculpture, peinture, musique...).

En 2021, le Groupe s'est engagé avec l'Opéra Comique pour une action de mécénat permettant notamment l'accès à l'Opéra aux salariés du Groupe, dans une volonté de promotion de la culture pour tous.

Des initiatives solidaires locales

Engagées localement, les équipes du Groupe mènent de nombreuses initiatives solidaires sur les territoires.

4.3 Placer le client au cœur des actions

4.3.1 Le dialogue au service de la relation clients et utilisateurs

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire
Groupe	Agir au service de la satisfaction clients dans tous les métiers	2^e place du classement de la relation client HCG/Les Échos	=	Dans le top 3 du classement depuis 3 ans, le Groupe est reconnu comme référence de la relation client : rapidité et qualité des réponses apportées aux clients et continuité de l'accompagnement pendant la pandémie de Covid-19
Logement	S'engager pour la satisfaction des clients	Élu Service Client de l'Année pour la 5^e année consécutive^(a)	=	Ce prix récompense les efforts réalisés depuis plusieurs années en faveur des clients
Logement	Garantir la qualité : 100 % des opérations certifiées NF Habitat ^(b)	100 % des opérations certifiées NF Habitat	=	Le Groupe est 100 % NF Habitat depuis 6 ans, reflet de ses efforts continus pour la qualité
Résidences services	Établir un dialogue formalisé avec les résidents pour améliorer les prestations	Au moins 1 rencontre mensuelle avec les résidents dans chacune des résidences	=	Le Groupe s'engage depuis plusieurs années à assurer un dialogue continu avec les résidents

(a) Catégorie Promotion immobilière – Étude BVA Group – Viseo CI – Plus d'infos sur escda.fr.

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

Évolution de la structure des ménages, nouvelles formes de travail et de mobilité, développement de l'économie collaborative... les mutations sociétales et technologiques transforment les modes de vie et les usages des clients. Ils sont à la recherche de solutions sur-mesure et souhaitent une relation privilégiée avec leur interlocuteur, tout au long de leur parcours d'achat.

Altareit s'engage à faire évoluer ses offres pour qu'elles continuent de répondre à leurs besoins et attentes. Pour cela, le Groupe renforce sa relation avec ses clients. Dans chacune des activités, des dispositifs de dialogue et d'évaluation de la satisfaction ont été formalisés : enquêtes et études, interactions en réel ou en numérique... La satisfaction des clients est l'objectif prioritaire d'Altareit, qui met son excellence et sa créativité à leur service.

TOUS ENGAGÉS POUR LA SATISFACTION CLIENT

La satisfaction clients guide l'action du Groupe. Le Groupe a créé et déployé un large dispositif de formation à destination de 100 % des collaborateurs. L'objectif est de sensibiliser et d'insister régulièrement sur le rôle de chacun dans la satisfaction du client.

Du développement au SAV, en passant par les fonctions transverses, plus de 1 000 personnes ont été formées et sont réparties avec des fiches actions pour chaque étape du parcours clients.

En 2021, le dispositif a été étendu. Un module de formation spécifique au sujet est désormais intégré au parcours d'intégration de tout nouvel arrivant. Des modules spécifiques ont aussi été déployés pour les équipes vente, relation client et SAV.

Logement

Le pôle clients s'occupe de la satisfaction des clients à chaque étape de leur parcours d'acquéreurs. Des processus internes sont dédiés au dialogue et au suivi de la satisfaction à chaque étape.

Le dialogue avec les clients

Le parcours clients est basé sur une relation humaine et personnalisée à chaque étape du projet avec plusieurs dispositifs :

- un interlocuteur privilégié pendant plus de 10 ans : le responsable de la relation clients accompagne le client de la signature chez le notaire à la livraison. À la remise des clés, un responsable SAV, également unique, prend le relais pendant près de 10 ans et assure une continuité dans l'accompagnement du client dans la gestion des garanties. Chaque client est ainsi accompagné pendant 13 ans environ ;
- un espace en ligne personnalisé : dès la réservation du logement, l'acquéreur peut se connecter à son espace en ligne pour suivre l'avancement de son chantier, consulter son échéancier détaillé et des informations sur les différentes étapes du parcours d'achat. Il peut aussi obtenir des réponses à ses questions *via* la messagerie, des fiches pratiques ou des FAQ (par exemple : personnalisation, avancement du chantier, visites...);
- le réseau national des Store Cogedim : le Store Cogedim est un lieu dédié à l'accompagnement des clients dans la personnalisation de leur logement. Il permet aux clients et aux visiteurs de découvrir des appartements reproduits à taille réelle, une salle de choix des matériaux et équipements, des packs de personnalisation et des expériences digitales immersives... Il facilite la projection des clients dans leur futur logement. Depuis 2016, plusieurs Store Cogedim ont ouvert à Paris, Bordeaux, Toulouse, Marseille, Lyon et Nantes ;
- les comités clients : grâce à ce dispositif complémentaire, le Groupe suit au plus près les attentes de ses clients en les invitant à faire évoluer le parcours clients (cf. encadré ci-après).

LES COMITÉS CLIENTS

Début 2020, le Groupe a mis en place un nouveau dispositif : les comités clients. Plusieurs clients signataires d'une même opération sont invités à participer à des comités de suivi de leur opération. Plusieurs fois au cours de leur parcours, ces clients sont reçus par les responsables du projet de leur opération (responsable relation client, responsable de programme, etc.) qui leur expliquent le parcours clients classique : étapes, délais, produits, services... Ils sont invités à exprimer leurs attentes en termes de processus, mais également de produits et services. Ce dispositif complémentaire au parcours clients permet au Groupe de faire évoluer son offre en fonction des nouvelles attentes de ses clients.

Par ailleurs, le Groupe est associé à Sourdline, premier centre d'appels dédié aux sourds et malentendants. Le client peut ainsi échanger avec chacun des interlocuteurs du parcours clients grâce à la présence d'un interprète *via* webcam, tchat ou en présentiel.

Enfin, un guide sur les gestes verts est remis aux futurs habitants peu avant leur entrée dans le logement afin de les guider pour améliorer leur confort (qualité de l'air, bruit, confort d'été, végétalisation...) et réduire leur impact environnemental (consommations d'énergie et d'eau, tri des déchets...).

La mesure et le suivi de la satisfaction clients

Le Groupe réalise annuellement une étude de mesure de la satisfaction de ses clients à deux moments clés de leur parcours d'achat : dans les six mois après la signature de l'acte d'achat et six mois après la livraison du logement. Le but est de mieux comprendre les attentes des clients et les éventuels dysfonctionnements rencontrés pendant le parcours d'achat. Les questions portent sur un large spectre de sujets allant de la confiance du client au moment de l'achat au taux de recommandation en fin de parcours.

Le taux de recommandation est considéré comme l'indicateur 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 ou réaliser un nouvel achat. Le Groupe s'est fixé comme objectif d'atteindre 70 % de taux de recommandation pour chacune des directions régionales. En 2021, le Groupe enregistre une progression de 9 points depuis 2015.

En complément, le pôle clients suit les avis spontanés de ses clients sur la plateforme Immodvisor. Cet outil indépendant recense et vérifie les avis déposés par les clients. En 2021, plus de 1 800 avis ont été vérifiés. Ils affichent un taux de satisfaction de 92 %. Ce résultat est en augmentation (+ 15 % par rapport à 2020).

Enfin, des enquêtes mystères sont également réalisées 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.

DES EFFORTS RÉCOMPENSÉS

Pour la cinquième année consécutive, le Groupe obtient la récompense « Élu Service Client de l'Année 2022 »⁽¹⁾ pour sa marque Cogedim, dans la catégorie Promotion immobilière. Ce prix évalue la qualité de la relation clients avec des enquêtes mystères (téléphone, e-mail ou formulaire, sites Internet et réseaux sociaux).

En janvier 2022, le Groupe se maintient à la 2^e place du classement 2022 de la relation client Les Échos réalisé par le cabinet HCG. Ce classement multisecteur 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.

Résidences Cogedim Club®

Le Groupe développe et gère des résidences seniors Cogedim Club® conçues pour répondre aux besoins spécifiques des seniors. Pour s'adapter au mieux à leurs attentes, le Groupe a mis en place plusieurs dispositifs mêlant études marketing, questionnaires de satisfaction et analyses de terrain.

En complément des études marketing du secteur, le Groupe mène des études indépendantes sur les besoins des clients des résidences seniors : les enquêtes « La résidence seniors de demain ». Lancées en 2020, ces études s'adressent aux résidents Cogedim Club®, leurs familles ainsi que toute personne intéressée par ce service. Environ six thématiques sont observées au cours de l'année. À titre d'exemple, le développement durable et la nutrition ont été des thèmes abordés dans les études de 2021.

Par ailleurs, chacune des résidences dispose d'une équipe dédiée à l'écoute des résidents au quotidien. Une fois par mois, une rencontre en plénière⁽²⁾ entre les locataires résidents est organisée dans chacune des résidences afin de mieux prendre en compte leurs attentes et leurs besoins. Les sujets suivants sont abordés : vie dans les appartements et parties communes, restauration, services et satisfaction globale.

Les résidents en courts séjours sont également interrogés *via* des questionnaires de satisfaction.

Ces dispositifs *in situ* permettent de comprendre le niveau de satisfaction des résidents et le niveau d'utilisation des équipements et d'identifier les souhaits d'évolution. 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. Les informations recueillies servent également à faire évoluer le cahier des charges des futurs Cogedim Club®.

Immobilier d'entreprise

Dans un contexte où les modes de travail et les 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 propose une offre sur-mesure en imaginant des bureaux qui favorisent la productivité des équipes, le confort et le bien-être des salariés. En 2017, le Groupe a mené une campagne de 18 entretiens auprès de directions immobilières de grandes entreprises afin d'évaluer leurs besoins et attentes. Les sujets abordés ont notamment traité des attentes des grands comptes et de leur perception des relations bailleurs-utilisateur. Cela a permis d'aboutir à la caractérisation d'un immeuble intégrant au mieux leurs besoins.

En 2019, le Groupe a structuré son offre en créant l'entité Altarea Entreprise Studio avec l'objectif de répondre de manière cohérente et efficiente aux évolutions des usages et des nouveaux modes de travail, et ce, afin de proposer aux utilisateurs des produits innovants et répondant à leurs attentes. Sa mission est d'imaginer des immeubles capables d'évoluer dans le temps par leur architecture, leur conception technique mais également leurs services.

Altarea Entreprise Studio opère en amont des opérations dans la définition des besoins et des usages en anticipant les évolutions des modes de travail et en dessinant le futur d'un bureau à usages multiples. Elle intègre notamment à sa réflexion les phénomènes de fragmentation des modes de travail et de *coworking* ou l'immeuble de bureau comme élément d'attractivité de la marque employeur.

(1) Catégorie Promotion immobilière – Étude BVA Group – Viseo CI – Plus d'infos sur [esdda.fr](https://www.esdda.fr).

(2) Dispositif adapté en distanciel compte tenu de la pandémie de Covid-19.

4.3.2 La qualité de vie, la santé et le bien-être dans les opérations

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire
Quartiers	Développer des lieux de vie agréables	Développement de 2 quartiers WELL Community Standard dont Issy Cœur de ville, 1^{er} projet pilote en France	=	Grâce à ces projets, le Groupe a la volonté de renforcer son expertise en matière de qualité de vie dans les quartiers
Logement	Certifier NF Habitat 100 % des projets ^(a)	100 % des projets certifiés ou en cours de certification	=	Le Groupe est engagé depuis 2016 dans la certification NF Habitat, gage de qualité et performance environnement et confort
Immobilier d'entreprise	Intégrer des démarches bien-être aux projets	95 % des grands projets Immobilier d'entreprise visent un label sur le bien-être	↗	Le Groupe adresse systématiquement le sujet du bien-être dans ses projets avec une approche sur-mesure

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

La qualité de vie et le bien-être dans les opérations sont à la fois des facteurs de lien social pour les usagers et d'attractivité pour les collectivités qui ont pour racines un aménagement urbain durable. Ce dernier repose sur la recherche d'un équilibre dans la mixité des projets (au niveau du quartier ou de l'immeuble) en termes d'habitat, de lieux de travail, de commerces, de services, de culture et de loisirs dans le respect de l'environnement dans lesquels ils sont implantés.

L'aménagement intérieur des bâtiments est également clé avec des exigences croissantes des clients en matière de confort, sécurité, santé, qui passent notamment par la température, l'acoustique, la qualité de l'air, la luminosité, les usages, l'esthétique...

Enfin, chaque activité a ses propres enjeux :

- en Logement, le confort d'usage et la qualité des équipements participent à garantir le maintien dans la durée de la valeur patrimoniale du bien pour les investisseurs ;
- en Immobilier d'entreprise, le confort et le bien-être sont des axes forts d'attractivité pour les collaborateurs, investisseurs et utilisateurs.

Dans toutes ses opérations immobilières, Altareit accorde une attention particulière à la qualité de vie en ville, en allant au-delà des réglementations applicables pour proposer une valeur ajoutée à l'usager. Il déploie ainsi des dispositifs pour améliorer l'expérience clients sur le thème du bien-être, en s'appuyant sur des certifications externes (WELL, par exemple) et sur des exigences internes.

Le Groupe se concentre sur trois composantes du confort et du bien-être dans chaque activité et pour chaque projet :

- qualité de la localisation : le Groupe fait le choix de la proximité et de la densité. Ses projets sont situés à moins de 500 mètres d'un transport en commun pour favoriser l'accès et la mobilité des usagers ;
- qualité intrinsèque du bâtiment : qualité de l'air, acoustique, lumière, esthétique... mais aussi qualité d'usage du bâtiment et flexibilité, pour qu'il puisse s'adapter aux usages d'aujourd'hui et de demain ;

- services complémentaires apportés par le projet pour compléter l'offre déjà présente localement. Le Groupe utilise ses compétences et son savoir-faire multiproduit pour développer par exemple une crèche, des commerces d'alimentation de qualité, une offre de loisirs... Le Groupe porte également une attention particulière à la place de la nature en ville, reconnue comme source de bien-être par les usagers en développant notamment des immeubles ouverts sur l'extérieur et des espaces de détente végétalisés.

Grands projets mixtes

Grâce à son positionnement unique multi-activités, Altareit conjugue l'ensemble des compétences et services pour concevoir de grands projets urbains mixtes mêlant logements, commerces, bureaux... En travaillant avec les collectivités, les aménageurs et autres acteurs privés, le Groupe développe des quartiers équilibrés et adaptés aux besoins des habitants et usagers. Le Groupe veille à offrir un panel de services à la fois diversifié à l'échelle du projet et complémentaire à l'offre déjà présente à proximité.

Travailler à l'échelle d'un quartier permet également au Groupe de proposer des espaces publics de qualité mêlant espaces verts et espaces récréatifs. Le Groupe porte une attention particulière à la place de la nature en ville (cf. 4.2.3).

ISSY CŒUR DE VILLE : QUARTIER PILOTE WELL

Le projet Issy Cœur de Ville consiste en la requalification d'un terrain d'environ trois hectares en plein centre-ville d'Issy-les-Moulineaux en un nouveau quartier mixte.

Entièrement piéton et articulé autour d'une forêt urbaine, ce quartier a de fortes ambitions en termes de qualité de vie pour la ville et ses usagers. Le quartier sera doté au total d'1,3 hectare d'espaces paysagers en patios et en jardins suspendus, en jardinière et en pleine nature, partagés ou privatifs.

Il est le premier projet pilote en France du label WELL Community, standard de référence sur le sujet de la santé et du confort à l'échelle d'un quartier.

Logement

Le Groupe développe des immeubles résidentiels sains et confortables favorisant le lien social et la convivialité. Il s'appuie sur les démarches de certification NF Habitat et HQE™ et sur son équipe d'architectes d'intérieur. Le Groupe porte également une attention particulière au lien avec l'espace extérieur, à la qualité de l'air intérieur ainsi qu'aux solutions naturelles de ventilation, d'éclairage et de rafraîchissement.

LA SANTÉ DANS LE LOGEMENT : LES 10 ENGAGEMENTS COGEDIM

En 2021, Cogedim a conduit une étude inédite visant à analyser le rapport étroit qu'établissent les Français entre leur logement et leur santé.

L'enquête s'est également intéressée aux solutions à déployer au sein des logements pour répondre aux attentes. Les principales conclusions de cette étude sont :

- une prise de conscience forte de l'impact du logement sur la santé, renforcée par la crise sanitaire :
 - 83 % des Français estiment que leur logement a un impact important sur leur santé,
 - 72 % considèrent que la crise sanitaire leur a fait prendre conscience de l'importance de leur logement pour leur santé,
 - 9 Français sur 10 reconnaissent que la qualité du logement a un impact fort sur les 3 piliers de la santé selon la définition de l'OMS : santé physique, mentale et sociale ;
- 1 Français sur 2 a déjà déménagé ou envisage de le faire pour améliorer sa santé ;
- la qualité de l'air, la présence d'espaces extérieurs et la maîtrise de la température ressortent comme les attentes prioritaires des Français pour un logement sain.

Faisant écho à cette étude, le Groupe a pris des engagements complémentaires en matière de qualité pour ses logements développés sous la marque Cogedim. Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2021, l'ensemble des nouveaux projets doivent respecter 10 critères de qualité supérieure autour des 3 piliers suivants :

- santé : qualité de l'air, confort d'été, luminosité naturelle et confort acoustique ;
- bien-être : espaces adaptés au télétravail, espaces extérieurs plus grands et aménageables, aménagement de locaux vélos ;
- écoresponsabilité : biodiversité favorisée dans les espaces extérieurs collectifs, recours aux matériaux durables, émissions de CO₂ réduites, économies d'énergie et d'eau.

NF Habitat et confort d'usage

Le référentiel NF Habitat permet de dépasser les exigences réglementaires standard sur les questions de santé et sécurité, et vise notamment à rendre les lieux agréables à vivre, pratiques et confortables, avec des exigences en matière de qualité acoustique,

confort visuel, proximité des services et des transports en commun... (cf. 4.3.3). En 2021, 100 % des projets Logement sont certifiés ou en cours de certification NF Habitat.

Par ailleurs, les plans des appartements sont vérifiés par l'équipe d'architectes d'intérieur du Groupe pour garantir leur praticité : circulation aisée, aménagements « pratiques » grâce à la position adéquate des prises électriques, espaces suffisants pour accueillir les meubles...

Enfin, une attention particulière est aussi apportée au lien avec l'extérieur. En 2021, 94 % des logements disposent d'un accès à un espace extérieur privatif (balcons, terrasses et jardins). Le Groupe s'engage à ce que ces espaces soient qualitatifs. En 2021, près de 80 % des balcons ont une surface supérieure ou égale à 10 % du logement.

94 % des logements disposent d'un accès à un espace extérieur privatif

Solutions naturelles de confort

Les solutions naturelles ou passives relatives à la ventilation, l'éclairage et le rafraîchissement passent en premier lieu par la qualité du plan de masse, les orientations et l'épaisseur des bâtiments. Une liste d'intentions architecturales encadre le travail des architectes lors de la conception des opérations. À titre d'exemple, l'opération Akoya située au Grau du Roi privilégie la ventilation naturelle avec 100 % des logements bi orientés, dont 90 % traversants.

Dans un contexte de changement climatique, le Groupe a initié un travail complémentaire pour maintenir le confort d'été dans les logements. Ce travail a abouti en 2020 avec la mise en place d'un seuil de confort minimal à respecter en combinant 15 solutions passives listées dans un guide interne (cf. 4.2.2.2). En 2021, 100 % des nouveaux projets respectent ce seuil.

Qualité de l'air intérieur

L'enjeu de la qualité de l'air est majeur en immobilier résidentiel. Altareit aborde la problématique de manière globale : en imposant des critères sanitaires dans le choix des matériaux et la mise en service d'équipements et en accompagnant les acquéreurs dans une démarche d'occupation saine et responsable. 100 % des produits et matériaux sont *a minima* étiquetés A, voire A+ pour les peintures. Par ailleurs, la qualité des systèmes de ventilations fait l'objet d'un audit.

À titre d'exemple, le Groupe déploie le label IntAIRieur sur plusieurs projets, notamment L'écrin du château à Châtenay-Malabry (92). Ce nouveau dispositif engage l'ensemble des entreprises intervenant sur le chantier à respecter des consignes pour préserver la qualité de l'air intérieur des logements en construction. Une fois le projet finalisé, deux guides seront remis aux utilisateurs : un aux occupants et un au gestionnaire. Ces documents les guideront dans l'utilisation du bâtiment au quotidien et lors des opérations de maintenance.

Résidences Cogedim Club®

Dans le cadre de ses résidences Cogedim Club® destinées aux seniors, le Groupe a adapté l'offre à leurs besoins spécifiques en favorisant tout particulièrement la qualité du lien social, un des principaux critères de sélection pour les futurs résidents.

L'offre des résidences conjugue des logements adaptés, un programme d'animations variées et une localisation en centre-ville à proximité des transports, des commerces, des services de santé et d'une offre culturelle. Des activités sont organisées avec les structures locales telles que les écoles pour promouvoir le lien intergénérationnel.

Compte tenu de la pandémie Covid-19, le programme d'activités a été complètement revu afin de conserver un programme diversifié et adapté au public senior, pour qui le lien social est primordial, tout en respectant des consignes sanitaires strictes. À titre d'exemple, la résidence de Lyon 6^e Promenade Lafayette a fêté son deuxième anniversaire dans le cadre d'une soirée avec tous les résidents, les familles, des élus, tous les intervenants extérieurs et partenaires, dans le strict respect des règles sanitaires.

En matière de qualité, les équipements et le mobilier des logements sont soigneusement sélectionnés avec les fournisseurs pour s'adapter aux contraintes de l'avancée en âge (sols, niveau des assises et literies, aménagement des sanitaires). Ils sont conformes aux recommandations d'un ergonomes.

LE PROGRAMME « GRANDS-PARENTS & RÉSIDENTS »

Ce programme permet aux résidents et à leurs familles de se retrouver lors d'ateliers autour de la littérature et de la transmission.

À titre d'exemple, des clubs de lecture ont été mis en place depuis deux ans. Tous les deux mois, les résidents reçoivent une sélection de livres et se retrouvent ensuite régulièrement pour échanger leur point de vue sur leurs lectures. Une fois par an, un prix littéraire récompense un roman ou un récit en langue française, sur le thème de la famille et de la transmission.

Enfin, le Groupe déploie progressivement le label VISEHA dans ses résidences. Ce label atteste la qualité des services offerts dans les résidences pour seniors (cf. 4.3.3).

Immobilier d'entreprise

Dans un monde du travail de plus en plus marqué par le télétravail et le nomadisme, le lieu de travail se doit d'être accueillant, confortable et propice à la convivialité. Altareit développe des espaces de travail de très haute qualité en plaçant le bien-être au cœur de ses projets. Le Groupe accompagne chacun de ses clients sur cette thématique avec une attention particulière sur la flexibilité et le design biophilique.

Démarche systématique autour du bien-être

La thématique du bien-être est intégrée depuis de nombreuses années au travers notamment des certifications BREEAM® ou HQE.

Pour les plus grands immeubles⁽¹⁾, le Groupe propose systématiquement d'aller plus loin avec un label bien-être tel que WELL ou Osmoz. Ces standards, respectivement américain et français, positionnent l'utilisateur et la santé au cœur des projets immobiliers. Les thématiques couvertes vont de la qualité de l'environnement physique (air, lumière...) à la convivialité et aux interactions sociales. En 2021, 95 % des grands projets Immobilier d'entreprise visent un label sur le bien-être.

95 % des grands projets Immobilier d'entreprise visent un label sur le bien-être

Nouveaux modes de travail

Pour répondre aux nouveaux usages en Immobilier d'entreprise, le Groupe développe des espaces intérieurs moins cloisonnés, plus flexibles, laissant une large place à la lumière naturelle et à la végétalisation. Chaque étage du projet Bridge, siège social d'Orange à Issy-les-Moulineaux, est ainsi doté de balcons végétalisés et de jardins en toiture terrasse accessibles pour des réunions ou des moments de détente.

Pour accompagner la digitalisation des activités et des communications, le Groupe offre des conditions optimales de connectivité numérique en s'appuyant sur les référentiels les plus exigeants tels que WiredScore et Ready2Services (cf. 4.3.5).

Design biophilique

La conception biophilique consiste à intégrer des éléments provenant de la nature dans le bâti. Des études récentes prouvent que le design imitant la nature a un impact positif sur la santé, la créativité et la réduction du stress.

Le Groupe explore cette approche dans le cadre de ses projets en réalisant des audits d'intégration 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 » pour s'isoler...).

Cette démarche a été menée sur le 87 Richelieu, le nouveau siège du Groupe, inauguré mi-2020. Les collaborateurs du Groupe bénéficient de 2 000 m² d'espaces végétalisés extérieurs en plein 2^e arrondissement de Paris, le plus grand espace vert privé de l'arrondissement. À l'intérieur, chaque étage dispose de sa propre palette végétale totalisant plusieurs centaines de plantes, dont certaines ont des propriétés dépolluantes.

(1) A partir de 15 000 m² de surface de plancher.

4.3.3 Les labels et certifications, créateurs de valeur verte

Périmètre	Objectif/engagement	Indicateur	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire
Logement	100 % des nouveaux projets NF Habitat ^(a)	Part des nouveaux projets certifiés	100 %	=	Les objectifs sont atteints. La stratégie de certification ambitieuse est complétée par les certifications plus récentes ou innovantes afin de garantir la valeur verte d'un bâtiment
Immobilier d'entreprise	100 % des nouveaux projets franciliens HQE « Excellent » et BREEAM® « Very Good » <i>a minima</i>	Part des nouveaux projets certifiés	100 %	=	

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

La montée en puissance des exigences des clients en matière de confort et d'usages ainsi que le durcissement des réglementations environnementales ont fait émerger la notion de valeur verte dans le secteur de l'immobilier. Elle représente la capacité d'un bâtiment à éviter une obsolescence réglementaire ou d'usage et est, ainsi, un gage de sa pérennité et de sa valeur patrimoniale dans le temps. Pour maintenir ou faire progresser la valeur verte d'un bâtiment, les certifications et labellisations sont petit à petit devenues des standards de marché.

Altareit s'est engagé dans une stratégie de certification durable ambitieuse, innovante et spécifique à chacune de ses activités. Les labels ou certifications sont ainsi choisis en fonction de :

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

Logement

Certification NF Habitat et sa démarche HQE

Dès 2016, le Groupe s'est engagé dans la certification NF Habitat et sa démarche HQE.

L'ensemble des logements du Groupe est certifié NF Habitat. Cette certification est une référence sur les qualités essentielles des logements et des parties communes de l'immeuble. Elle se traduit par des bénéfices concrets au quotidien : un intérieur sain, sûr et agréable à vivre, des dépenses maîtrisées mais aussi un respect de l'environnement. Elle encadre un certain nombre de critères de conception : taille des espaces vitrés, équipements économes en eau...

En matière de performance environnementale ou énergétique, le Groupe va encore plus loin en visant sur plus de la moitié de sa production la certification NF Habitat HQE™ (qui va au-delà du NF Habitat en matière environnementale) ou encore un label environnemental complémentaire, tel que E+C- ou biosourcé. En 2021, 57 % des projets Logement du Groupe sont concernés par la certification NF Habitat HQE™ ou un label environnemental.

100 % des projets Logement NF Habitat, gage de qualité, de performance environnementale et de confort

57 % vont plus loin avec une certification ou label environnemental additionnel

Certains projets peuvent bénéficier de démarches de certification complémentaires. Par exemple, l'opération Cœur de ville à Bobigny, déjà engagée dans la labellisation Écoquartier initiée par la

collectivité, est pilote du nouveau référentiel HQE Performance. Le Groupe participe ainsi à la définition des nouveaux standards de référence en termes d'aménagement urbain durable.

Label VISEHA et résidences Cogedim Club®

Pour améliorer la lisibilité en matière de qualité des services proposés dans les résidences services seniors, les professionnels du secteur, dont le Groupe, ont créé le label VISEHA, Vie Seniors & Habitat. Il repose sur 13 critères concernant les aspects immobiliers et les services proposés par les résidences, ainsi que sur des prérequis relatifs à la santé financière et la fiabilité de l'opérateur, afin d'assurer la pérennité des résidences.

Deux résidences sont déjà labellisées. Il s'agit de Terre de Seine à Suresnes et Villa d'Helios à Montpellier. En 2021, les audits pour le déploiement de ce label dans le réseau ont été poursuivis. L'objectif est de labelliser l'ensemble des résidences dès 2022 et d'intégrer toutes les nouvelles résidences dans ce dispositif de labellisation.

Immobilier d'entreprise

Tous les projets d'Immobilier d'entreprise bénéficient d'une démarche systématique de certification, HQE et/ou BREEAM®, respectivement standard français et standard européen en matière de performance environnementale des immeubles. En 2021, 100 % des projets Immobilier d'entreprise sont certifiés HQE et/ou BREEAM® et 83 % doublement certifiés.

En Île-de-France, qui représente plus de la moitié de la production nationale, l'ambition est plus importante avec une double certification systématique à haut niveau de performance. En 2021 :

- 100 % des projets Immobilier d'entreprise franciliens bénéficient d'une double certification HQE et BREEAM® ;
- 100 % des projets Immobilier d'entreprise franciliens en développement bénéficient d'une certification HQE obtiennent un niveau « Excellent » ou supérieur, dont 76 % atteignent un niveau « Exceptionnel » ;
- 100 % des projets Immobilier d'entreprise franciliens en développement bénéficient d'une certification BREEAM® obtiennent un niveau « Very Good » ou supérieur, dont 63 % atteignent un niveau « Excellent ».

100 % des projets Immobilier d'entreprise en Île-de-France sont doublement certifiés *a minima* HQE « Excellent » et BREEAM® « Very Good »

Par ailleurs, en 2021, 100 % des opérations d'hôtellerie et de logistique s'appuient sur une certification HQE et/ou BREEAM®.

Ces chiffres sont stables par rapport à 2020.

Certains projets bénéficient également de certifications et labels thématiques comme BiodiverCity® (biodiversité) pour l'opération Issy Cœur de Ville et le label WELL (bien-être) pour l'opération Bridge (cf. 4.2.3 et 4.3.2).

4.3.4 Achats responsables et relations fournisseurs

Le Groupe est un donneur d'ordre important avec plus de 3 milliards d'euros d'achats annuels. La très grande majorité des achats du Groupe sont liés à la construction, dont plus d'un tiers est du gros œuvre, le reste se répartissant sur l'ensemble des postes du bâtiment (électricité, chauffage/ventilation/climatisation, plomberie, etc.). Le reste est principalement composé des frais généraux du Groupe.

L'impact sociétal de ces achats est fort, en raison de leur volume et de la variété des secteurs économiques concernés. De ce fait, Altareit mène des actions en matière d'achats responsables sur l'ensemble de ses métiers. Par ailleurs, afin d'enrichir sa réflexion à ce sujet et de partager les bonnes pratiques sectorielles, le Groupe participe au groupe de travail sur les achats responsables de l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID).

À noter également qu'Altareit se structure en interne afin de promouvoir dans ses métiers l'intégration de modes constructifs et d'exploitation plus vertueux. Un des leviers de cette intégration est la recherche de financements conditionnés à des hauts niveaux de performance environnementale.

Une démarche Groupe

En 2018, le Groupe a lancé une démarche de structuration et d'optimisation des achats, menée par la direction de la performance et la direction de la RSE. Cette démarche englobe l'ensemble des sociétés et des achats du Groupe. Elle vise à garantir l'intégration d'une approche RSE adaptée à chaque type de produits ou prestations.

La démarche, élaborée de concert avec les différentes directions métiers et les filiales du Groupe, prévoit :

- des actions généralisées (déploiement d'une charte d'achats responsables Groupe) ;
- des dispositifs adaptés, par type d'achats (clauses RSE dans les appels d'offres et dans les contrats, actions de formation, audits...) ; et
- un travail pour tisser avec les fournisseurs une relation responsable et durable.

La charte d'achats responsables

Une charte d'achats responsables portant sur des exigences sociales, de santé/sécurité, de lutte contre la corruption, de respect des données personnelles et de prise en compte des enjeux environnementaux a été rédigée en 2019 et mise à jour en 2020. Depuis 2020, elle s'applique progressivement à l'ensemble des achats du Groupe, notamment aux activités de promotion. En effet, une clause en ce sens a été ajoutée dans les cahiers des clauses générales et les règlements de consultation, systématiquement utilisés pour les marchés de travaux.

Pour accélérer son déploiement, l'équipe RSE a organisé des sessions de sensibilisation aux achats responsables et de formation sur les objectifs et l'utilisation de la charte pour l'ensemble des filiales du Groupe. Par ailleurs, une note accompagne la charte, pour l'expliquer aux fournisseurs et sous-traitants. Elle permet de comprendre le contenu et les objectifs de la charte, et de savoir en parler aux différentes parties prenantes.

Enfin, la charte est accessible à tous sur le site Internet d'Altarea.

Des dispositifs adaptés, par type d'achats

La mise en œuvre de dispositifs adaptés (clauses contractuelles, actions déployées sur les chantiers, etc.) par type d'achats a débuté par une cartographie détaillée des achats du Groupe, qui a ensuite été complétée par une identification des risques majeurs (sécurité, risques sociaux, environnementaux...) associés à ces achats.

Depuis 2020, en lien étroit avec les directions concernées, la direction RSE affine son travail d'analyse des points de risque. Pour chaque risque et chaque métier, l'équipe RSE analyse les pratiques d'achat, recense les dispositifs de maîtrise des risques déjà existants et accompagne chaque marque dans une démarche d'amélioration continue. En 2021, un des temps forts a consisté en l'organisation d'un atelier de partage des bonnes pratiques entre toutes les marques de Promotion du Groupe.

Promotion

La sécurité sur les chantiers

La sécurité de l'ensemble des intervenants sur les chantiers est une priorité majeure d'Altareit. Dans le contexte de pandémie de Covid-19, le Groupe a su faire preuve d'agilité pour poursuivre ses activités, tout en assurant la sécurité des collaborateurs et intervenants sur les chantiers (contrôle des règles sanitaires sur les chantiers, adaptation du protocole de levée des réserves chez l'acquéreur en période de pandémie...).

Au-delà des circonstances sanitaires de 2020 et 2021, les sujets de sécurité sont traités à différents niveaux : contractuellement, par des actions terrains, de la sensibilisation ou encore des audits internes et externes.

D'un point de vue contractuel, l'enjeu de la sécurité fait l'objet de nombreuses clauses dans les contrats. Elles portent notamment sur les obligations et responsabilités des différents intervenants pour garantir la sécurité de tous sur les chantiers.

Plus opérationnellement, sur les chantiers, le Groupe s'appuie sur la maîtrise d'œuvre d'exécution et le coordonnateur de sécurité et de protection de la santé (CSPS) qui est responsable de la gestion de la co-activité des entreprises sur le plan de la sécurité sur le chantier. Une attention particulière est portée par le Groupe afin

que les moyens accordés au CSPS soient systématiquement en adéquation avec le haut niveau d'exigence requis. Enfin, des préventeurs interviennent également sur les projets de grande ampleur.

Il est également à noter que le Groupe a participé à la création d'un club à la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France (CRAMIF) dédié au sujet de la sécurité pour les maîtres d'ouvrage. Les travaux de ce club viennent alimenter les réflexions du Groupe en termes de sécurité. Par exemple, chez Cogedim, les contrats de mission de maîtrise d'œuvre d'exécution et de CSPS ont été mis à jour afin d'intégrer les principales recommandations de la CRAMIF et de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT).

Par ailleurs, le Groupe mène des actions de formation et de sensibilisation à l'égard de ses collaborateurs, de ses partenaires et des compagnons pour encourager les meilleures pratiques (campagnes de sensibilisation, journées de formation, rappel des bonnes pratiques de sécurité par des affichages dédiés, etc.).

Enfin, depuis 2019, un dispositif d'audit approfondi est mené afin d'améliorer durablement le management de la sécurité sur les chantiers.

En termes de *reporting*, les données sont maîtrisées dans le périmètre de responsabilité directe du Groupe et permettent de suivre les pratiques sur les chantiers, dans une logique d'amélioration continue. Sur l'activité Logement, un important *reporting* permet la remontée des données relatives aux accidents de chantier au niveau national. À partir de cette remontée, il a été décidé de publier un indicateur tenant compte du volume d'activité : le nombre d'accidents pour 1 000 logements, qui s'élève à 3,46 pour 2021. En Immobilier d'entreprise, les données sont suivies au niveau local ; en 2021, sur cette activité, le taux de fréquence des accidents de chantier est de 19,5 (pour une moyenne sectorielle à 28,1) et le taux de gravité est de 0,1 (contre 2,4 pour le secteur).

La lutte contre le travail illégal

La lutte contre le travail illégal est un autre enjeu majeur du secteur de la construction, identifié comme prioritaire pour le Groupe. Ainsi, Altareit a mis en place de nombreux process et actions à différents niveaux pour lutter contre ces pratiques.

Tout d'abord, à l'image des exigences liées à la sécurité, le sujet de lutte contre le travail illégal fait l'objet de nombreuses clauses strictes présentes dans les contrats. Ces clauses portent notamment sur les exigences contractuelles, sociales et fiscales relatives à l'emploi de personnel. Elles traitent également du recours à la sous-traitance ou encore des obligations d'affichage destiné à informer tous les intervenants sur site de la réglementation applicable et de leurs droits. Ces documents sont au besoin traduits pour être accessibles au plus grand nombre.

Par ailleurs, le Groupe fait appel au prestataire extérieur reconnu « Attestation Légale » 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. Ces vérifications permettent d'identifier d'éventuels prestataires à risque et, ainsi, de recourir uniquement à des partenaires aux pratiques en accord avec les exigences d'Altarea.

Sur le terrain, des systèmes nominatifs de contrôle d'accès sur les chantiers participent à lutter contre le travail illégal. Enfin, des audits aléatoires, réalisés par un organisme indépendant, visent à s'assurer que le personnel intervenant sur le chantier est bien celui préalablement déclaré et autorisé.

Les nuisances de chantier

Une charte chantier faibles nuisances, annexée aux marchés de travaux impose, dans un cadre contractuel, le respect d'engagements relatifs à l'ensemble des nuisances pouvant survenir sur un chantier, à la fois pour les activités de promotion Logement ou Immobilier d'entreprise :

- réduction des nuisances causées aux riverains (poussières, boues, bruits, livraisons et stationnement de véhicules, changement du plan local de circulation, abords du chantier, etc.) ;
- réduction des risques de pollution des eaux du sol et de l'air lors du chantier ;
- tri et réduction des déchets de chantier mis en décharge ;
- protection de la nature et de la biodiversité ; et
- maîtrise des ressources en eau et énergie.

Par ailleurs, la charte chantier impose également des exigences relatives aux aspects sociaux et organisationnels du chantier (accès sécurisé au site, etc.).

Des contrats-cadres nationaux ont été signés avec des prestataires bureaux de contrôle technique, CSPS et AMO Environnement dans le but de s'assurer, notamment, du respect de la sécurité et de la bonne application de la charte chantier à faibles nuisances, en particulier au travers d'audits en phase chantier.

Les certifications

La stratégie de certification ambitieuse et systématique de l'ensemble des projets permet de généraliser des critères RSE tout au long du cycle de vie du bâtiment : conception durable, qualité environnementale et sanitaire des matériaux, pratiques responsables en phase chantier, *commissioning*, etc. En phase marché, des contrats type (architecte, bureau d'études pluridisciplinaires et maîtrise d'œuvre) contractualisent ces objectifs de développement durable d'un projet.

Corporate

Le 87 Richelieu

Pour la construction et l'aménagement de son nouveau siège, le 87 Richelieu, le Groupe a sélectionné les matériaux selon des exigences de haut niveau en termes de performances environnementales et sanitaires. Par exemple :

- l'isolant des murs est fait de jeans recyclés et est d'origine locale ;
- le Groupe a été vigilant pour minimiser la pollution de l'air engendrée par le nouveau mobilier ;
- l'origine des plantes a été étudiée et les terreaux utilisés sont biologiques.

Par ailleurs, pour l'exploitation du bâtiment, le Groupe a intégré des critères et d'ambitieuses exigences RSE dans le choix de la majorité de ses partenaires, *facility management* et restauration notamment. Quelques applications concrètes :

- l'utilisation de produits chimiques pour l'entretien des locaux est réduite au minimum ;
- des entreprises adaptées (comptant au moins 80 % de personnes en situation de handicap) entretiennent les espaces extérieurs et s'occupent de la valorisation des déchets ;
- les tenues des agents d'entretien sont en coton Oeko-Tex® et leur matière est valorisée en fin de vie.

Les goodies

Le précédent contrat ayant pris fin, le Groupe a, en 2020, négocié un nouveau contrat cadre pour l'achat de *goodies*, au niveau Groupe. Distribués à nos différentes parties prenantes (institutionnels, clients finaux, collaborateurs...), les *goodies* doivent être le reflet de l'engagement du Groupe en termes de développement durable. C'est pourquoi une attention particulière a été portée à la performance RSE des différents candidats, tout au long du processus de sélection : exigences RSE dans le cahier des charges, approfondissement des réponses apportées à ces exigences dans le dossier de candidature lors de l'oral, intégration de critères RSE dans la note finale, etc. Le prestataire retenu à l'issue de ce processus affiche un fort engagement en termes de RSE (origine, conditions de fabrication et conception des produits, impact carbone, recours aux entreprises adaptées...). Le contrat étant dorénavant effectif, des comités de suivi sont à présent prévus afin de suivre la performance RSE de ces achats.

Une relation responsable et durable avec les fournisseurs

Dans un contexte de concurrence accrue sur le marché de la construction, un enjeu majeur d'Altareit est d'établir une relation durable avec ses fournisseurs. Pour ce faire, en complément du dialogue permanent dans le cadre des opérations, différentes actions sont mises en place, pour nourrir cette relation partenariale de confiance.

Évaluations Ecovadis

Le Groupe a lancé une démarche d'évaluation de certains de ses fournisseurs via la plateforme Ecovadis, pour mesurer leur niveau d'avancement en matière de RSE. Au travers de cette démarche, le Groupe souhaite accompagner ses fournisseurs dans leur progression sur les enjeux environnementaux et sociaux, afin de réduire les zones de risques liés à sa chaîne d'approvisionnement.

Depuis 2017, les évaluations portent sur les fournisseurs des équipements des logements Cogedim (produits sanitaires, équipements électriques, chauffages...). Elles sont obligatoires pour les nouveaux fournisseurs depuis 2019 et les réévaluations sont suivies en continu depuis 2020.

En 2021, une nouvelle campagne d'évaluation a été lancée auprès des entreprises générales partenaires du Groupe. Cette campagne est encore en cours et les conclusions attendues en 2022 viendront éclairer le plan d'actions de la démarche d'achats responsables du Groupe.

Règlement fournisseur

En 2020, Groupe a lancé une solution de *reverse factoring* (ou affacturage inversé), en partenariat avec un établissement bancaire. Ce programme a pour vocation de soutenir les fournisseurs dans leurs problématiques de financement et de trésorerie, notamment dans le contexte de pandémie de Covid-19.

Par ailleurs, les processus de gestion des fournisseurs et de traitement des factures ont été entièrement digitalisés en 2020 et 2021. Ceci participe à limiter les risques de fraude et à fluidifier le process de paiement.

Dépendance économique

Altareit réalise plus de la moitié de ses achats de construction avec plusieurs acteurs très importants du secteur, ce qui limite le potentiel de dépendance économique. Par ailleurs, le Groupe a mis en place une démarche de contrôle de la dépendance économique sur d'autres typologies d'achats.

4.3.5 Nouveaux usages et innovation

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire
Immobilier d'entreprise	Renforcer la connectivité numérique des projets	100 % des projets franciliens visent un label sur la connectivité numérique		Le Groupe continue d'offrir une performance de long terme à ses clients en matière technologique

L'immobilier développe des biens qui impactent la ville durablement. Or, les pratiques et les attentes des habitants et usagers des villes ont profondément changé et continuent d'évoluer rapidement. Altareit doit ainsi adapter son offre au nouveau parcours résidentiel des Français, aux nouvelles manières de travailler, aux acteurs du digital, aux nouvelles formes de consommation... L'enjeu est de garantir aux investisseurs et usagers que les immeubles ou quartiers construits soient pratiques, connectés et végétalisés pour s'adapter aux nouveaux usages et conserver leur attractivité à long terme.

Une équipe de développement dédiée aux projets innovants

Altareit dispose d'une direction de l'innovation qui facilite l'émergence de nouveaux produits et services pour améliorer le quotidien des urbains et la performance du Groupe. Cette direction poursuit les objectifs suivants :

- développer de nouveaux services et offres immobilières pour mieux satisfaire les clients ;
- mettre en œuvre des nouveaux outils internes augmentant la productivité du Groupe ;
- stimuler la culture d'innovation des équipes au service de la transformation des métiers d'Altareit.

L'équipe innovation, composée de cinq personnes, est à la fois une cellule de veille qui identifie les innovations prometteuses et un dispositif d'accompagnement sur leur déploiement dans le Groupe. Elle organise des événements présentant les innovations spécifiques à l'immobilier, met à disposition des outils digitaux et met en relation les collaborateurs avec des structures innovantes externes.

Elle s'appuie sur un réseau de correspondants répartis dans toutes les régions où le Groupe est présent.

Développer de nouveaux services et offres immobilières pour mieux satisfaire les clients

L'équipe innovation établit des dossiers d'opportunité évaluant les conséquences techniques, financières et juridiques des projets et produits innovants identifiés. L'objectif est d'identifier les innovations les plus adaptées et les plus simples à mettre en œuvre, de lever les premiers freins et de faciliter leur déploiement.

Offre de *coliving* Plan A

Après une première expérimentation de *coliving* à Montreuil, le Groupe a décidé de s'appuyer sur cette expérience pour développer une offre de *coliving* appelée Plan A. Cette offre permet, par la mutualisation des surfaces, de construire des logements meublés à loyer abordable dans les grandes métropoles de France. Pour assurer la gestion de ces habitats partagés, le Groupe travaille notamment avec la *start-up* FlatnYou spécialisée dans ce type de gestion. Le Groupe a également remporté un projet à Tours qui intégrera 15 logements Plan A destinés à être loués par les étudiants internationaux, ainsi qu'un troisième projet, à Rouen, qui intégrera 20 logements Plan A.

Réseau social de quartier Alacaza

Pour favoriser la création de lien social dans ses nouveaux quartiers, le Groupe a engagé, sur une opération pilote, le déploiement d'une application mobile réunissant tous les riverains et commerçants de proximité, afin de favoriser les interactions et la création de communautés d'intérêts.

Cette solution s'inscrit dans la volonté du Groupe de concevoir des villes animées et humaines.

Partenariat avec Urban Lab pour la programmation de Paris-Austerlitz

Un partenariat avec l'Urban Lab (la plateforme dédiée à l'innovation urbaine de la Ville de Paris) a été mis en place pour mettre en relation des acteurs et expérimenter des solutions urbaines innovantes répondant aux enjeux de la programmation du site Paris-Austerlitz.

Labels WiredScore et Ready2Services

Pour garantir une performance technologique à long terme dans ses bâtiments, le Groupe a été un des premiers groupes à s'investir sur les labels WiredScore et Ready2Services (R2S). WiredScore évalue la qualité de connectivité Internet, l'infrastructure et le potentiel de connectivité du bâtiment. R2S a une approche complémentaire qui vise à rendre le bâtiment compatible avec les technologies et usages futurs.

LABEL READY2SERVICES (R2S)

Le label R2S a pour ambition d'accompagner la révolution numérique du bâtiment pour le rendre adaptatif, agréable à vivre, serviciel et interopérable. Il propose une réflexion innovante fondée sur l'évolutivité et l'ouverture des systèmes pour lutter contre l'obsolescence, optimiser l'exploitation et rendre des services accessibles aux occupants. Son référentiel indique que le bâtiment doit être raccordable à n'importe quel réseau extérieur et accueillir les nouveautés de demain en utilisant des protocoles de communication qui communiquent entre eux.

Le 87 Richelieu, siège social du Groupe à Paris est labellisé WiredScore et R2S. En 2021, 100 % des projets Immobilier d'entreprise franciliens (en surface) visent un label sur la connectivité numérique tels que WiredScore ou R2S.

100 % des projets Immobilier d'entreprise en Île-de-France visent un label sur la connectivité numérique

Adaptabilité des immeubles et intensité d'usage

Pour garantir la valeur dans le temps de ses immeubles, le Groupe travaille sur l'augmentation de l'intensité d'usage des bâtiments et la conception d'espaces adaptables (cf. 4.2.2).

Mettre en œuvre des nouveaux outils internes augmentant la productivité du Groupe

Altareit intègre sa démarche d'innovation aux métiers et l'enrichit de collaborations externes.

Application « 87 Richelieu »

Le Groupe a développé pour son nouveau siège une application immeuble permettant aux collaborateurs d'accéder à l'ensemble des services disponibles au sein du bâtiment. Cette application a pour ambition d'accompagner au mieux les collaborateurs dans leur nouvel environnement de travail, améliorer leur efficacité et favoriser leur bien-être au quotidien. Le Groupe a été désigné lauréat pour cette application lors de la 2^e édition des Trophées de la Transformation digitale de l'immobilier en France, organisée par Business Immo, la Smart Buildings Alliance et le groupe ESPI.

Altawiki

Pour faciliter la mise en relation des équipes opérationnelles de développement avec des projets innovants externes à l'entreprise, l'équipe innovation a lancé Altawiki, outil collaboratif répertoriant aujourd'hui plus de 1 500 partenaires et fournisseurs innovants du Groupe. La plateforme recense plusieurs centaines de *start-ups* et structures de l'économie sociale et solidaire qui contribuent à façonner la ville de demain. Cette plateforme permet notamment de mobiliser facilement pour répondre à des concours ou s'intégrer aux projets en développement.

Stimuler la culture d'innovation des équipes au service de la transformation des métiers du Groupe

L'équipe innovation accompagne les équipes opérationnelles pour faciliter l'émergence de nouveaux produits et services. Cette culture d'innovation doit permettre d'identifier des solutions innovantes pour transformer les méthodes de travail et les métiers du Groupe.

Nouveau concept de lieu de destination : l'exemple de Nida à Issy-les-Moulineaux

Au cœur de son projet Issy Cœur de Ville, le Groupe développe un nouveau concept de tiers lieu innovant, hybride ouvert et fédérateur pour l'écosystème local, habitants et entreprises, conciliant intérêt général et équilibre économique.

Le concept et la programmation de cet espace de 1 500 m² ont été définis via une méthode de conception collaborative appelée « Issy Open Design » visant à sélectionner des porteurs de projets contributeurs au concept et à l'animation du lieu pendant sa phase d'exploitation.

Méthode de développement *Building information modeling*

100 % des projets Immobilier d'entreprise d'Altareit en Île-de-France sont développés avec la méthode *Building information modeling* ou BIM. Cette méthode implique une modélisation virtuelle des caractéristiques physiques et fonctionnelles d'un bâtiment. La maquette numérique permet de mieux maîtriser les coûts de construction et de faciliter l'exploitation du bâtiment.

4.3.6 Éthique professionnelle

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire
Groupe	Poursuivre le renforcement du programme de lutte anti-corruption	Renforcement de la procédure d'évaluation des tiers via l'utilisation d'une plateforme conformité	Poursuite de la démarche	Les travaux de renforcement se poursuivront sur l'exercice 2022 avec notamment la mise en place d'un outil de contrôles comptables
Groupe	Former et sensibiliser les collaborateurs les plus exposés sur la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent (LCB-FT) ou la fraude	E-learning anti-corruption : 1 667 collaborateurs formés, soit 75 % sur l'ensemble du Groupe E-learning LCB-FT : 287 collaborateurs formés, soit 71 % de la population ciblée E-learning fraude : un parcours de formation sur la fraude au président et la fraude aux coordonnées bancaires a été mis en place. 73 collaborateurs formés, soit 54 % de la population ciblée	Poursuite de la démarche	Par ailleurs, des campagnes de communication sont réalisées tout au long de l'année sur la cybersécurité, la fraude et la conformité (affichages, articles dans l'intranet, mails)

Valeurs et éthique

L'ensemble des collaborateurs et mandataires sociaux d'Altareit se doit de respecter les principes établis par la charte éthique et la charte informatique, annexes des règlements intérieurs. Tout manquement à ces dispositions peut ainsi constituer une faute disciplinaire passible de sanction. Ces chartes, disponibles sur l'intranet du Groupe et jointes systématiquement au contrat de travail des nouveaux embauchés, couvrent tous les aspects de la relation entre Altareit et ses parties prenantes, collaborateurs, clients/locataires, prestataires/fournisseurs, ainsi que 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 ;
- interdiction des pratiques prohibées et corruption.

Les règles, valeurs et principes dictés par le Groupe sont systématiquement rappelées aux nouveaux collaborateurs 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.

Par ailleurs, 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.

Lutte contre la fraude, le blanchiment, le financement du terrorisme et la corruption

La direction générale d'Altareit a réaffirmé son engagement dans la démarche de conformité du Groupe et dans la mise en place d'une politique de tolérance zéro vis-à-vis des mauvaises pratiques et de rejet total de la corruption et du trafic d'influence sous toutes ses formes.

Cette démarche se traduit notamment par l'existence et la mise en place :

- d'une cartographie des risques de corruption ;
- de formations dédiées, que ce soit en présentiel, à distance ou sous forme de *e-learning* ;
- de processus d'évaluation de l'intégrité des tiers ;
- de clauses anti-blanchiment et anti-corruption intégrées dans l'ensemble des contrats ;
- d'un déontologue, d'un responsable de la conformité et d'un déclarant et correspondant TRACFIN pour l'ensemble du Groupe.

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 également 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. Les principes suivants doivent 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 et à signaler. 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 déontologue doit être immédiatement sollicité pour avis.

Afin d'accompagner le bon déploiement de l'ensemble de la démarche d'éthique professionnelle du Groupe, des campagnes de sensibilisation aux infractions concernant les manquements au devoir de probité ont été menées auprès des collaborateurs identifiés comme étant les plus exposés, et devraient être reconduites en 2022. Ainsi, avec l'aide de cabinets 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, sont mises en place. Cette sensibilisation se poursuit également par le biais de messages délivrés aux collaborateurs par les cadres dirigeants lors d'événements tels que séminaires, comités, et lors des journées d'intégration des nouveaux entrants.

Par ailleurs, la direction juridique veille à ce que des clauses spécifiques à la législation anti-corruption soient intégrées dans les contrats conclus avec des tiers.

Conformément à ce que prévoit la loi et afin d'afficher une plus grande transparence dans les relations et les intérêts entre les entreprises et les agents publics, le Groupe est enregistré sur le répertoire numérique de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) depuis 2018. Une déclaration d'activités de représentants d'intérêts est ainsi déposée chaque année.

Altareit fait appel à de nombreuses entreprises externes dans le cadre de ses activités. Leur sélection est régie par des dispositifs formalisés et généralement encadrés d'appels d'offres (pas de monopole d'un prestataire, recours limités aux contrats pluriannuels...). Lors de la dernière actualisation de la cartographie des risques du Groupe, le risque de fraude, tout en restant limité, a été évalué légèrement à la hausse en terme d'impact. Ceci s'explique notamment par la couverture médiatique toujours plus importante des cas de fraude et par l'augmentation des tentatives de « fraudes au président » et de « fraudes au changement de coordonnées bancaires » 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 diffusés régulièrement, et des formations sont délivrées aux services comptables et financiers.

À la date de dépôt du présent document, aucun cas de non-conformité avec les politiques internes n'a été identifié et aucune amende n'a été payée sur le sujet de la corruption.

Enfin, étant donné ses activités de gestion pour compte de tiers et de transactions, le Groupe est assujéti à la 5^e Directive (lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme). Ainsi, la direction juridique veille à ce que des clauses spécifiques à la législation anti-blanchiment soient intégrées aux contrats concernés. Les procédures liées à la connaissance client ont été renforcées en 2021 avec la mise en place et l'utilisation d'un outil de *due diligence*. Tout versement ou paiement dont l'origine des fonds ne serait pas justifiée fait l'objet d'une analyse approfondie et d'une information au déclarant TRACFIN qui se charge de la déclaration de soupçon le cas échéant auprès de TRACFIN.

4.3.7 Sécurité des biens, des personnes et des données personnelles

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire
Groupe	Assurer la sécurité des collaborateurs du Groupe	<p>Formation en présentiel de sauveteurs secouristes du travail : 59 collaborateurs formés</p> <p>E-learning de sensibilisation au risque et à l'évacuation incendie : 941 collaborateurs formés</p> <p>Exercices d'évacuation incendie en présence des pompiers : près de 1 000 participants</p> <p>Formation en présentiel sur la prévention incendie : 17 collaborateurs formés</p>	NA, nouvel engagement	Les actions de formation se poursuivront sur l'exercice 2022

Les éléments relatifs à la sécurité des biens, des personnes et des données personnelles sont décrits au chapitre Gestion des risques (chapitre 5 du document d'enregistrement universel), paragraphe Facteurs de risques et dispositifs de maîtrise.

4.4 Les talents au service de la croissance d'Altareit

L'ambition du Groupe : être la meilleure entreprise de l'immobilier. Pour cela, Altarea dispose de savoir-faire divers et uniques sur le marché, sa « plateforme de compétences » constitue un de ses atouts majeurs et lui donne une agilité importante dans ses différents métiers.

Il s'agit de poursuivre la *success story* débutée il y a plus de 25 ans en se fondant sur un principe d'engagement réciproque pour des intérêts croisés au service de l'individu et du collectif.

Pour illustrer cette dynamique le Groupe a mis en place un dispositif d'intéressement résolument aligné aux valeurs et à la stratégie de l'entreprise avec l'intégration de critères extra financiers portant sur les 4 grands volets : Climat, Clients, Collaborateurs, Collectif.

Dans un souci d'évolution continue, le Groupe a souhaité se challenger en mettant en place un baromètre d'engagement auprès de ses collaborateurs avec un taux de participation à plus de 86 %.

Les enseignements de cette enquête permettront d'orienter les feuilles de route 2022.

Dans un Groupe qui place l'humain au centre de sa réussite passée, actuelle et future, la DRH est positionnée comme élément structurant, en multimarques, de la politique générale de l'entreprise. À travers une organisation combinant proximité et expertise mutualisée au service des marques, la DRH mène une politique moderne et innovante pour une expérience collaborateurs toujours plus engageante. Elle est guidée par des enjeux aussi bien organisationnels, managériaux, sociaux et sociétaux, mais également de rétention et d'attractivité, pour être leader dans ses pratiques et rester un employeur de référence sur son marché.

C'est ainsi qu'Altarea a déployé depuis plusieurs années une Académie de formation innovante, une politique d'actionnariat salarié inédite, et une priorité à la mobilité interne permettant aux collaborateurs de se projeter sur le long terme au sein du Groupe.

4.4.1 Une organisation au service du *business*

Évolution des structures d'Altareit

Altareit regroupe 1 540 collaborateurs fin 2021, répartis sur l'ensemble des pôles d'expertise, de la promotion de logement et de bureau en passant par la gestion de résidences de service.

En 2021, l'ambition du Groupe a été de poursuivre la modernisation managériale à travers un programme ambitieux dans lequel les managers ont plus que jamais un rôle décisif à jouer pour accompagner la transformation de l'entreprise à travers une responsabilité financière, budgétaire, environnementale, organisationnelle et managériale pleine et entière sur leur périmètre de responsabilité.

L'expérience collaborateur au centre des attentions

Le Groupe a déployé en juin 2021 un nouvel outil de recrutement : Smartrecruiters. Chaque collaborateur a un accès privilégié à la plateforme et peut accéder directement aux annonces internes et diffuser les opportunités du Groupe sur les réseaux sociaux rapidement et facilement.

En complément de l'entretien annuel, une pratique de « conversation continue » permettant le suivi des objectifs au fil de l'eau et encourageant la pratique du feedback permanent entre le collaborateur et son manager a été initiée.

L'année 2022 contribuera à l'amélioration de l'expérience du collaborateur avec la dématérialisation et la mise en place d'un portail RH qui sera proposé à l'ensemble des collaborateurs du Groupe rassemblant plusieurs sujets : coffre-fort électronique, demande de document...

Toutes ces actions de modernisation fournissent au quotidien un support toujours plus efficace aux opérationnels. Pour y parvenir, le Groupe poursuit son programme global de pilotage de la performance afin de renforcer l'efficacité de l'organisation, des méthodes et des processus.

Une organisation à l'écoute de ses clients internes (symétrie des attentions)

Le Groupe place la satisfaction de ses clients et de ses collaborateurs au même niveau, au centre de sa stratégie. Pour cela, le premier baromètre d'engagement Collaborateurs KANTAR a été lancé en septembre 2021.

Évènement majeur d'écoute de la perception des Collaborateurs, cette enquête d'engagement s'inscrit dans la suite logique de la labellisation Top Employer 2021 qui reconnaît les pratiques RH et managériales du Groupe.

Les axes suivants ont fait l'objet du questionnaire : le leadership, l'organisation, la qualité de vie au travail, la reconnaissance, l'optimisme pour l'avenir, les carrières, l'image du Groupe, la transversalité entre les métiers, la recommandation...

Ce questionnaire a été 100 % digital, organisé et administré par l'institut indépendant KANTAR – celui-là même qui mesure la satisfaction des clients externes et qui au-delà de son professionnalisme offre la transparence et les garanties d'anonymat des réponses.

Pour cette première édition, le Groupe a enregistré des résultats excellents. Avec un taux de participation à 86 % soit 1 582 participants et un taux de recommandation remarquable : 82 % des collaborateurs sont prêts à recommander le Groupe comme employeur de choix.

Évolution des effectifs du Groupe

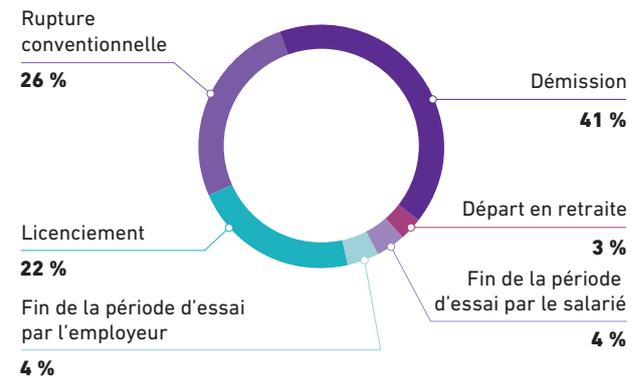
Scope	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire de tendance
Altareit	Garantir la rétention de nos talents	Un taux de départ de 14,9 %	↗	Après une année 2020 impactée par la crise sanitaire, le taux de départ est remonté dans un contexte de l'emploi, national et sectoriel très tendu. Il a malgré tout été maîtrisé sous celui de 2019 : 15,9 %
Altareit	Systematiser les entretiens de départ	Formalisation d'un Exit Form et mise en œuvre des entretiens de suivi	=	La généralisation de ces entretiens permet aujourd'hui de partager une synthèse qualitative au management des différents pôles d'expertise

Dans le contexte de crise sanitaire avec de forts impacts économiques, l'accent a été mis sur la valorisation des compétences en interne.

Pour autant, Altareit a recruté 254 collaborateurs externes en CDI, confirmant son attractivité et ses atouts dans un marché très concurrentiel. Fin 2021, 97 % des collaborateurs sont en CDI, le Groupe maintient son engagement en faveur des emplois pérennes. Les enjeux d'attraction et de rétention des Talents concernent donc essentiellement les CDI.

En 2021, le taux de départ au sein d'Altareit atteint 14,9 %, bien que maîtrisé dans un contexte de ressources très tendu, il reste un sujet de toutes les attentions.

LES MOTIFS DE DÉPART DES COLLABORATEURS



La principale cause de départ des collaborateurs en CDI est la démission. Pour y faire face, le Groupe a renouvelé et renforcé son parcours d'intégration et a généralisé les entretiens de départ. Ces différentes actions s'inscrivent dans un ensemble de mesures de rétention des collaborateurs telles que la proximité et l'écoute au quotidien des collaborateurs, les opportunités de carrière via la mobilité interne, le développement des compétences, la transversalité des métiers, ou encore le partage de la création de valeur.

4.4.2 Recrutement des talents, diversité et égalité des chances

Scope	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire de tendance
Altareit	Favoriser l'emploi des jeunes	Les alternants représentent 13,3 % de l'effectif total	↗	Dans un contexte de stabilité des effectifs, le Groupe a renforcé son engagement vis-à-vis des jeunes

Le Groupe 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. Fin 2021, le Groupe s'est fortement engagé en matière de promotion des femmes sur les strates de direction en signant la Charte de la Parité en partenariat avec le Cercle des Femmes de l'Immobilier.

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 intergénérationnel.

Depuis décembre 2013, le Groupe est signataire de la Charte de la Diversité et tout nouveau collaborateur est sensibilisé à cet engagement (livret d'accueil, séminaire d'intégration). Un référent Diversité pilote et anime la politique du Groupe sur ses différents axes : la parité entre les femmes et les hommes, les actions en direction des jeunes et des seniors, la prise en compte du handicap, la diversité socioprofessionnelle.

UN ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ CONTINU

Le Groupe a reconduit ses partenariats avec :

- « Nos quartiers ont des talents » pour renforcer l'action du Groupe sur le désenclavement des territoires ;
- « Elles bougent » pour contribuer à une mixité future dans les professions de l'immobilier en donnant envie aux lycéennes de rejoindre des parcours techniques.

À cela, s'ajoute des aides versées à des associations telles que la Cravate Solidaire, via la taxe d'apprentissage.

Des formations digitales de sensibilisation sont accessibles à tous les collaborateurs : « les bonnes pratiques de non-discrimination » et « jouons la diversité ».

La direction Talents & Carrières développe des liens de proximité avec les étudiantes et étudiants en s'associant avec des partenaires emplois présents au sein des grandes écoles et universités. La politique « École » passe aussi par une communication sur les métiers du Groupe via des articles dans la presse étudiante ou par sa présence sur de nombreux forums.

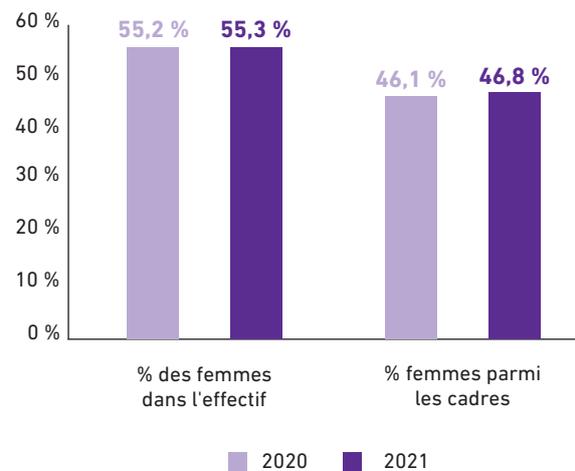
En 2021, le Groupe a participé à plusieurs forums étudiants en présentiel et distanciel en fonction des périodes sanitaires.

Le Groupe a initié un nouveau partenariat avec CentraleSupélec. Ce partenariat porte un double intérêt : d'une part, les étudiants ouvrent des réflexions nouvelles sur nos logements et d'autre part, le Groupe permet à des ingénieurs non-initiés à nos métiers de les découvrir.

Nos labels Happy Trainees et Engagement Jeunes renforcent notre visibilité auprès des jeunes en leur assurant les bonnes pratiques RH et managériales du Groupe.

Promotion de la parité professionnelle

REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS LE GROUPE



Le Groupe a toujours eu la volonté d'offrir les mêmes possibilités aux femmes et aux hommes dans tous les aspects de leur vie professionnelle.

Il considère l'égalité professionnelle comme un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale. Chaque entité a donc renouvelé et densifié des plans d'action sur l'égalité professionnelle, confirmant la volonté et l'engagement du Groupe à maintenir voire développer des actions en faveur de la mixité dans toutes les actions. Elle constitue un enjeu de performance et représente un vecteur de richesse.

En 2021, le critère d'intéressement extra financier « collaborateurs » illustre la volonté du Groupe de soutenir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, notamment en favorisant la promotion et l'accès des femmes à des postes de management, et de capitaliser sur les talents en accompagnant la mobilité interne.

En décembre 2021, le Groupe signe la charte d'engagement en faveur de la parité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les entreprises et les organisations du secteur immobilier affichant ses convictions. Porter la parité professionnelle entre les femmes et les hommes est, pour le Groupe, une évidence pour imaginer des projets immobiliers en parfaite cohérence avec les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance d'entreprise d'aujourd'hui et de demain. Agir en ce sens pour les collaboratrices et collaborateurs du groupe Altarea, c'est développer encore davantage la puissance du travailler ensemble, renforcer l'efficacité opérationnelle, amener de la diversité à tous les niveaux de l'organisation et renforcer l'engagement de toutes les générations composant l'entreprise, conformément à nos engagements déjà pris à travers la Charte de la Diversité.

Accès à l'emploi des jeunes et des seniors

HAUSSE DU NOMBRE D'ALTERNANTS STAGIAIRES ET DU TAUX DE TRANSFORMATION

- En 2021, Altareit a augmenté de 42 % ses recrutements d'alternants et 28 % ses stagiaires par rapport à 2020.
- En 2021, le taux de transformation des alternants et stagiaires (en CDI ou en CDD) est de 23,3 % (16,2 % en 2020).

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

Au 31 décembre 2021, les collaborateurs d'Altareit de plus de 50 ans et de moins de 30 ans représentent un tiers des effectifs d'Altareit : respectivement 18 % et 16 % de l'effectif global. 20 salariés de plus de 50 ans ont été embauchés en CDI en 2020 (contre 14 en 2020).

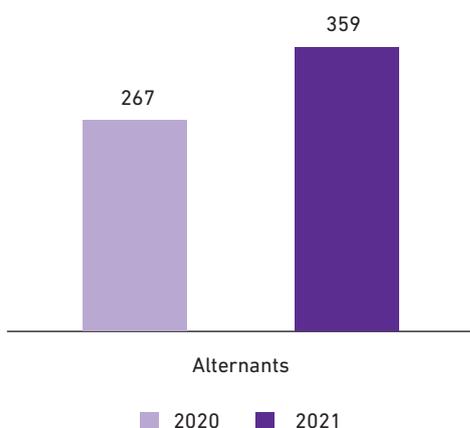
La politique du Groupe en matière d'alternance se renforce encore cette année. En 2021, Altareit a accueilli 359 alternants, contre 267 en 2020, un record battu pour la campagne de recrutement des alternants.

En complément des kits d'information, le Groupe a poursuivi les organisations de séminaire d'intégration pleinement dédié aux stagiaires et alternants. L'objectif est de leur transmettre toutes les clés pour réussir dans leur mission. Un système de marrainage/parrainage, les *buddies*, ainsi qu'un temps d'échange avec Karine Marchand, DRH du Groupe, complètent cette démarche.

19 alternants ou stagiaires se sont vu proposer un contrat à durée déterminée à la suite de leur stage et 30 un contrat à durée indéterminée. Le Groupe 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.

Le Groupe est partenaire d'Engagement Jeunes, plateforme de partage des profils de jeunes entre les entreprises (grands groupes et PME).

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ALTERNANTS



L'ensemble de ces actions a contribué à l'obtention, dès sa première année de participation, du label Happy Trainees. Cette gratification a été renouvelée pour la 4^e année consécutive en 2021. Le Groupe figure ainsi parmi les meilleures entreprises où effectuer un stage ou une alternance. Le Groupe a également obtenu le Label « Engagement Jeunes » qui évalue le degré de satisfaction des jeunes.

Politique handicap

En 2021, 21 collaborateurs sont déclarés travailleurs handicapés.

Par ailleurs, le recours aux ESAT (établissements et services d'aide par le travail) s'est maintenu *via* une diversité de prestations de services (achat de fournitures).

Une campagne de communication interne ainsi que des animations et ateliers de sensibilisation ont été renouvelés à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Plus de 200 collaborateurs ont participé aux événements proposés : vente organisée au siège par un ESAT, webinaires d'information, lancement d'un quizz poussé sous format de challenge connecté sur l'Académie digitale, animation et démonstration de l'association Handi'Chien au siège.

Dialogue avec les représentants du personnel

La qualité du dialogue social est toujours au cœur des priorités de la politique RH du Groupe.

Depuis la crise de la Covid-19, la direction et les partenaires sociaux ont continué leurs échanges réguliers, toujours en lien avec les services de santé au travail, pour garder une organisation et des conditions de travail optimales pour les collaborateurs.

Chaque décision fait l'objet de concertation avec les CSE et les CSSCT lorsqu'elles existent, avec un pilotage au niveau du Groupe. Chaque CSE a été régulièrement informé et consulté sur les projets de mise en place de nouvelles organisations et les nouveaux projets.

En collaboration avec les membres des CSE, l'infirmier et le médecin du travail, la DRH a mis à jour sa politique de prévention des risques notamment psychosociaux en mettant à jour régulièrement ses Documents Uniques et en renforçant sa politique de bien-être et de qualité de vie au travail.

En outre, le travail d'harmonisation a été poursuivi au sein du Groupe avec une mise à jour de son Socle Social Commun en 2021 pour que les salariés du Groupe bénéficient toujours des meilleurs avantages sociaux et permettre toujours plus facilement les mobilités intragroupe.

La DRH poursuit sa politique en matière de relations sociales et de conclusions d'accords collectifs/plans d'actions similaires au niveau du Groupe (Intéressement, PEE, Participation, Égalité professionnelle et QVT).

Ainsi, la direction et les représentants de chaque CSE du Groupe sont parvenus à un accord pour la mise en place d'un Comité des Activités Sociales et Culturelles Interentreprises (CASCI) pour que l'ensemble des collaborateurs bénéficient d'œuvres sociales communes et notamment en matière d'activités sportives. Les premières actions se tiendront en 2022.

Le respect des 8 conventions de l'OIT

Le Groupe est engagé au respect des huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et veille à leur application dans ses opérations, et en particulier en 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 ;
- l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants.

Le Groupe se conforme également aux principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant. Enfin, la charte éthique du Groupe rappelle les droits et les 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.

4.4.3 Rémunération et partage de la valeur

La politique de rémunération demeure offensive et ciblée avec un budget d'augmentation alloué de 1 million d'euros sur les salaires de base. Elle récompense aussi les performances individuelles et

collectives en reconduisant les niveaux de primes de performance de 2020 et renforce le dispositif « Tous En Actions ! » pour un actionariat salarié original et attractif.

Politique salariale

Scope	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire de tendance
Groupe	Développer le partage de la valeur ajoutée	1 013 collaborateurs présents détiennent des actions du Groupe	↗	L'augmentation de capital réservée aux salariés a été plébiscitée malgré l'absence d'intéressement au titre de 2020 (63 %)

Le Groupe a surmonté en 2021 les difficultés générées par la crise sanitaire et ses impacts économiques grâce à une mobilisation exceptionnelle des équipes, à un modèle économique efficace en mufti marques et multiproduits et à une structure financière saine.

Dans un contexte imprévisible, le Groupe a adapté sa politique salariale traduisant sa volonté de reconnaître les performances individuelles.

Une politique de prime reconnaissant les réussites

L'attribution des primes est un acte managérial reconnaissant les réalisations effectives et l'atteinte des objectifs individuels.

Dans un contexte de crise Covid, le Groupe a maintenu ses engagements envers les collaborateurs et souhaité récompenser les performances réalisées en 2020 et saluer l'engagement sans faille des collaborateurs dans une année de pandémie inédite. Afin de s'adapter au contexte de 2021, le dispositif « Tous en Actions ! » a été renforcé pour que chaque collaborateur en CDI soit associé au développement et aux résultats du Groupe en permettant à chacun s'il le souhaitait d'être actionnaire du Groupe.

Pour associer davantage les managers à la réussite du Groupe, un Bonus Long Terme sur 3 ans, équivalent à 10 millions d'euros, a été mis en place. Il se traduit par l'attribution d'actions gratuites soumises à des conditions de performances financières et extra-financières alignées à la stratégie du Groupe.

Au 31 décembre 2021, 47,5 % de l'effectif est actionnaire du Groupe. La part de cet actionariat représente 3,01 % du capital.

L'année 2021 a été marquée par le renouvellement de l'opération d'augmentation de capital réservée aux salariés. Ce support d'actionariat salarié a permis aux collaborateurs du Groupe de bénéficier d'une décote sur le prix de référence des actions Altarea ; d'un abondement de l'entreprise ; des dividendes éventuels liés aux actions Altarea réinvestis dans le FCPE (fonds commun de placement d'entreprise), augmentant ainsi la valeur de leurs parts. Ce dispositif a été massivement plébiscité par les collaborateurs de toutes les filiales.

Altarea a intégré cette année et pour trois exercices, des critères extra-financiers dans l'accord d'intéressement. La société CSE n'ayant pas d'accord d'intéressement, elle ne fait donc pas partie du périmètre étudié par ces critères. Parmi ces derniers, deux portent sur le volet « Collaborateur » ; un premier sur la féminisation des instances managériales et le second sur la part des postes pourvus en interne. En 2021, Altarea a atteint pour l'indicateur de féminisation un taux de 30 % et un taux de 53 % pour les postes pourvus en interne.

UNE POLITIQUE D'ACTIONNARIAT SALARIÉ ORIGINALE ET AMBITIEUSE



L'équité salariale

Au-delà de la promotion de la parité, le groupe Altarea est attaché au respect de l'équité salariale entre les femmes et les hommes.

À ce titre, conformément à la loi avenir professionnel et son décret d'application, les entités qui composent le Groupe ont mesuré les indicateurs définis par l'Index de l'« égalité femmes/hommes ».

Les notes obtenues au titre des résultats au 31 décembre 2021 sont les suivantes :

- unité Économique et Sociale Cogedim : 84/100 ;
- unité Économique et Sociale Histoire & Patrimoine : 79/100 ;
- unité Économique et Sociale Pitch Promotion : 89/100 ;
- Cogedim Services Exploitation : 92/100.

Les entités du Groupe ont publié ces scores au 1^{er} mars 2022.

Il est à noter que la multitude de métiers qui compose le Groupe explique la dispersion des niveaux de rémunération selon les activités. Ces notes ont par conséquent une valeur indicative. De plus, la rémunération des cadres peut être, selon la nature de la fonction exercée et du niveau de responsabilité, complétée d'une part variable.

Le groupe Altarea proroge, année après année lors de ses campagnes salariales, l'intégration d'un budget dédié aux éventuels rattrapages des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sur des postes équivalents.

4.4.4 Management des talents et des compétences

Scope	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire de tendance
Altareit	Poursuivre l'évolution des compétences en fonction des besoins métier et développer l'employabilité des collaborateurs	100 % de salariés ont bénéficié d'au moins une action apprenante	↗	Les modules RSE et le développement de l'Académie Digitale comme outil apprenant en complément des formats présentiels et distanciels ont permis de consolider l'évolution déjà constatée en 2020
Groupe	Favoriser/Contribuer à la mobilité des collaborateurs	53 % des postes pourvus au travers de la mobilité et promotion interne	↗	Le redimensionnement des équipes dans le cadre du projet de responsabilité managériale a été un accélérateur de mobilité

En 2021, pour soutenir le développement des compétences des collaborateurs, la DRH a mis en place tout au long de l'année des événements apprenants : jeudis de l'Académie mensuels ; parcours métiers ; programmes managers ; ateliers de co-développement et ateliers de la confiance pour soutenir la démarche de responsabilité managériale du Groupe, séminaires d'intégration, à travers des formats « à géométrie variable » toujours adaptés au contexte sanitaire du moment.

Des accompagnements collectifs d'équipe ou individuels (coaching) ont été déployés. Enfin, 12 personnes ont été conviées à la nouvelle session de parcours certifiant emlyon, un programme d'envergure construit sur-mesure avec comme fil rouge la construction de projets au service des enjeux *business* du Groupe.

L'Académie « Développeur de Talents » : une vision d'entreprise apprenante

Le modèle de *learning & development* porté par l'Académie créée en 2017 mise sur la diversité des modalités d'apprentissage : présentiel, distanciel, synchrone, ou asynchrone. Cette approche hybride, soutenue par une vision d'entreprise apprenante, avait été anticipée bien avant la crise sanitaire pour répondre aux enjeux de développement des compétences et donc d'attractivité et de rétention des talents.

Depuis mars 2020, l'Académie a déployé sa plateforme digitale à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, avec un large choix de modules à la carte permettant de se former à distance, à son rythme. Les collaborateurs y retrouvent tous les axes stratégiques du plan de développement des compétences du Groupe : culture & stratégie du Groupe, cœur de métier, *soft skills & management*, *digital skills* et la santé, de la sécurité et du bien-être en lien avec Altawellness, l'offre du Groupe qui regroupe toutes les actions en matière de qualité de vie au travail.

LES JEUDIS DE L'ACADÉMIE

Pour cultiver le plaisir d'apprendre, le Groupe a proposé un rendez-vous hebdomadaire apprenant, en distanciel, ouvert à tous les collaborateurs, les « jeudis de l'Académie ». Cette « pause apprenante » a rassemblé plus de 401 collaborateurs sur des thématiques d'actualité, sociologique ou philosophique pour prendre de la hauteur !

Une *newsletter* mensuelle de l'Académie a été créée afin de partager à l'ensemble des collaborateurs du Groupe toutes les actualités et les programmations en matière de formation et de développement des compétences.

Une dynamique apprenante soutenue

L'ajout d'un critère extra financier relatif au « Climat » confirme l'engagement d'Altarea pour une ville décarbonée. La première étape passe par la sensibilisation des collaborateurs à la RSE, avec 5 modules à valider par une certification :

- « Le changement climatique », visant à sensibiliser les collaborateurs sur le changement climatique et le lien avec la stratégie du Groupe ;
- « La RE2020, les grands principes », visant à expliquer le lien entre la réglementation RE2020 applicable à partir 2022 et les enjeux d'atténuation et d'adaptation au changement climatique ;
- « L'économie circulaire dans l'immobilier », visant à promouvoir des solutions d'économie circulaire à chaque étape de cycle de vie du bâtiment ;
- « La RSE chez Altarea, qu'est-ce que c'est ? », visant à expliquer les enjeux stratégiques de la démarche RSE du Groupe, ainsi qu'à préciser les sujets majeurs ;
- « Aperçu des solutions bas carbone », visant à présenter des pistes d'atténuation des émissions de gaz à effet de serre dans l'immobilier, tant d'un point de vue des matériaux que de l'énergie ;
- enfin, un questionnaire de certification finale, certification conditionnée à l'obtention d'une note minimale de 15/20.

Pour l'année 2021, l'objectif était que 75 % des collaborateurs suivent et valident ce parcours avec la certification finale. Cet objectif, novateur, a été atteint grâce à l'investissement de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Ces parcours digitaux se sont accompagnés d'animation de deux ateliers « Fresque du climat » : 22 collaborateurs ont pu participer à ces sessions.

D'autres formations sont prévues sur 2022 : sensibilisation, focus plus techniques sur des sujets précis, partages d'expérience, rencontres avec des acteurs proposant des solutions innovantes, *learning expeditions* (en fonction de la situation sanitaire)...

L'ACADÉMIE AU SERVICE DES ENJEUX RSE

Le parcours en *e-learning* composé de cinq modules et validé par une certification a été suivi par plus de **88 % des collaborateurs de la population cible**.

Ces modules seront proposés pour les nouveaux arrivants du Groupe et disponibles en libre accès à tous les collaborateurs qui souhaiteraient les visionner à nouveau.

Cette agilité a permis de garder le cap en matière de formation avec plus de 3 600 jours de formation comptabilisés en 2021 et une progression de + 24 % de la part des salariés ayant réalisé au moins une action de formation comparativement à 2020. La mise à disposition d'une plateforme digitale accessible à l'ensemble des salariés a en effet permis une démocratisation des contenus apprenants pour favoriser la transversalité, encourager une culture de l'apprentissage et soutenir les démarches de mobilité interne.

L'Académie Digitale est rentrée dans les usages apprenants des collaborateurs du Groupe : la part des heures en digital étant passée de 16 % en 2020 à 27 % du total des heures de formations en 2021.

L'investissement formation pour Altareit a représenté 3,13 % de la masse salariale (couvrant depuis 2020 toute la politique d'apprentissage), un investissement toujours significatif pour financer des actions d'envergure telles que les formations « cœur de métier » qui restent majoritaires.

Amélioration continue du process d'intégration

La démarche d'intégration n'est pas en reste puisque 100 % des nouveaux collaborateurs ont eu accès au module d'*onboarding* sur l'Académie Digitale, 201 collaborateurs ont été invités à suivre le séminaire Crescendo.

Depuis septembre 2021 le Groupe a soigné encore davantage son processus d'intégration notamment avec la mise en place d'un mail de bienvenue automatisé, « marketé », donnant aux nouveaux arrivants toutes les informations essentielles à connaître, signé « Les équipes RH RI SI, une attention qui change tout ».

Pour 2022, un module de *pre-boarding* sera proposé aux nouvelles recrues pour leur permettre de se projeter dans leur prochain poste.

Mobilités et promotions

Le Groupe a continué sa politique engageante en termes de mobilité et de promotion interne en 2021.

La mobilité et la promotion en chiffres :

- en 2021, 53 % des postes ont été pourvus par l'interne (périmètre des critères extra financiers).
- Altareit a enregistré 174 mobilités et promotions, concernant 168 collaborateurs.
- en 2021, Altareit a pourvu 24 % de ses postes ouverts au travers de mobilités métier, géographique, inter-service, inter-société. 81 mobilités ont été réalisées pour 254 recrutements externes. À cela, s'ajoutent les 114 collaborateurs qui ont bénéficié d'une promotion.

Pour animer cette politique de mobilité interne, le Groupe mène des actions individuelles et collectives.

Les collaborateurs expriment auprès de leur manager lors de l'entretien professionnel leur projet et souhait de mobilité. Ces informations sont récoltées et étudiées. Les comités de mobilité RH sont mensuels et organisés entre les DRH opérationnels. Leur objectif est de suivre les mouvements et d'envisager les connexions entre les projets des collaborateurs et les postes à pourvoir.

Les collaborateurs reçoivent mensuellement une newsletter Altajobs rappelant les actualités du Groupe en termes de métiers et de mobilités. Des témoignages managers sont proposés aux collaborateurs depuis septembre 2020, une occasion pour le manager de présenter sa direction aux collaborateurs intéressés et de préciser sa recherche en cours. Des formats courts animés sur Teams qui se veulent intimistes, agréables et spontanés. Les collaborateurs peuvent s'y inscrire par curiosité afin de découvrir un nouveau métier ou pour avoir des informations complémentaires avant de candidater officiellement.

Pour rappeler à chacun les bonnes pratiques en termes de mobilité, une formation accessible via l'Académie Digitale du Groupe a été développée. Ce module de 20 minutes donne les bons conseils aux collaborateurs intéressés pour accélérer sa carrière au sein du Groupe.

Le Groupe prévoit d'organiser en 2022 une nouvelle édition du Forum des métiers et de la mobilité interne. De nombreux événements seront prévus à cette occasion, permettant aux collaborateurs de découvrir les métiers du Groupe.

4.4.5 Sécurité, santé et bien-être des salariés

Scope	Objectif/engagement	Résultats 2021	Évolution 2020-2021	Commentaire de tendance
Groupe	Poursuivre le développement de l'offre Altawellness	Une offre renforcée dans le contexte de crise sanitaire	↗	Une nouvelle approche plus agile a été mise en place avec notamment un mix présentiel/distanciel
Altareit	Maitriser l'absentéisme	Le taux d'absentéisme 2021 est de 2,90 %	↘	Le taux d'absentéisme reste inférieur à 3 %

Dans la continuité de 2020, la santé et la sécurité des collaborateurs ont représenté la priorité absolue de cette année 2021.

Dès le début de la crise sanitaire, le Groupe s'est organisé pour appliquer de manière stricte les mesures préconisées par le Gouvernement, avec la mise à disposition de masques, gel hydroalcoolique et la réorganisation des espaces et des flux pour respecter la distanciation sociale. Le télétravail a été privilégié, sous la responsabilité des managers.

Le Groupe est même allé au-delà des recommandations, en mobilisant un infirmier à temps plein au siège et en réalisant des tests PCR à ses collaborateurs sur la base du volontariat et dans le respect absolu de la confidentialité.

L'équipe santé a été mobilisée pendant de nombreux mois pour lutter contre la Covid-19 :

- tests PCR : 506 tests réalisés ;
- vaccination Covid campagne juillet 2021 : 113 salariés ;
- vaccination Covid campagne 3^e dose décembre 2021 : 405 collaborateurs.

Autre préoccupation poursuivie en 2021 : préserver le bien-être psychique et l'engagement des salariés. Pour cela, la direction des ressources humaines a régulièrement communiqué à l'ensemble des collaborateurs à travers plusieurs notes détaillant l'application des mesures décidées au sein du Groupe pour assurer la santé et la sécurité des collaborateurs.

Des guides et tutoriels sur le travail à distance ou encore les risques liés à l'isolement ainsi qu'un module de prévention des risques psychosociaux ont été poussés à l'ensemble des managers et/ou des collaborateurs sur l'Académie Digitale.

La marque Altawellness

En septembre 2018, le Groupe a créé la marque Altawellness, démarche destinée à prendre en compte le collaborateur dans sa globalité et lui proposer des solutions à portée de main pour prendre soin de sa santé physique et psychologique.

Elle se traduit notamment par la mise à disposition de plateformes de services et par des modules en ligne accessibles à tous sur l'Académie Digitale, des animations présentiels favorisant le partage d'expériences et des formats « Live » en distanciel, et des événements tels que « la semaine de la QVT » reconduite en 2021.

Le programme Altawellness a été significativement renforcé pour faire face à la crise sanitaire :

- webinars hebdomadaires animés par des experts de la santé (lutte contre la sédentarité, nutrition, gestion du stress...) ;
- animations régulières (marches sportives, massage amma...) ;
- actions spécifiques lors de la semaine de la qualité de vie au travail, du mois sans tabac (accompagnements individualisés) ou d'octobre rose ;
- campagnes de vaccinations (vaccination grippale : 107 salariés) ;
- possibilité d'accéder à des conditions préférentielles à des services à la personne pour faciliter le quotidien des collaborateurs (ménage, garde d'enfants, soutien scolaire...) ;
- service d'accompagnement social et familial permettant d'être accompagné sur des problématiques personnelles (parents proches dépendants, divorce, surendettement, maladie...).

En juin 2021, le Groupe a signé de la charte de la parentalité pour promouvoir un environnement de travail et une culture managériale permettant à chacun de concilier vie professionnelle et vie personnelle, tout en bénéficiant d'une réelle qualité de vie au travail, source de performance durable.

La santé au travail

Les activités du Groupe ne présentent pas de risque élevé au regard de la santé et de la sécurité du personnel.

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 régulière du document unique d'évaluation des risques professionnels, la sensibilisation liée aux précautions et aux équipements de protection individuelle, auprès des salariés intervenant sur les chantiers.

La DRH met également en place au niveau du Groupe des recommandations au niveau des postures et des espaces de travail en lien avec le médecin du travail et les commissions hygiène et sécurité des CSE.

Les salariés et leurs ayants droit bénéficient d'une couverture sociale complémentaire complète et qualitative, au titre de la santé et de la prévoyance, celle-ci a été renouvelée maintenant ainsi un niveau de garanties élevé tout réduisant les coûts.

Un siège où il fait bon vivre

Après le déménagement de l'ensemble des collaborateurs franciliens vers le nouveau siège social du Groupe, les équipes se sont approprié l'ensemble des espaces conçus pour travailler en mode collaboratif.

Le bâtiment primé plusieurs fois, offre des conditions de travail saluées par tous les collaborateurs, c'est un outil de travail incroyable et une fierté démontrant les savoir-faire du Groupe. Cet environnement de travail qualitatif est sans cesse en évolution pour rester à la pointe des exigences, ainsi début 2022 débutera par l'ouverture de « l'espace Forme » : une salle de sport dédiée à ses collaborateurs, en concertation avec tous les CSE du Groupe.

Charte télétravail

À la frontière entre l'efficacité, la conciliation de la vie privée et la vie professionnelle et de la démarche RSE, une charte sur le télétravail existe au sein du Groupe depuis 2018. Le télétravail s'inscrit pleinement dans une démarche de QVT, en lien avec la démarche RSE et les préoccupations de développement durable.

L'année 2021 a été marquée par l'élargissement des conditions de recours au télétravail offrant de la flexibilité aux collaborateurs et prenant en compte leurs situations professionnelles et personnelles. Le Groupe a su s'adapter en faisant preuve d'agilité dans l'exécution

du travail à distance, en présentiel et en format hybride. Un certain nombre d'outils ont été mis à la disposition des managers et des collaborateurs avec notamment le kit du télétravailleur, les modules de formation sur comment manager à distance et un outil de gestion permettant d'organiser le travail des équipes.

Autres actions

La politique des congés exceptionnels liés aux événements de la vie privée est prévue dans le cadre du socle social commun. Des règles plus favorables que les conventions collectives sont ainsi accordées aux collaborateurs dans les moments importants de la vie.

L'articulation vie professionnelle et personnelle est également une thématique importante chez Altarea. Au-delà des nombreuses actions déjà existantes (temps partiel choisi, congé de naissance ou d'adoption, congé de solidarité familiale, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade...), les conditions des congés maternité et paternité ont été améliorées. Depuis 2018, le maintien de la rémunération brute des collaborateurs est assuré sans condition d'ancienneté pour le congé maternité et après un an d'ancienneté pour le congé paternité, désormais étendu à 25 jours.

Des mesures d'accompagnement complémentaires ont été mises en place dans le cadre de la crise sanitaire à travers un nouveau service d'accompagnement social et parental permettant d'être conseillé sur des problématiques personnelles.

Enfin, des mesures pour une gestion maîtrisée des outils technologiques de l'information et de la communication mises à la disposition des salariés sont réaffirmées. Notamment sur le respect de la vie personnelle. Chaque collaborateur bénéficie d'un droit à la déconnexion en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement dans lequel il accomplit régulièrement son travail dans le respect d'un temps minimum de repos quotidien et hebdomadaire prévus par la loi, hors circonstances exceptionnelles. Le Groupe a réaffirmé son attachement au droit à la déconnexion *via* l'adoption d'une Charte du droit à la déconnexion pour l'ensemble de ses entités.

Absentéisme

L'absentéisme fait chaque année l'objet d'une revue exhaustive et détaillée, procédant par une analyse de chaque motif par entité. Il a fait l'objet en 2021 d'un suivi encore plus important du fait de la crise sanitaire.

Le taux d'absentéisme reste inférieur à 3 % et stable par rapport aux années précédentes.

4.4.6 Une politique RH & managériale plébiscitée en interne et reconnue en externe

Top Employer 2022

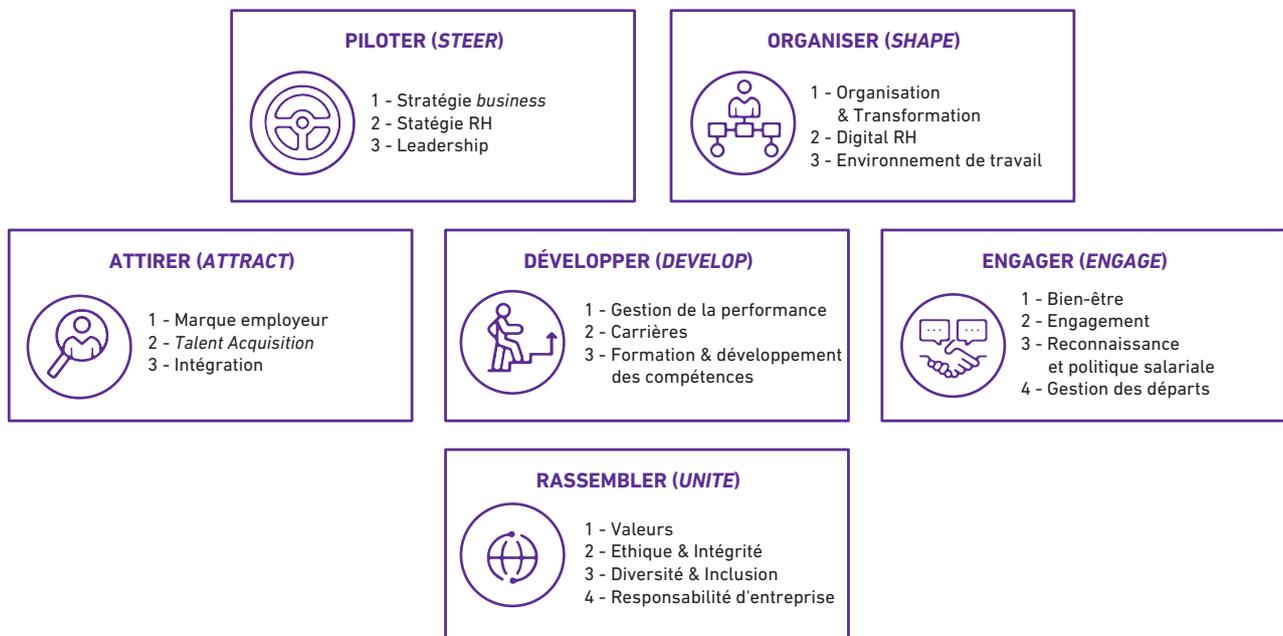
Le Groupe est certifié pour la seconde fois Top Employer 2022.

Depuis plus de 25 ans, le Top Employer Institute évalue les pratiques des entreprises en matière de ressources humaines et de management. Observateur unique et indépendant, l'Institut a certifié depuis sa création de plus de 1 500 organisations présentes dans 120 pays. Les organisations certifiées Top Employer s'engagent à fournir le meilleur environnement de travail possible à leurs collaborateurs à travers des pratiques de ressources humaines innovantes privilégiant le capital humain.



Top Employer Institute a évalué et noté l'ensemble des programmes qu'Altarea propose à ses collaborateurs. Son enquête a couvert 6 grands domaines RH, répartis en 20 thématiques telles que la stratégie de gestion des talents, l'environnement de travail, le Talent Acquisition, la formation et le développement des compétences, le bien-être au travail, ou encore la diversité et l'inclusion.

Le score obtenu par le Groupe pour cette seconde certification a progressé de 5 points valorisant l'amélioration continue et l'engagement de la direction des ressources humaines et des managers pour le bien-être des collaborateurs.



Happy Trainees 2021

En parallèle à ce nouveau label, le Groupe a continué à interroger les Jeunes Talents (Alternants, Stagiaires) sur leurs expériences au sein du Groupe. Cette enquête confidentielle est menée par notre prestataire Choose my Company. Altarea s'est vu décerner pour la quatrième année consécutive le label Happy Trainees grâce aux avis des alternants et stagiaires.



Nous avons obtenu pour la troisième année consécutive le label Happy Trainees décerné grâce aux avis des alternants & stagiaires.

- 89,3 %** des répondants se disent fiers de travailler pour Altarea
- 87,5 %** trouvent du plaisir dans leurs missions confiées
- 89,3 %** estiment avoir progressé professionnellement au cours de leur expérience

4.5 Performance RSE : notations et indicateurs

4.5.1 Notations RSE

La performance RSE du groupe Altarea est régulièrement évaluée par des agences de notation extra-financière. Ces évaluations sont réalisées au niveau Groupe et intègrent les activités d'Altareit, qui représentent une part significative du Groupe et donc de la démarche RSE. L'analyse des résultats obtenus lui permet d'améliorer sa performance de façon continue.

Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB)

Depuis 2011, le Groupe participe de manière volontaire au Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB), *benchmark* de référence du secteur immobilier en matière de développement durable avec 1 520 sociétés et fonds évalués en 2021 dans le monde.

En 2021, le Groupe a confirmé son statut de « Green Star 5* ». Avec une note de 94/100, en augmentation de quatre points sur l'année, le Groupe conserve une note égale ou supérieure à 90/100 depuis 2016 et gagne ainsi deux places par rapport à l'an dernier en se classant deuxième dans sa catégorie. Ce classement atteste de sa performance dans la durée. Enfin, le Groupe obtient la note A en transparence, un gage de qualité des publications institutionnelles, de fiabilité et d'exhaustivité du *reporting* RSE.

ISS-ESG

ISS-ESG est l'une des principales agences de notation extra-financière dans le monde. En 2019, elle a à nouveau attribué le statut Prime au Groupe.

Indice Gaïa – Éthifinance

L'indice Gaïa est composé de 70 sociétés apportant des garanties remarquables sur leur gestion des risques ESG. Le Groupe est intégré à cet indice depuis 2017.

4.5.2 Indicateurs Groupe

Principaux indicateurs environnementaux

Empreinte carbone Groupe

(en tCO ₂ e)	2021	2020	2019	Commentaires
Scopes 1 et 2	806	787	843	La variation des émissions s'explique principalement par les effets de la pandémie de Covid-19, ayant réduit l'activité en 2020 et reporté à 2021 une partie des livraisons initialement prévues en 2020.
Scope 3 ^(a)	818 281	429 705	571 494	

(a) Les indicateurs 2019 et 2020 ont été corrigés par rapport aux précédentes publications en raison d'un changement de méthodologie dans le calcul des émissions (cf. 4.2.2.1).

Principaux indicateurs sociaux

		Unité	2021	2020
EFFECTIF	EFFECTIF TOTAL EN FIN DE MOIS	nb	1 540	1 503
Répartition par contrat	Nombre de salariés en CDI	nb	1 500	1 457
	Nombre de salariés en CDD	nb	40	46
	Part des femmes dans l'effectif total	%	55 %	55 %
Répartition par pays	Part des salariés en France	%	100 %	100 %
	Part des salariés en Italie	%	0 %	0 %
	Part des salariés en Espagne	%	0 %	0 %
Répartition par tranche d'âge	- de 30 ans	%	18 %	18 %
	de 30 à 50 ans	%	66 %	67 %
	+ de 50 ans	%	16 %	15 %
Répartition par statut	Part de salariés cadres	%	77 %	76 %
	Part de salariés non-cadres	%	23 %	24 %

4 RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

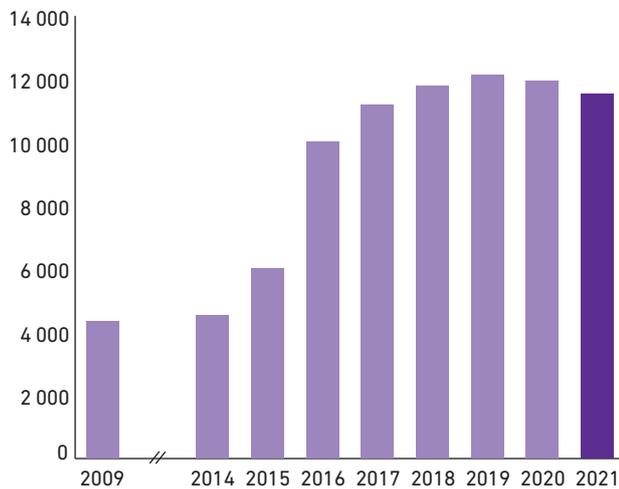
Performance RSE : notations et indicateurs

	Unité	2021	2020	
Embauches	Nombre d'embauches CDI	nb	254	171
	Part de salariées femmes embauchées en CDI	%	58 %	53 %
	Part de cadres embauchés en CDI	%	76 %	71 %
	Nombre d'embauches CDD	nb	130	104
	Nombre d'embauches alternants	nb	202	142
Départs	Nombre de départs des salariés en CDI hors mobilité et transferts administratifs	nb	220	201
	Taux de départ total	%	14,9 %	13,3 %
	Taux de départ non-cadres	%	15,3 %	14,5 %
	Taux de départ cadres	%	14,8 %	12,9 %
Motifs des départs	Part de démissions	%	41 %	47 %
	Part de licenciements	%	22 %	11 %
	Part de ruptures conventionnelles	%	26 %	20 %
	Part de départs en retraite ou en préretraite	%	3,0 %	3,5 %
	Part de fins de la période d'essai à l'initiative de l'employeur	%	4 %	14 %
	Part de fins de la période d'essai à l'initiative de l'employé	%	4 %	4 %
Organisation du temps de travail	ETP CDI / CDD en ETP	nb	1 488,91	1 491,5
	Effectif moyen fin de mois CDI	nb	1 476	1 512,4
	Nombre d'heures théoriques travaillées hors heures supplémentaires	nb	2 382 256	2 386 400
	Taux de turn-over	%	16,2 %	12,3 %
Egalité H / F	Part des femmes parmi les cadres	%	46,8 %	46,1 %
	Part des femmes parmi le comité manager	%	25,6 %	26,7 %
Handicap	Nombre de collaborateurs qui ont signalés être atteints de handicaps	nb	21	16
Lutte contre les discriminations	Nombre de stagiaires période	nb	65	51
	Nombre de contrats d'alternance période	nb	359	267
Organisation du dialogue social	Nombre de représentants du personnel	nb	56	56
	Part des collaborateurs couverts par une convention collective (%)	%	100 %	100 %
Rémunération fixe	Rémunération moyenne annuelle brute des collaborateurs - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	57 117 €	59 810 €
	Rémunération moyenne annuelle brute des non cadres - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	32 738 €	33 200 €
	Rémunération moyenne annuelle brute des cadres - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	63 731 €	67 517 €
Formation	Dépenses totales en formation (euros)	€	3 518 796 €	3 386 339 €
	Pourcentage de salarié ayant réalisé au moins une action de formation dans l'année	%	100 %	98 %
	Nombre de jours de formation par an	nb	3 677	2 889
	Dépenses moyennes de formation par effectif formé	€	1 991 €	2 234 €
Promotions	Nombre de salariés promus dans l'année	nb	114	113
	Pourcentage de salariés promus dans l'année	%	7,7 %	7,5 %
Mobilités	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une ou de plusieurs formes de mobilités	nb	81	48
	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs formes de mobilité	%	5,5 %	3,2 %
	Part des mobilités sur les postes pourvus	%	24,2 %	21,9 %
Absentéisme / Accidentologie	Taux d'absentéisme hors congés maternité/paternité/autres causes	%	2,90 %	2,98 %
	Nombre de maladies professionnelles	nb	1	1
	Nombre d'accidents du travail (avec arrêt de travail, hors accident de trajet)	nb	8	7
	Taux de fréquence des accidents de travail		0,01	2,93
	Taux de gravité des accidents de travail		0,03	0,12

4.5.3 Indicateurs Logement

Évolution du périmètre

NOMBRE DE LOTS RÉSERVÉS DANS L'ANNÉE



Principaux indicateurs environnementaux

Part des logements avec une certification ou label environnemental⁽¹⁾

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Objectif	2021
20 %	41 %	59 %	68 %	68 %	53 %	45 %	46 %	50 %	49 %	55 %	49 %	> 25 %	57 %

La part des logements avec une certification ou un label environnemental est stable, voire en légère hausse, malgré la forte augmentation de l'activité et l'intégration de nouvelles filiales.

Part des logements avec une performance énergétique supérieure à la réglementation applicable⁽¹⁾

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
42 %	71 %	86 %	89 %	61 %	43 %	29 %	41 %	35 %	54 %	46 %	55 %

Depuis l'entrée en vigueur de la RT2012 le 1^{er} janvier 2013, la part des logements avec une performance énergétique supérieure est stable, voire en légère hausse, malgré la forte augmentation de l'activité et l'intégration de nouvelles filiales.

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

Principaux indicateurs sociétaux

Part des logements certifiés qualité (NF Habitat)⁽¹⁾

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Objectif	2021
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le Groupe est engagé de longue date dans le développement de logements de qualité. Il est engagé depuis 2009 dans la certification NF Habitat, certification de référence en matière de qualité des logements en France.

Part des logements à moins de 500 mètres d'un arrêt de transport en commun

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Objectif	2021
99 %	96 %	97 %	98 %	99 %	99 %	99 %	> 95 %	99 %

La proximité aux transports en commun est un prérequis pour les projets du Groupe. Les logements développés par le Groupe affichent une excellente proximité aux réseaux de transport en commun depuis 2014.

Part des achats pour des chantiers de logements réalisés localement⁽²⁾

2017	2018	2019	2020	Objectif	2021
66 %	77 %	73 %	72 % ⁽¹⁾	>70 %	72 %

(1) La méthodologie de calcul ayant été affinée en 2021 afin de mieux rendre compte des impacts du Groupe, la donnée 2020 a été recalculée.

Le Groupe est attentif à sa contribution à l'économie locale et quantifie la part des achats réalisés auprès d'entreprises proches des chantiers.

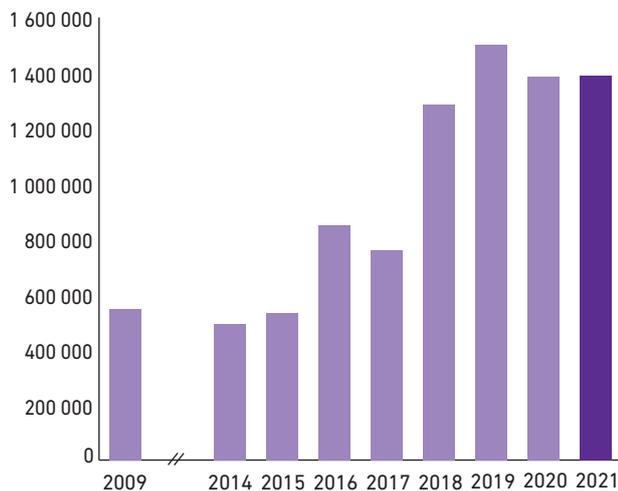
(1) Hors co-promotion, réhabilitation et résidences gérées.

(2) Hors Histoire & Patrimoine.

4.5.4 Indicateurs Immobilier d'entreprise

Évolution du périmètre

PORTEFEUILLE IMMOBILIER D'ENTREPRISE AU 31 DÉCEMBRE (en m²)



Principaux indicateurs environnementaux

Part des projets avec une certification environnementale

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Objectif	2021
Au moins une certification environnementale	42 %	76 %	90 %	97 %	97 %	97 %	98 %	97 %	100 %	100 %	100 %	100 %	-	100 %
Double certification BREEAM®/HQE en Île-de-France	-	-	-	-	23 %	29 %	52 %	57 %	100 %	100 %	100 %	100 %	-	100 %
HQE <i>a minima</i> Excellent et BREEAM® <i>a minima</i> Very Good	-	-	-	-	-	-	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le Groupe a été très engagé dès la création des principales certifications environnementales. Dès 2010, une part importante des projets était déjà certifiée. Depuis 2017, 100 % des projets sont doublement certifiés HQE et BREEAM® à niveaux élevés.

Part des projets avec une performance énergétique supérieure

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Objectif	2021
Niveau THPE, BBC, Plan Climat ou équivalent RT2012	77 %	90 %	94 %	91 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niveau ≥ RT- 30 %	-	-	-	-	86 %	89 %	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Un haut niveau de performance énergétique est un prérequis pour le Groupe. La totalité des projets surperforme la RT d'au moins 30 %. Ceci permet d'anticiper les prochaines réglementations, notamment la RE2020.

Part des projets avec des énergies renouvelables (ENR)

	2019	2020	2021
Part des projets ayant recours aux ENR	86 %	79 %	75 %
Part des projets produisant des ENR (autoconsommées ou réinjectées dans le réseau)	38 %	27 %	31 %

Le Groupe veille à réduire le poids carbone de ses projets en ayant recours aux énergies renouvelables lorsque cela est possible.

Part des projets franciliens réhabilités

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
20 %	40 %	47 %	66 %	66 %	55 %	42 %	34 %

Le Groupe a développé un savoir-faire sur la restructuration créative, avec une part des projets réhabilités en Île-de-France supérieure à 30 % depuis 2015.

Principaux indicateurs sociétaux

Part des projets à moins de 500 mètres d'un arrêt de transport en commun

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Objectif	2021
94 %	95 %	92 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

La proximité aux transports en commun est un prérequis pour les projets du Groupe. 100 % des projets sont situés à moins de 500 mètres d'un arrêt de transport en commun depuis 2017.

Part des projets multi-usage

2017	2018	2019	2020	Objectif	2021
78 %	81 %	83 %	78 %	> 75 %	76 %

Le Groupe propose de la mixité d'usage sur la majorité de ses projets.

Part des projets franciliens visant un label sur la connectivité numérique

2017	2018	2019	2020	Objectif	2021
71 %	87 %	90 %	99 %	100 %	100 %

Le Groupe s'engage à garantir une performance technologique de long terme dans ses bâtiments afin de répondre aux besoins liés à la digitalisation du monde du travail. L'objectif a été atteint en 2021.

Part des projets franciliens certifiés bien-être (WELL ou Osmoz)

2017	2018	2019	2020	2021
82 %	87 %	86 %	89 %	95 %

Le Groupe suit cet indicateur mais n'en fait plus un objectif, il recherche des dispositifs *ad hoc* pour les besoins de ses clients en matière de bien-être.

4.5.5 Indicateurs siège social

En 2020, le Groupe a emménagé dans un nouveau siège social, le 87 Richelieu, courant juin. Les contrats d'exploitation incluent des clauses RSE ambitieuses sur la gestion du bâtiment et le suivi des consommations et des déchets, avec notamment une politique zéro plastique.

2021 constitue la première année d'occupation complète de ce nouveau siège social. Cependant, il est à noter que celle-ci ne représente pas une année normale d'occupation du bâtiment, notamment en raison du contexte sanitaire qui a entraîné la mise en place de mesures de confinement et de couvre-feu, ainsi qu'un recours considérable au télétravail.

Les chiffres ci-dessous présentent les principaux indicateurs environnementaux 2021 du 87 Richelieu. Les calculs ont été établis sur la base de 26 493 m² de surface et 1 060 ETP moyens en CDI à Richelieu.

	GWhep	kWhep/m²	kWhep/ETP
Consommations d'énergie 2021	8,18	308,90	7 720,55

Les consommations 2021 proviennent pour 68 % du réseau électrique et pour 32 % du réseau urbain de chaud et de froid. En énergie finale, elles s'élèvent à 4,35 GWh.

	tCO₂e	kgCO₂e/m²	kgCO₂e/ETP
Émissions de gaz à effet de serre 2021	250,67	9,46	236,48

	m³	L/m²	L/ETP
Consommations d'eau 2021	10 467	395,09	9 874,53

	Tonnes	kg/m²	kg/ETP	Pourcentage de valorisation
Déchets générés 2021	60,60	2,29	57,17	99 %

4.6 Méthodologie et tables de concordance

Le groupe Altarea publie pour la quatrième année sa déclaration de performance extra-financière (DPEF). Altareit, non soumis à cette obligation, fait la démarche volontaire de publier un rapport de performance RSE.

4.6.1 Établissement de ce document

L'identification et la cotation des risques extra-financiers

Pour identifier ses risques extra-financiers, le Groupe a mobilisé des ressources existantes : l'analyse de matérialité (cf. ci-après), la cartographie des risques Groupe (mise à jour en 2019) et les grandes tendances développées dans le rapport stratégique intégré. Les risques analysés sont les risques bruts, avant les mesures d'atténuation prises par le Groupe.

À la suite du recensement exhaustif des risques et enjeux du Groupe, un travail de regroupement et de hiérarchisation a été mené pour créer des grandes familles de risques, écarter les risques non significatifs ou non pertinents et conserver les plus importants pour l'entreprise. Ce travail a été réalisé conjointement avec les différentes parties prenantes internes (la direction RSE, la direction des ressources humaines, la direction des risques et du contrôle interne).

Les risques issus de cette sélection ont ensuite été cotés sur la base de l'échelle d'évaluation utilisée par la direction des risques et du contrôle interne pour la cartographie des risques du Groupe (cotation de la probabilité d'occurrence et de la gravité).

À chacun de ces risques, des politiques et indicateurs adaptés ont été associés. Les risques et leur cotation ont été présentés par la direction RSE :

- à la direction financière, permettant ainsi de prolonger le travail commun sur le modèle d'affaires ; et
- au comité RSE du Groupe qui regroupe un représentant de chaque métier.

Ces échanges ont permis d'enrichir et d'amender la liste des risques et politiques identifiés.

Enfin, le document de synthèse intégrant les risques et leur cotation a été présenté à la gérance, dans le cadre d'un échange sur les enjeux extra-financiers du Groupe, pour valider auprès du comité exécutif cette analyse et confirmer son lien très fort avec la stratégie du Groupe.

Au cours du processus, la liste des risques a également été présentée à l'organisme tiers indépendant qui vérifie la DPEF du Groupe.

Matrice de matérialité RSE

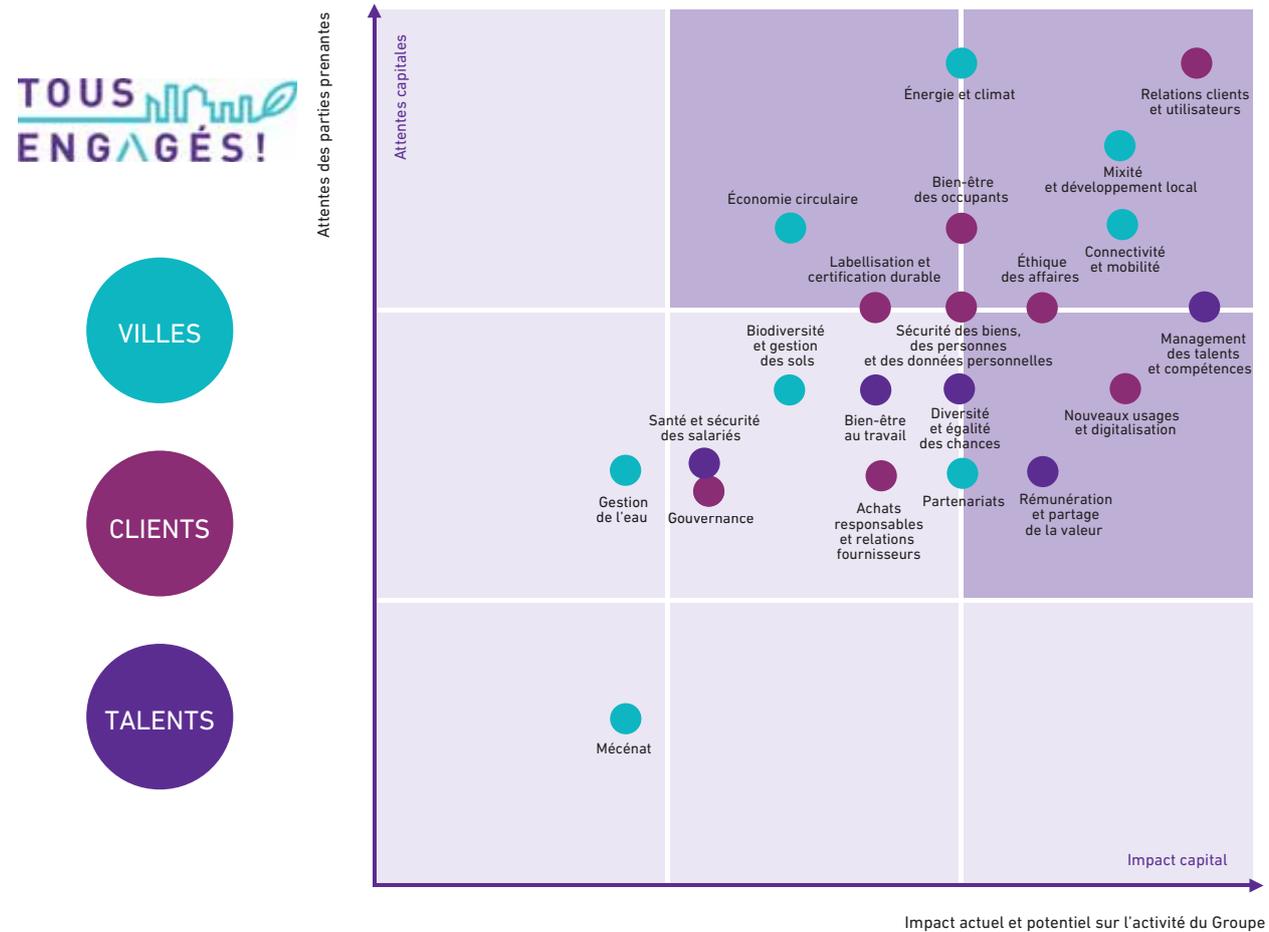
La matrice de matérialité du Groupe, datant de 2016, a participé au déploiement de la démarche RSE du Groupe et a été utilisée pour identifier les risques dans le cadre de l'établissement de la DPEF, en 2018 (cf. paragraphe précédent). Elle est basée sur une analyse détaillée de l'environnement réglementaire et des tendances, des entretiens menés auprès de 13 parties prenantes externes (investisseurs, clients, enseignes, collectivités...) et une consultation du comité RSE en interne (cf. 4.1.3).

Cette matrice positionne 21 enjeux RSE identifiés sur deux axes :

- impact actuel ou potentiel sur le modèle d'affaires de l'entreprise ; et
- niveau d'attente des parties prenantes internes et externes.

Parmi ces 21 enjeux, 14 enjeux matériels ont été identifiés. Les deux approches de matérialité et par les risques se complètent et permettent une vision globale des enjeux extra-financiers du Groupe. Par ailleurs, ces enjeux ont été complétés et mis à jour en 2020 car ils avaient évolué de manière significative (cf. 4.1).

MATRICE DE MATÉRIALITÉ



4.6.2 Le système de management de la RSE

Déploiement de la démarche RSE : système de management général (SMG)

Pour 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) du Groupe. Sa mise en place facilite l'accès aux exigences des référentiels de certifications qualitatives ou environnementales et permet une progression des compétences des collaborateurs.

SYSTÈME DE MANAGEMENT GÉNÉRAL GROUPE

Promotion Logement	Promotion Immobilier d'Entreprise
<p>Guide des bonnes pratiques Logement</p> <p>NF Habitat NF Habitat HQE™</p>	<p>SME projets tertiaires</p> <p>BREEAM® HQE</p>
<p>Outils complémentaires : formations sur les évolutions réglementaires et les certifications, guide biodiversité, guide ESS, référentiel bien-être, etc.</p>	

Système de management environnemental (SME) relatif aux certifications

Promotion Logement

Le Groupe a intégré dans le « Guide des bonnes pratiques Logement » la démarche de certification dans son processus de développement et de réalisation d'opérations. Ainsi, depuis 2016, l'ensemble de la production de logements est certifiée NF Habitat⁽¹⁾. Pour certaines de ses réalisations, le Groupe 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.

Promotion Immobilier d'entreprise

Depuis 2010, le Groupe a implémenté « SME Projets Tertiaires » pour offrir à chaque développeur et opérationnel un outil de travail recensant la totalité des exigences des certifications HQE, Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM®) ou Leadership in Energy and Environmental Design (LEED®) à chaque étape du projet, et les accompagner dans le développement et la réalisation des opérations Immobilier d'entreprise du Groupe.

Outils complémentaires aux SME

Formations

De manière générale, les collaborateurs suivent régulièrement des formations, à l'initiative des différentes directions du Groupe, en particulier à chaque évolution réglementaire.

Concernant les sujets RSE, le Groupe a mené, en 2020, un travail structurant de formalisation d'un plan de formation ambitieux, pour accompagner le déploiement de la stratégie RSE du Groupe. Son contenu a été élaboré à partir des priorités RSE du Groupe et des besoins exprimés par les collaborateurs. Il reprend les enjeux RSE

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

majeurs du Groupe : le changement climatique, l'économie circulaire et l'impact socio-économique positif sur les territoires. Le plan prévoit des formats diversifiés pour adresser au mieux les sujets retenus avec des méthodes pédagogiques attrayantes et innovantes, adaptées à tous, du plus généraliste au plus expert. Par exemple, pour répondre aux contraintes de temps des collaborateurs, le plan inclut des modules *e-learning* très courts. Des *learning expeditions* sont également organisées pour inspirer les collaborateurs.

En 2021, le déploiement de ce plan de formation a porté sur les enjeux de climat et de stratégie RSE (cf. 4.2.2.3) et d'autres formations sont prévues en 2022.

Actions de sensibilisation

Le Groupe multiplie également les actions de sensibilisation à la RSE. Le déménagement du siège au 87 Richelieu a permis de mettre en place des formats conviviaux et collaboratifs, malgré le contexte de la pandémie de Covid-19. Les espaces ont été pensés pour développer la transversalité entre toutes les équipes.

La direction RSE a profité des semaines du développement durable pour interpeller les collaborateurs autour du thème : « La RSE et vous ». Pour ce faire, elle a organisé un cycle de conférences, accessibles au siège et en visio, en partenariat avec Engage University. Des intervenants de référence ont participé, tels que François Gemenne, chercheur et membre du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC).

La sensibilisation des collaborateurs d'Altareit aux enjeux RSE se fait également au travers du réseau des ambassadeurs RSE opérationnels. Ce réseau est ouvert aux collaborateurs de toutes les marques et de tous les métiers, et l'une de ses missions est de diffuser la stratégie RSE du Groupe.

Par ailleurs, chaque année, à l'occasion du mois de l'ESS, Altareit mène une campagne de sensibilisation à destination de tous les collaborateurs sur les coopérations pouvant être nouées avec ces structures (cf. 4.2.1.2).

Enfin, la direction RSE a débuté en 2021 un tour des régions d'implantation du Groupe afin d'échanger sur les sujets RSE. Ces rencontres représentent également une occasion de sensibiliser les collaborateurs.

Outils et guides thématiques

Chaque année, la direction RSE réalise et diffuse des outils et guides pour sensibiliser les collaborateurs aux différents thèmes du développement durable et faciliter leur prise en compte. Par exemples :

- sur la thématique de l'économie circulaire : un guide du réemploi pour comprendre la méthodologie d'usage du réemploi dans l'immobilier et disposer d'outils prêt à l'emploi, ainsi qu'une grille présentant des leviers d'action en faveur de l'économie circulaire sur un projet immobilier ;
- des outils approfondis sur les solutions de confort d'été devant être mises en place sur les projets ;
- un guide sur les multiples certifications et labels présents sur le marché qui renseigne, par thématique, les collaborateurs sur les essentiels et les contraintes techniques et financières ;
- un guide ayant pour but d'informer sur les moyens de développer et valoriser la biodiversité dans les projets de quartiers (développements de logements, bureaux, hôtels et projets mixtes) ;
- enfin, un guide dédié à l'économie sociale et solidaire (ESS), informe sur le monde de l'ESS et inclut une cartographie et les coordonnées des acteurs mobilisables sur les projets du Groupe (cf. 4.2.1).

4.6.3 Méthodologie et vérification

Vérification

Altareit fait appel à un organisme tiers indépendant afin d'effectuer la vérification de la sincérité des informations suivantes : indicateurs clés de performance et actions.

Exhaustivité des périmètres de reporting et référentiels utilisés

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

EXHAUSTIVITÉ DU REPORTING EXTRA-FINANCIER D'ALTAREIT

	ENVIRONNEMENT		SOCIAL
ACTIVITÉ	LOGEMENT	IMMOBILIER D'ENTREPRISE	CORPORATE
RÉFÉRENTIEL	Définition interne (chapitre « Méthodologie et vérification »)		GRI CRESS
PÉRIODE	1 ^{er} octobre N-1 au 30 septembre N et en date du 30 septembre N pour les logements neufs		1 ^{er} janvier au 31 décembre année N
PÉRIMÈTRE	419 opérations 24 779 logements	49 opérations 609 152 m ² SHON ou SDP	1 503 collaborateurs
COUVERTURE DU REPORTING	100 %	100 %	100 %

Conformité du reporting aux référentiels nationaux et internationaux

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 du Groupe est compatible avec les *Best Practices Recommendation on Sustainability Reporting* de l'European Public Real Estate Association (EPRA), parues en septembre 2011 et au supplément sectoriel GRI G4 *Construction & Real Estate Sector Supplement* (CRESS).

Période de reporting

Altareit a fait le choix, dès que cela était possible, de baser son reporting extra-financier sur la même période que le reporting financier.

Concernant l'activité de promotion, la longueur des processus de calcul impose une période de reporting décalée pour les données environnementales ainsi que les données sociétales liées aux achats de biens et services du Groupe (en particulier les emplois indirects et induits).

Lors de la collecte, sur la période de reporting, de données plus précises pour les années antérieures, les indicateurs sont recalculés avec ces nouvelles données.

Précisions sur le périmètre de reporting social

Le périmètre de reporting social inclut l'ensemble des entités juridiques du Groupe avec une intégration globale en finance et une masse salariale non nulle.

Précisions sur le périmètre de reporting environnemental

Corporate

Le périmètre de reporting corporate comprend les données environnementales du siège social d'Altareit, situé au 87, rue de Richelieu, à Paris, dans lequel les équipes parisiennes ont emménagé en juin 2020.

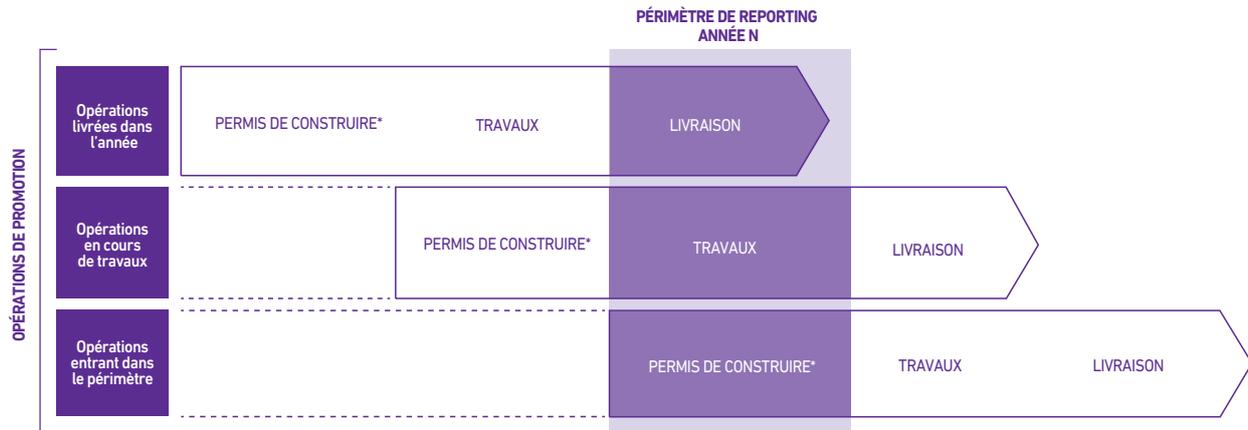
Promotion

Le périmètre de reporting pour l'activité de promotion comprend les opérations qui, pendant la période de reporting :

- ont obtenu un permis de construire (sauf pour les opérations logements neufs, pour lesquelles il s'agit de l'acquisition du terrain) ;
- sont en cours ;
- ont été livrées.

Le schéma ci-dessous récapitule le mode d'entrée et de sortie des opérations pour chacune des activités (Logement et Immobilier d'entreprise).

SYNTHÈSE DES MÉTHODES DE PRISE EN COMPTE DES OPÉRATIONS DANS LE PÉRIMÈTRE DE REPORTING



* L'acquisition du terrain pour les opérations logements neufs.

Pour faciliter la compréhension des indicateurs portant sur l'activité Promotion, le Groupe a fait le choix de retenir la même méthode de comptabilisation pour chaque typologie, chaque certification et label, bien que les dates clés d'obtention de la certification soient variables en fonction de chaque typologie d'actif et de chaque certification.

4.6.4 Table de concordance matrice de matérialité

Le tableau ci-dessous permet de retrouver les enjeux identifiés dans la matrice de matérialité.

Niveau d'importance	Enjeu de la matrice	Où le trouver
Capital	Relations Clients et utilisateurs	Axe Clients : 4.3.1 et 4.3.2
Capital	Mixité et développement local	Axe Villes : 4.2.1
Capital	Énergie et climat	Axe Villes : 4.2.2
Capital	Connectivité et mobilité	Axe Villes : 4.2.1 et 4.2.2
Capital	Bien-être des occupants	Axe Clients : 4.3.2
Capital	Éthique des affaires	Axe Clients : 4.3.6
Capital	Nouveaux usages et digitalisation	Axe Clients : 4.3.5
Capital	Management des talents et des compétences	Axe Talents : 4.4.4
Capital	Rémunération et partage de la valeur	Axe Talents : 4.4.3
Capital	Diversité et égalité des changes	Axe Talents : 4.4.2
Capital	Sécurité des biens, des personnes et des données personnelles	Axe Clients : 4.3.7
Capital	Labellisation et certification durable	Axe Clients : 4.3.3
Capital	Économie circulaire	Axe Villes : 4.2.4
Capital	Partenariats	4.1.4 et Axe Villes : 4.2.6
Important	Bien-être au travail	Axe Talents : 4.4.5
Important	Achats responsables et relations fournisseurs	Axe Clients : 4.3.4
Important	Biodiversité et gestion des sols	Axe Villes : 4.2.3
Important	Santé et sécurité des salariés	Axe Talents : 4.4.5
Important	Gouvernance	Chapitre 6 du document d'enregistrement universel 2021
Modéré	Gestion de l'eau	4.5.3
Modéré	Mécénat	Axe Villes : 4.2.6

4.7 Rapport du vérificateur indépendant

Exercice clos le 31 décembre 2021

Rapport d'assurance modérée du vérificateur indépendant sur une sélection d'informations extra-financières

À l'attention de l'Assemblée Générale,

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de vérificateur indépendant, et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur une sélection d'informations extra-financières relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2021 détaillées en Annexe 1 (ci-après les « Informations »), préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans son rapport de gestion.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies conformément au Référentiel.

Responsabilité de l'entité

Dans le cadre de cette démarche volontaire, il appartient à l'entité d'établir les Informations, conformément au référentiel utilisé par l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont un résumé figure dans le rapport de gestion.

Responsabilité du vérificateur indépendant

Il nous appartient en réponse à la demande de l'entité, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur l'ensemble du rapport de gestion relatif à l'exercice clos le 31 décembre 2021, et notamment sur le respect par l'entité des dispositions légales et réglementaires applicables.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par le code de déontologie de la profession. 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre septembre 2021 et mars 2022 sur une durée totale d'intervention d'environ neuf semaines.

Nature et étendue des travaux

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à la norme ISAE 3000⁽¹⁾ et aux normes professionnelles applicables en France.

- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives présentées en Annexe 1 ;
- Nous avons mis en œuvre sur les informations quantitatives :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante (Altareit SCA) et auprès du site Suresnes-Résonance (projet de logements) pour les indicateurs environnementaux ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble des informations extra-financières par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés 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.

Paris-La Défense, le 26 avril 2022

Philippe Aubain

Associé développement durable

(1) ISAE (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Annexe 1 : informations vérifiées

Informations sociales

- L'effectif total.
- Le taux d'absentéisme.
- Le taux de départ.
- La part des collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année.
- Le nombre de jours de formation.
- La part des collaborateurs ayant suivi et validé un parcours de formation RSE et climat dans l'année.
- La représentativité des femmes dans les instances de management.
- Le nombre d'alternants recrutés sur l'année.
- Le taux de postes pourvus au travers de la mobilité et de la promotion interne.
- Le développement des dispositifs d'attraction, de recrutement et de formation de ses collaborateurs.
- La promotion de la mixité, la diversité et l'égalité des chances.
- Le renforcement du bien-être et de la qualité de vie au travail.
- La sensibilisation et la formation des collaborateurs aux enjeux stratégiques de la RSE et du climat.

Informations environnementales

- La part des surfaces certifiées ou en cours de certification (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).
- Les consommations d'eau.
- La part des projets avec un diagnostic écologique.
- Les niveaux recherchés ou obtenus en BREEAM®.
- Une réduction de l'empreinte directe.
- La mise à jour de la stratégie de décarbonation.
- Le recours à des énergies moins émettrices de gaz à effet de serre.
- L'amélioration de l'efficacité énergétique des projets.
- La limitation de l'exposition au changement climatique.
- La valorisation des déchets de chantier et le recours à des matériaux moins carbonés.
- Le développement d'activités liées à la construction en bois.
- La préservation et l'amélioration de la biodiversité existante.
- Le renforcement de la culture d'innovation du Groupe.

Informations sociétales

- La part des achats des chantiers qui sont locaux.
 - L'indice de satisfaction des clients.
 - La part des sites favorisant le bien-être et le confort des usagers (certifications NF Habitat et WELL pour les activités de Logement et d'Immobilier d'entreprise).
 - La part des surfaces en développement à moins de 500 mètres d'un réseau de transport (insertion urbaine).
 - L'empreinte emploi (emplois directs, indirects et induits).
 - L'avancement de la démarche achats responsables.
 - La sécurité sur les chantiers.
 - La contribution au développement économique des territoires et à l'emploi local.
 - Le dialogue avec les clients.
 - La mise en place de démarches de bien-être et de confort dans chaque métier.
 - Le renforcement de la valeur verte et la de qualité environnementale (qualité, labels et certifications).
-