



# RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

<b>4.1</b>	<b>LA RSE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DU GROUPE</b>	<b>98</b>	<b>4.4</b>	<b>LES TALENTS AU SERVICE DE LA CROISSANCE DU GROUPE</b>	<b>131</b>
4.1.1	Tableau de bord des principaux indicateurs	98	4.4.1	Stratégie RH et gouvernance	131
4.1.2	La démarche RSE du Groupe : « Tous engagés ! »	99	4.4.2	Recrutement et développement des talents	132
4.1.3	Gouvernance et mise en œuvre de la RSE	100	4.4.3	Cadre de travail	135
4.1.4	Taxonomie européenne	101	4.4.4	Management des talents et des compétences	139
4.1.5	Le groupe Altarea s'engage	107	4.4.5	Principaux indicateurs sociaux	141
<b>4.2</b>	<b>AGIR EN PARTENAIRE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL DES VILLES</b>	<b>108</b>	<b>4.5</b>	<b>MÉTHODOLOGIE</b>	<b>143</b>
4.2.1	Développer des projets urbains désirables à impacts positifs	108	4.5.1	Établissement du rapport de performance RSE	143
4.2.2	Énergie et climat : développer une ville bas carbone et résiliente	110	4.5.2	Périmètre de <i>reporting</i> et méthodologie de calculs	143
4.2.3	Préserver les espaces naturels et favoriser la nature en ville	118	4.5.3	Le système de management de la RSE	144
4.2.4	Encourager l'économie circulaire et la préservation des ressources	119	4.5.4	Taxonomie européenne	145
4.2.5	Mécénat et partenariats	121	<b>4.6</b>	<b>RAPPORT D'ASSURANCE MODÉRÉE DU VÉRIFICATEUR INDÉPENDANT SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS EXTRA-FINANCIÈRES</b>	<b>146</b>
<b>4.3</b>	<b>PLACER LE CLIENT AU CŒUR DES ACTIONS</b>	<b>122</b>			
4.3.1	Le dialogue au service de la relation clients et utilisateurs	122			
4.3.2	La qualité de vie, la santé et le bien-être dans les opérations	124			
4.3.3	Les labels et certifications, créateurs de valeur verte	126			
4.3.4	Achats responsables et relations fournisseurs	127			
4.3.5	Nouveaux usages et innovation	128			
4.3.6	Éthique professionnelle	130			

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

### 4.1 La RSE au cœur de la stratégie du Groupe

#### 4.1.1 Tableau de bord des principaux indicateurs

Le tableau ci-dessous présente une synthèse des indicateurs RSE du Groupe. Le détail et des indicateurs complémentaires figurent en introduction des chapitres Villes, Clients et Talents.

Enjeu	Indicateur	Résultat	Objectif	Évolution	Commentaire
Taxonomie	Chiffre d'affaires « aligné »	43 %	Chiffre d'affaires majoritairement aligné <sup>(a)</sup>	NA	Une première année satisfaisante avec des disparités par marque qui seront réduites à l'avenir
Décarbonation	Émissions de CO <sub>2</sub> (scopes 1, 2 et 3)	1,4 tCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup> (- 8 % depuis 2019)	- 50 %/m <sup>2</sup> sur les activités de promotion en 2035 <sup>(b)</sup>	↘	Altareit se fixe des objectifs, régulièrement actualisés, depuis 2017. En 2022, le Groupe a accéléré le déploiement d'une organisation pour piloter leur atteinte
Proximité et densité	Part des surfaces en développement situées à moins de 500 m des transports en commun	99 %	Maintien	=	Stable depuis 2016, démontrant la volonté du Groupe de proposer des opérations bien connectées
Développement des territoires	Part des achats des chantiers provenant de prestataires locaux (< 50 km)	72 %	Maintien	=	Altareit suit cet indicateur pour renforcer sa contribution économique locale
Certifications et valeur verte	Part des opérations Logement certifiées NF Habitat <sup>(c)</sup>	100 %	100 % des opérations Logement certifiées	=	La performance est stable depuis 7 ans, reflet des efforts continus du Groupe pour la qualité de ses opérations
Satisfaction client	Résultat du classement de la relation client HCG/Les Échos	1 <sup>re</sup> place du classement	Maintien	↗	Dans le top 3 du classement depuis 3 ans, le Groupe est reconnu comme référence de la relation client
Féminisation du management	Part des femmes parmi les membres du comité des managers	25 %	60 % des postes vacants pourvus par des femmes	=	Le Groupe poursuit ses actions pour favoriser l'accès des femmes à des postes de direction
Mobilité interne	Part des postes pourvus en interne	50 % du groupe Altarea	40 % minimum	=	Le redimensionnement des équipes dans le cadre du projet de responsabilité managériale a été un accélérateur de mobilité

(a) À réglementation constante.

(b) En surface habitable (SHAB) pour le Logement, en surface de plancher (SDP) pour l'Immobilier d'entreprise et Commerce.

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

## 4.1.2 La démarche RSE du Groupe : « Tous engagés ! »

La démarche RSE du Groupe est mise à jour régulièrement. Elle repose notamment sur :

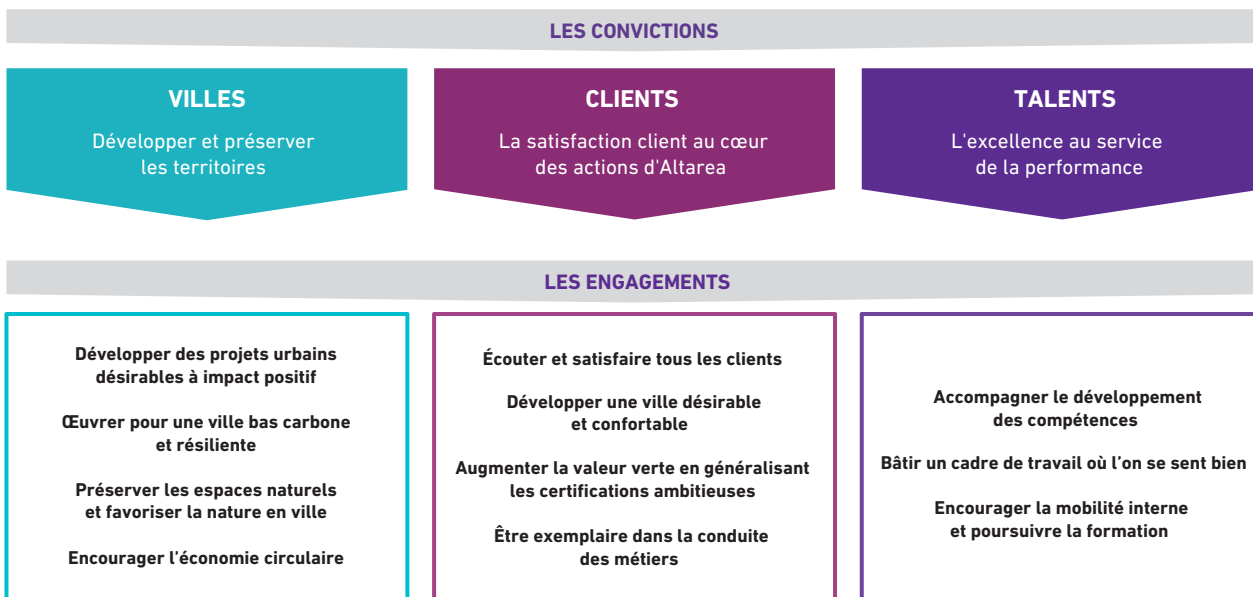
- une matrice de matérialité datant de 2016 (présentée sur le site internet du groupe Altarea) ;
- l'analyse de risques conduite dans le cadre de l'élaboration de la DPEF du groupe Altarea datant de 2018 ;
- en 2020, une mise à jour des enjeux prioritaires, basée sur un travail fait auprès des principaux 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 ;
- en 2022, une analyse détaillée des enjeux liés à la Taxonomie européenne.

La démarche est formalisée depuis 2017 par le programme « Tous engagés ! », qui 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 performance.



### La démarche RSE du Groupe



### 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. Elle a un rôle transverse de transformation de l'entreprise, par la veille sur les sujets RSE, la formation, l'accompagnement des opérationnels sur tous types de projets. Elle pilote également la communication extra-financière.

Le dispositif de pilotage mis en place pour faire progresser et diffuser la démarche est le suivant :

- la direction RSE propose à la gérance et au comité exécutif les actions RSE ;
- la direction RSE s'appuie sur le comité RSE qui se réunit régulièrement pour déployer ces actions. Ce réseau d'une trentaine de référents représente toutes les activités et filiales du Groupe (Logement, Immobilier d'entreprise) et fonctions transverses (ressources humaines, innovation, finance, contrôle interne...);
- un réseau de référents au sein des métiers a été mis en place, avec des rendez-vous réguliers et formalisés, permettant de suivre les sujets de chacun, et de coordonner et harmoniser les pratiques dans l'ensemble du Groupe ;

- des groupes de travail *ad hoc* sont établis sur des sujets spécifiques et opérationnels avec certains référents et d'autres intervenants. En 2022, des groupes de travail ont notamment été constitués sur les sujets du climat (travail de fond sur la méthode de calcul et sur la trajectoire) ou de la taxonomie ;
- enfin, pour être au plus près du terrain, le Groupe a constitué en 2021 un réseau d'ambassadeurs RSE opérationnels, ouvert aux collaborateurs motivés de toutes les marques et de tous les métiers, dont l'une des missions est d'être le relais de la stratégie RSE du Groupe et des actualités.

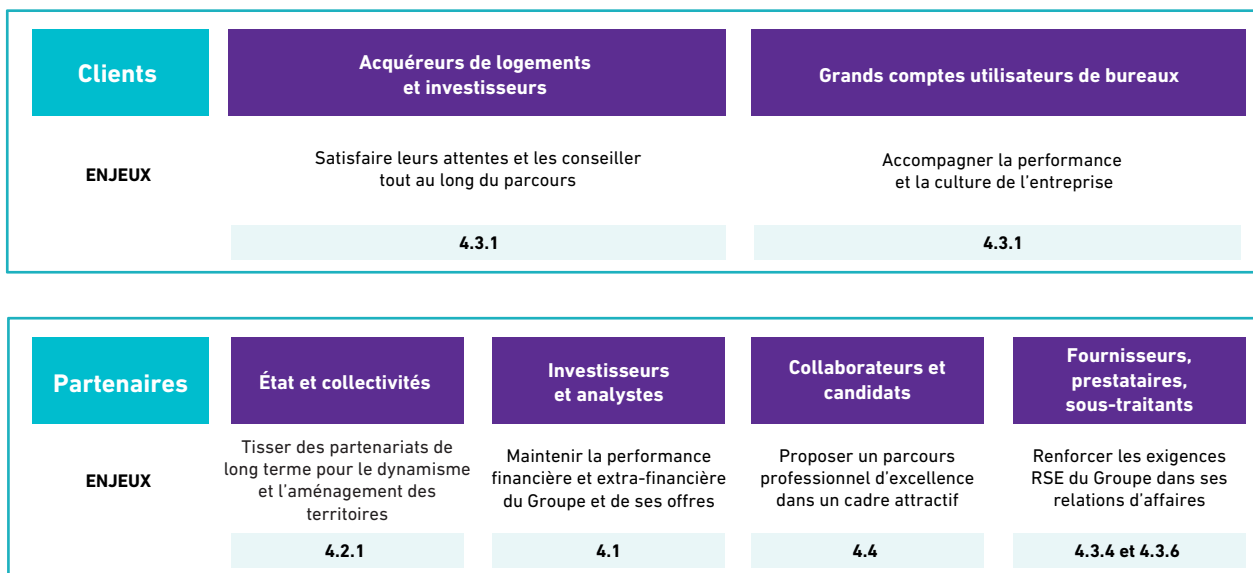
L'implication de l'ensemble de l'entreprise sur les sujets extra-financiers est également garantie par une incitation financière : en 2022, une partie de la rémunération variable de la gérance dépendait des résultats aux notations extra-financières. Par ailleurs, depuis 2 ans, l'accord d'intéressement du Groupe ainsi que les bonus long terme des managers intègrent notamment des critères extra-financiers liés au climat, à la féminisation du management, à la mobilité interne et à la satisfaction client.

Contact de l'équipe RSE : [developpementdurable@altarea.com](mailto:developpementdurable@altarea.com)

#### 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.

#### CARTOGRAPHIE DES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES D'ALTAREIT



## 4.1.4 Taxonomie européenne

Le Règlement Taxinomie (ou Taxonomie européenne) est un système de classification commun à l'Union européenne permettant d'identifier les activités économiques considérées comme « durables » afin d'accélérer le financement de la transition écologique. Il définit des critères uniformes pour chaque secteur permettant d'évaluer leur contribution aux six objectifs environnementaux définis par la Commission européenne :

- atténuation du changement climatique ;
- adaptation au changement climatique ;
- utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ;
- transition vers une économie circulaire ;
- prévention et réduction de la pollution ;
- protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

En 2022, les entreprises non financières doivent publier des indicateurs issus des comptes consolidés (chiffre d'affaires, capex et opex) en indiquant pour chaque indicateur :

- la proportion concernée par la taxonomie : le taux d'éligibilité ;
- la proportion conforme aux critères environnementaux européens et aux garanties sociales minimales : le taux d'alignement.

Pour le groupe Altareit, l'indicateur le plus significatif est le chiffre d'affaires.

### Chiffre d'affaires

#### Éligibilité

Sur l'exercice 2022, les activités éligibles à la taxonomie européenne représentent 99 % du chiffre d'affaires du groupe Altareit.

#### Part d'éligibilité du chiffre d'affaires consolidé 2022 à la taxonomie

	Groupe	7.1) Construction de bâtiments neufs	7.2) Rénovation de bâtiments existants	7.7) Acquisition et propriété de bâtiments
A) Activités éligibles (en M€)	2 711	2 563	144	4
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES VS CA GROUPE</b>	99 %	100 %	100 %	100 %
B) Chiffre d'affaires (en M€)	2 729	2 563	144	4

Le chiffre d'affaires de l'activité « 7.1 Construction de bâtiments neufs » provient de la promotion immobilière du Groupe sur de la construction de bâtiments neufs.

Le chiffre d'affaires de l'activité « 7.2 Rénovation de bâtiments existants » provient de l'activité de rénovation de bâtiments anciens

### Activités concernées

Selon ses activités, le groupe Altareit est éligible à la taxonomie au sens des secteurs « 7.1 Construction de bâtiments neufs », « 7.2 Rénovation de bâtiments existants » et « 7.7 Acquisition et propriété de bâtiments », ces secteurs contribuant substantiellement à l'atténuation du changement climatique.

#### Répartition des secteurs d'activité de la taxonomie par métier du groupe Altareit

	7.1. Construction de bâtiments neufs	7.2. Rénovation de bâtiments existants	7.7. Acquisition et propriété de bâtiments
Logement	✓	✓	
Immobilier d'entreprise	✓	✓	✓

(i.e. Histoire & Patrimoine) et de la promotion immobilière du Groupe sur de la rénovation d'Immobilier d'entreprise.

Les revenus de l'activité « 7.7 Acquisition et propriété de bâtiments » proviennent majoritairement des revenus du siège social (87 Richelieu).

### Alignement

Sur l'exercice 2022, 43 % du chiffre d'affaires du groupe Altareit est aligné à la taxonomie.

#### Alignement du chiffre d'affaires consolidé 2022 à la taxonomie par secteur

	Groupe	7.1) Construction de bâtiments neufs	7.2) Rénovation de bâtiments	7.7) Acquisition et propriété de bâtiments
<b>A) Activités éligibles (en M€)</b>	2 711	2 563	144	4
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES VS CA GROUPE</b>	<b>99 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>A.1) Activités alignées (en M€)</b>	1 184	1 158	23	4
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS ALIGNÉES VS CA GROUPE</b>	<b>43 %</b>	<b>45 %</b>	<b>16 %</b>	<b>100 %</b>
<b>B) Activités non éligibles (en M€)</b>	18	-	-	-
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES VS CA GROUPE</b>	<b>1 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>
<b>C) Chiffre d'affaires (en M€)</b>	2 729	2 563	144	4

Pour calculer le taux d'alignement du Groupe, le Groupe a analysé les 6 objectifs définis par la Commission européenne dans la Taxonomie.

Afin d'être qualifiée comme « durable » et donc être alignée, l'activité assujettie doit remplir les conditions suivantes :

- contribuer substantiellement à un ou plusieurs des six objectifs environnementaux. Pour Altareit, la contribution substantielle à l'objectif d'atténuation du changement climatique a été analysée ;
- ne causer aucun préjudice important « *Do No Significant Harm* (DNSH) » à ces derniers ; et
- respecter les garanties sociales minimales.

Concernant les garanties sociales minimales, le groupe Altarea est signataire du Pacte Mondial 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 et il respecte les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Par ailleurs, dans le cadre de sa démarche d'achats responsables, le groupe Altareit a identifié ses risques sur sa chaîne d'approvisionnement, notamment en matière de droits humains, et met en place des plans d'actions d'atténuation et de prévention de ces risques (cf. 4.3.4).

Enfin, dans le cadre du respect de la loi Sapin II, Altareit a mis en place un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la Société (cf. 4.3.6).

#### Alignement du chiffre d'affaires consolidé 2022 à la taxonomie par secteur et par critère<sup>(1)</sup>

	Groupe	7.1) Construction de bâtiments neufs	7.2) Rénovation de bâtiments	7.7) Acquisition et propriété de bâtiments
<b>A) Activités éligibles (en M€)</b>	2 711	2 563	144	4
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES VS CA GROUPE</b>	<b>99 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>A.1) Activités alignées (en M€)</b>	1 184	1 158	23	4
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS ALIGNÉES VS CA GROUPE</b>	<b>43 %</b>	<b>45 %</b>	<b>16 %</b>	<b>100 %</b>
#1 Atténuation du changement climatique	64 %	64 %	100 %	100 %
#2 Adaptation au changement climatique	100 %	100 %	100 %	100 %
#3 Ressources aquatiques et marines	88 %	88 %	100 %	
#4 Économie circulaire	76 %	78 %	28 %	
#5 Pollution	91 %	90 %	100 %	
#6 Biodiversité et écosystèmes	100 %	100 %		
Garanties sociales minimales	OUI	OUI	OUI	OUI
<b>B) Activités non éligibles (en M€)</b>	18	-	-	-
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES VS CA GROUPE</b>	<b>1 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>
<b>C) Chiffre d'affaires (en M€)</b>	2 729	2 563	144	4

Le taux d'alignement obtenu pour chaque critère pris individuellement est élevé (il atteint même 64 % au niveau Groupe sur le critère substantiel de l'atténuation du changement climatique). Le taux d'alignement global est cependant minoré par le caractère cumulatif des critères : le non-respect d'un seul critère invalidant l'alignement du projet analysé. Il est également important de rappeler que tous les DNSH ne sont applicables à toutes les activités (cf. tableau « Taux d'alignement à la taxonomie du chiffre d'affaires des activités d'Altareit sur l'exercice 2022 » ci-après).

Sur l'activité « 7.1 Construction de bâtiments neufs », le taux d'alignement est de 45 %.

Sur l'activité « 7.2 Rénovation de bâtiments », l'activité principale de rénovation de bâtiments anciens est très performante d'un point de vue environnemental. D'anciens actifs sur les secteurs du bureau et de la logistique urbaine diminuent le taux d'alignement de cette activité.

(1) Le pourcentage total d'alignement des critères de contribution substantielle et des DNSH est une moyenne des pourcentages d'alignement pondérés par métiers sur le CA total du métier étudié.

Taux d'alignement à la taxonomie du chiffre d'affaires des activités d'Altareit sur l'exercice 2022

Activités Économiques	Codes	Chiffre d'affaires en valeur absolue	Proportion de chiffre d'affaires	Critères de contribution substantielle						Critères DNSH						Garanties sociales minimales	Pourcentage de chiffre d'affaires aligné en 2021	Pourcentage de chiffre d'affaires aligné en 2022	Activités habilitantes	Activités transitionnelles	
				#1 Atténuation du changement climatique	#2 Adaptation au changement climatique	#3 Ressources aquatiques et marines	#4 Économie circulaire	#5 Pollution	#6 Biodiversité et écosystèmes	#1 Atténuation du changement climatique	#2 Adaptation au changement climatique	#3 Ressources aquatiques et marines	#4 Économie circulaire	#5 Pollution	#6 Biodiversité et écosystèmes						
				%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N						O/N
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																					
<b>A.1. Activités éligibles à la taxonomie et alignées</b>																					
Construction de bâtiments neufs	7.1	1 158	42 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	42 %	NA	
Rénovation de bâtiment existant	7.2	23	1 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	OUI	OUI	OUI	OUI	NA	OUI	OUI	1 %	NA	T
Acquisition et propriété de bâtiment	7.7	4	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N/A	OUI	NA	NA	NA	NA	OUI	OUI	0 %	NA	
Chiffre d'affaires aligné à la taxonomie(A.1.)		1 184	43 %	100 %															43 %	NA	
<b>A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non alignées</b>																					
Construction de bâtiments neufs	7.1	1 405	51 %																		
Rénovation de bâtiment existant	7.2	122	4 %																		
Acquisition et propriété de bâtiment	7.7	-	0 %																		
Chiffre d'affaires éligible mais non aligné (A.2.)		1 527	56 %																		
Total A (A.1. + A.2.)		2 711	99 %																		
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																					
Chiffre d'affaires non éligible (B)		18	1 %																		
Total A + B		2 729	100 %																		



### Capex

#### Éligibilité

Par leur nature, les capex du Groupe sont éligibles à deux activités :

- 7.7 « Acquisition et propriété de bâtiments » ;
- 6.5 « Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires ».

Sur l'exercice 2022, les activités éligibles à la taxonomie européenne représentent 94 % des capex du Groupe.

#### Part d'éligibilité des capex 2022 à la taxonomie

	Ref. Paragraphe	Groupe	7.7) Acquisition et propriété de bâtiments	6.5) Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires (légers)
A) CAPEX éligibles (en M€)	4.1	27	26	2
<b>RAPPORT DES CAPEX ÉLIGIBLES VS CAPEX GROUPE</b>		<b>94 %</b>	<b>89 %</b>	<b>6 %</b>
B) CAPEX non éligibles (en M€)	1	2		
<b>RAPPORT DES CAPEX NON ÉLIGIBLES VS CAPEX GROUPE</b>		<b>6 %</b>		
C) CAPEX (en M€)	7.2.2	29		



## Alignement

Sur l'exercice 2022, le taux d'alignement des capex du Groupe est de 0 %.

### Taux d'alignement à la taxonomie des capex d'Altareit sur l'exercice 2022

Activités Économiques	Codes	CAPEX en valeur absolue	Proportion de CAPEX	Critères de contribution substantielle						Critères DNSH						Garanties sociales minimales	Pourcentage de CAPEX aligné en 2021	Pourcentage de CAPEX aligné en 2022	Activités habilitantes	Activités transitionnelles
				#1 Atténuation du changement climatique	#2 Adaptation au changement climatique	#3 Ressources aquatiques et marines	#4 Économie circulaire	#5 Pollution	#6 Biodiversité et écosystèmes	#1 Atténuation du changement climatique	#2 Adaptation au changement climatique	#3 Ressources aquatiques et marines	#4 Économie circulaire	#5 Pollution	#6 Biodiversité et écosystèmes					
		M€		%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	%		
<b>A. CAPEX ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																				
<b>A.1. CAPEX éligibles à la taxonomie et alignés</b>																				
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires (légers)		6.5	-	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	T
Acquisition et propriété de bâtiment		7.7	17	39 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	
CAPEX alignés à la taxonomie (A.1.)		17	39 %	100 %													0 %	39 %	NA	
<b>A.2. CAPEX éligibles à la taxonomie mais non alignés</b>																				
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires (légers)		6.5	2	4 %																
Acquisition et propriété de bâtiment		7.7	16	36 %																
CAPEX non alignés à la taxonomie (A.2.)		17	40 %																	
Total A (A.1. + A.2.)		34	79 %																	
<b>B. CAPEX NON ÉLIGIBLES</b>																				
CAPEX non éligibles (B)		9	21 %																	
Total A + B		44	100 %																	

## Opex

En 2022, le dénominateur des opex est de 3 millions d'euros. Ce montant est principalement composé des frais d'entretien et de réparation (de maintenance) des sièges sociaux du Groupe : 2,96 millions d'euros.

Le montant total de ce majorant est inférieur à 5 % des charges d'exploitation du Groupe (300,6 millions d'euros). Il a été considéré que ces dépenses opérationnelles ne revêtent pas d'importance significative pour le modèle économique d'Altareit. En effet, elles correspondent principalement à l'entretien et la maintenance de nos centres commerciaux. Le Groupe applique donc le principe d'exemption permis par la réglementation pour ce KPI.

### Taux d'alignement à la taxonomie des opex d'Altareit sur l'exercice 2022

Activités Économiques	Codes	OpEX en valeur absolue	Proportion d'OpEX	Critères de contribution substantielle						Critère DNSH						Garanties sociales minimales	Pourcentage d'OpEX aligné en 2022	Pourcentage d'OpEX aligné en 2021	Activités habilitantes	Activités transitionnelles
				#1 Atténuation du changement climatique	#2 Adaptation au changement climatique	#3 Ressources aquatiques et marines	#4 Économie circulaire	#5 Pollution	#6 Biodiversité et écosystèmes	#1 Atténuation du changement climatique	#2 Adaptation au changement climatique	#3 Ressources aquatiques et marines	#4 Économie circulaire	#5 Pollution	#6 Biodiversité et écosystèmes					
				%	%	%	%	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N					
M€																				
<b>A. OPEX ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																				
<b>A.1. OPEX éligibles à la taxonomie et alignées</b>																				
OPEX aligné à la taxonomie (A.1.)	-	0 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	OUI	0 %	NA	NA	NA	
<b>A.2. OPEX éligibles à la taxonomie mais non alignés</b>																				
Frais d'entretien et de réparation (de maintenance) des sièges sociaux du Groupe	-	0 %																		
Honoraires externes de R&D	-	0 %																		
OPEX éligible mais non aligné (A.2.)	-	0 %																		
Total A (A.1. + A.2.)	-	0 %																		
<b>B. OPEX NON ÉLIGIBLES</b>																				
OPEX non éligible (B)	3,0	100 %																		
Total A + B	3,0	100 %																		

## Une approche environnementale exemplaire

Cette performance est le reflet de l'approche exemplaire du Groupe, souvent précurseur en matière environnementale sur l'ensemble de ses activités :

- prise en compte par anticipation et de manière plus exigeante des réglementations énergétiques et environnementales : les projets de promotion antérieurs à 2022 visaient déjà des consommations énergétiques inférieures de 10 % par rapport aux exigences réglementaires en Logement et d'au moins 30 % en Immobilier d'entreprise en Île-de-France ;

- recherche systématique de labels et certifications : NF Habitat HQE, HQE™ « Très bon » et/ou BREEAM® « Very Good » *a minima* pour les immeubles de bureau ;
- généralisation de chartes chantier ambitieuses (faibles nuisances, valorisation des déchets...) ;
- développement de la qualité des bâtiments construits (modularité, multi-usages, confort, santé...) ou gérés : Cogedim a par exemple défini 10 engagements prenant en compte bien-être, qualité de l'air, neutralité des matériaux, réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, économies d'énergie, luminosité, confort thermique et acoustique dans ses programmes résidentiels.

## 4.1.5 Le groupe Altarea s'engage

Le groupe Altarea s'engage dans des initiatives externes et participe activement aux instances sectorielles en faveur du développement durable, notamment pour anticiper l'évolution des réglementations en matière de développement durable et échanger sur les bonnes pratiques.

<b>Pacte Mondial des Nations Unies et Objectifs de développement durable</b>	<p>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.</p> <p>Le groupe Altarea inscrit son action dans les objectifs de développement durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies.</p>	<p>NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL</p>
<b>Paris Action Climat</b>	<p>Le groupe Altarea est signataire de la Charte Paris Action Climat depuis 2015, et a renouvelé son engagement auprès de la Ville de Paris en signant le Pacte Paris Action Climat Biodiversité en 2022.</p> <p>À travers ce renouvellement, le groupe Altarea s'engage à contribuer par son action au développement d'un modèle de société bas carbone juste et inclusif et reconnaît la nécessité de rendre compatible son modèle économique avec le développement d'une économie bas-carbone et le renforcement du réseau de la nature sur le territoire parisien.</p>	
<b>AdaptaVille</b>	<p>Le groupe Altarea a participé, aux côtés de l'Agence Parisienne et d'autres partenaires, au lancement d'AdaptaVille, une plateforme de solutions concrètes pour aider les villes à s'adapter aux aléas climatiques.</p>	
<b>OID</b>	<p>L'Observatoire de l'Immobilier Durable est une association indépendante d'intérêt général qui a pour objet de promouvoir le développement durable dans l'immobilier et dont le Groupe est membre fondateur.</p> <p>Le groupe Altarea contribue notamment aux publications comme le Baromètre de l'immobilier responsable.</p>	
<b>BIG</b>	<p>Le groupe Altarea est membre fondateur de l'initiative Biodiversity Impulsion Group (BIG), menée par l'OID, visant à développer un référentiel commun pour améliorer l'empreinte biodiversité des projets immobiliers et mieux concilier les fonctions urbaines et écologiques des territoires.</p>	
<b>CIBI</b>	<p>Le groupe Altarea est membre du Conseil International Biodiversité et Immobilier. Dans ce cadre, il a signé la Charte BiodiverCity® en 2018, s'engageant à préserver la biodiversité des villes et à intégrer le vivant dans tout projet urbain.</p>	
<b>BBCA</b>	<p>Le groupe Altarea est membre de l'Association Bâtiment bas carbone et suit les travaux permettant d'évoluer vers une construction décarbonée.</p>	
<b>Booster du Réemploi</b>	<p>Le groupe Altarea est membre du Booster du Réemploi, un programme de transformation environnemental des entreprises qui vise à structurer et développer la demande de matériaux de réemploi par une action collective d'envergure.</p>	
<b>Organisations sectorielles</b>	<p>Le groupe Altarea participe activement aux échanges sur les sujets liés à la RSE à la FEI (Fédération des Entreprises Immobilières) et à la FPI (Fédération des Promoteurs Immobiliers).</p>	
<b>Charte de la diversité</b>	<p>Le groupe Altarea s'engage dans la lutte contre les discriminations et est signataire, depuis décembre 2013, de la charte de la diversité.</p>	

## 4.2 Agir en partenaire d'intérêt général des villes

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2022	Évolution 2021 - 2022	Commentaire
Logement	Sélectionner des nouveaux fonciers proches des transports en commun	99 % des surfaces en développement 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
Immobilier d'entreprise		100 % des surfaces en développement à moins de 500 mètres des transports en commun	=	
Logement	Mesurer la part d'achat local	72 % des achats des chantiers auprès de prestataires locaux (< 50 km)	=	La méthodologie de calcul a été affinée en 2022 afin de mieux rendre compte des impacts du Groupe
Promotion immobilière	Réduire de 50 % l'intensité carbone surfacique entre 2019 et 2035 <sup>(a)</sup>	1,4 tCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup> (- 8 % depuis 2019)	↘	Le Groupe a déployé une organisation pour piloter et atteindre cet objectif : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ un alignement complet du reporting GES avec le reporting financier ;</li> <li>■ des leviers d'actions variés et adaptés aux métiers ;</li> <li>■ une intégration des objectifs Climat dans les rémunérations, pour embarquer tous les collaborateurs</li> </ul>
Quartiers	Systématiser les diagnostics écologiques sur les nouveaux projets	100 % des grands projets ont un diagnostic écologique	=	Le Groupe fait systématiquement appel à un écologue afin de favoriser une biodiversité urbaine utile et de qualité
Logement		81 % des projets ont un diagnostic écologique	↗	

(a) En surface habitable (SHAB) pour le Logement, en surface de plancher (SDP) pour l'Immobilier d'entreprise et Commerce.

### 4.2.1 Développer des projets urbains désirables à impacts positifs

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, 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 : Altareit 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.

### Des projets urbains désirables

#### La densité et la mixité de la ville

Le Groupe a développé une plateforme de compétences et de développement couvrant l'ensemble des classes d'actifs immobiliers. Altareit conjugue l'ensemble de ses savoir-faire pour concevoir et réaliser de Grands projets urbains 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 21 Grands projets urbains à travers la France. Il s'agit de projets de grande envergure et audacieux qui préfigurent les lieux de vie urbains de demain.

**ISSY CŒUR DE VILLE**

Issy Cœur de Ville est un nouveau quartier de 3 hectares, proche de Paris et des transports en commun.

Bâti en lieu et place de l'ancien centre de recherche et développement de France Télécom (CNET), le quartier est emblématique de « la ville du quart d'heure », où tous les usages et services de la ville se situent à moins de 15 minutes. C'est aussi un véritable poumon urbain avec près de 1 000 arbres et arbustes.

Logements, bureaux, commerces, services et équipements publics s'assemblent harmonieusement pour recréer une nouvelle centralité au service des habitants, salariés et visiteurs. Une boucle géothermique, déployée par les équipes d'ENGIE Solutions, répond aux besoins énergétiques de tous les bâtiments du quartier, permettant de minimiser le recours aux énergies fossiles et de diviser par 4 les émissions de gaz à effet de serre par rapport à un réseau gaz.

Les chiffres clés de ce projet sont les suivants :

- 13 000 m<sup>2</sup> d'espaces verts (dont 1 forêt urbaine) ;
- 100 000 m<sup>2</sup> de logements, bureaux et équipements divers ;
- 17 000 m<sup>2</sup> de commerces et services (35 commerces et restaurants, 1 cinéma UGC, 1 crèche, 1 école...);
- un tiers-lieu : le Nida, proposant notamment espaces de convivialité et expériences numériques ;
- un portail de services : Easy Village, qui facilite la vie des résidents (réservation de lieux partagés, livraison de colis, réseau social de quartier, etc.).

Les autres Grands projets urbains en cours développés par Altareit sont présentés dans le rapport d'activité (cf. chapitre 1 du document d'enregistrement universel – Rapport d'activité 2022).

Outre ces Grands projets urbains, le Groupe introduit de la mixité dès que possible dans ses développements. Par exemple :

- en développant des commerces en pieds d'immeubles. Ces commerces permettent d'animer les territoires et de dynamiser les opérations de logements. Leur commercialisation (notamment auprès de nombreux acteurs locaux) 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 ;
- en encourageant les dispositifs favorisant l'accès au logement pour tous : le recours à une TVA réduite et la vente de logements à destination des bailleurs sociaux représentent ainsi 42 % des réservations sur l'ensemble de l'année 2022 ;
- 73 % 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 : 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.

**La proximité aux transports**

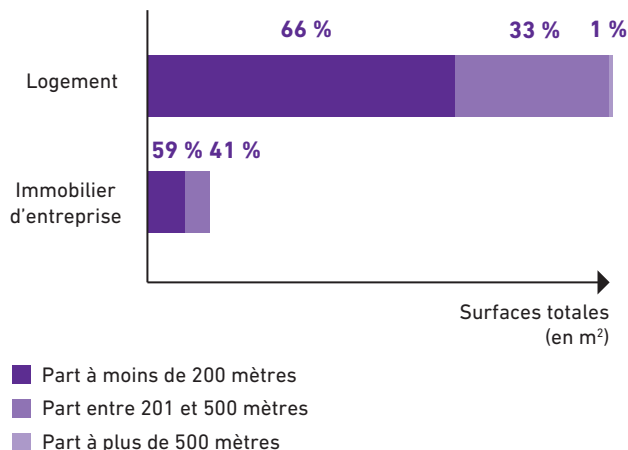
En matière d'immobilier, l'emplacement et le bon raccordement aux réseaux de transports sont des enjeux cruciaux à l'heure des questionnements sur l'urbanisme du futur et sur la place des véhicules individuels.

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...).

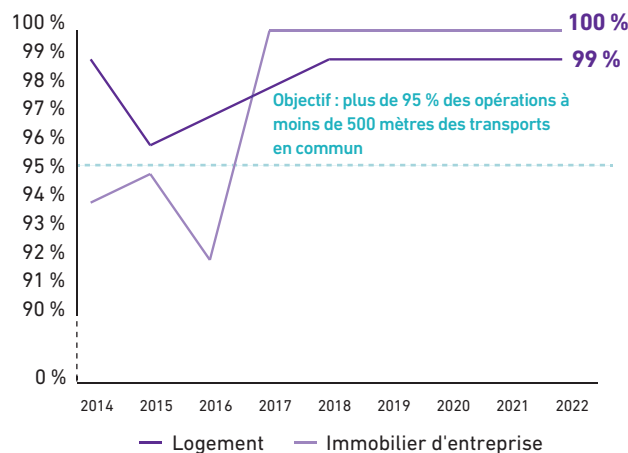
**Logement et Immobilier d'entreprise**

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

**PROXIMITÉ DES PROJETS AUX TRANSPORTS EN COMMUN**



**PART DES PROJETS À MOINS DE 500 MÈTRES D'UN ARRÊT DE TRANSPORT EN COMMUN**



**Des projets urbains à impact positif**

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

Au 31 décembre 2022, le Groupe employait 1 552 collaborateurs. Il est un donneur d'ordre important (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). Or, un emploi direct d'Altareit en France permet de soutenir 23 emplois supplémentaires dans l'économie française. Ainsi, près de 40 000 emplois étaient directement soutenus par l'activité du Groupe (achats, salaires, fiscalité...). Sur la base des

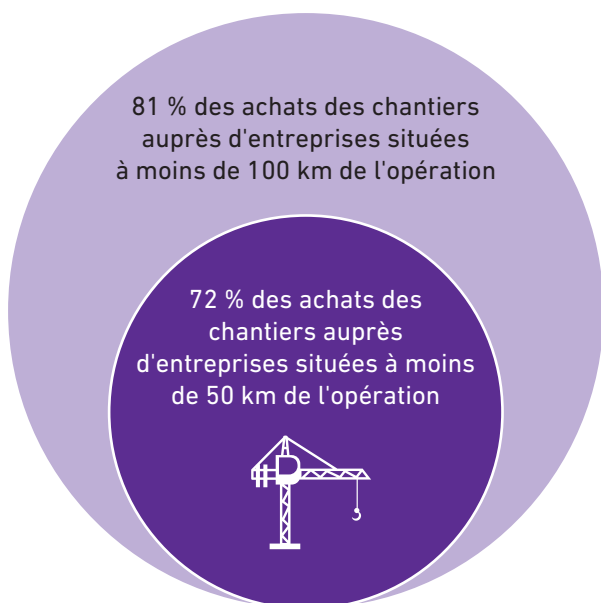
données réelles d'achats et de masse salariale, la méthodologie permet de simuler les retombées socio-économiques :

- 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.

### La contribution au développement économique local

Altareit entend jouer un rôle dans le développement économique de ses zones d'implantation.

#### PART D'ACHAT LOCAL DANS LES PROJETS EN DÉVELOPPEMENT



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

L'urgence 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 (GES) 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 des objectifs de réduction des émissions. Ces travaux ont été actualisés chaque année en parallèle des grandes évolutions réglementaires et réflexions sectorielles sur les sujets Climat.

Altareit s'est fixé un objectif de 50 % de réduction de l'intensité carbone sur ses opérations de Promotion d'ici 2030, et a mis en œuvre une organisation pour piloter et atteindre cet objectif :

- un alignement complet du *reporting* GES avec le *reporting* financier ;
- des leviers d'actions variés et adaptés aux métiers (cf. 4.2.2.3) ;

Par ailleurs, sur les chantiers, le Groupe fait appel à de l'insertion. En 2022, 28 % 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.

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

Altareit souhaite développer des partenariats avec des acteurs à impact positif. Parmi eux, le Groupe porte une attention particulière aux structures de l'économie sociale et solidaire (ESS), par exemple dans le cadre de programmations commerciales : dynamisation des pieds d'immeubles et création de nouveaux quartiers.

En 2022, afin de poursuivre le travail de sensibilisation des collaborateurs du Groupe, Altareit a :

- organisé deux *learning expeditions*, chez Cycle Up (en région parisienne) et Eco'Mat 38 (en Isère), sur la thématique 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 ;
- mis à jour d'un guide visant à faciliter le passage à l'action des collaborateurs. Ce document donne des clés concrètes pour travailler avec des acteurs à impacts positifs à chaque étape des projets. Par ailleurs, il rassemble des contacts 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.

- une intégration des objectifs Climat dans les rémunérations, pour embarquer tous les collaborateurs (à la fois dans l'accord d'intéressement et dans les conditions des bonus de tous les managers).

En 2022, Altareit a remis à plat la méthodologie de mesure de sa performance carbone, notamment en matière de Promotion. La comptabilisation des émissions carbone s'effectue désormais à partir du même référentiel de données que celui servant à déterminer son chiffre d'affaires comptable avec une comptabilisation du carbone « à l'avancement ».

Le Groupe a par ailleurs mené un travail approfondi d'homogénéisation et de fiabilisation des méthodes de calcul de ses émissions de GES. L'historique a été recalculé avec une méthode homogène, et le Groupe a intégré les données des analyses de cycle de vie (ACV) dans son calcul pour être au plus près du réel.

Cette méthode plus robuste est documentée en 4.5, et est un socle pour suivre la décarbonation des activités du Groupe. Un des points majeurs de la méthode est l'harmonisation complète avec le périmètre financier, et une vision au plus proche de la réalité des opérations. Ainsi, les émissions de GES des opérations sont comptabilisées en fonction de l'avancement des projets (les émissions de la construction, Indice carbone construction (ICc), sont intégrées proportionnellement à l'avancement des travaux, et les émissions embarquées, Indice carbone énergie (ICE), sont intégrées proportionnellement à l'avancement commercial).

L'intensité carbone peut se définir comme la quantité de CO<sub>2</sub>e nécessaire pour générer un euro de chiffre d'affaires. La performance carbone d'Altareit étant issue du même référentiel de données que son chiffre d'affaires, cet indicateur est pertinent pour mesurer le découplage entre création de valeur économique et émissions de GES, principe fondamental de la croissance bas carbone.

### Historique de l'intensité carbone

(en gCO <sub>2</sub> e/€)	2019	2020	2021	2022
Intensité carbone	532	451	398	391

Depuis 2019, Altareit a réduit de 26,6 % son intensité carbone et de 1,7 % en 2022, illustrant ainsi la décarbonation en cours des activités

du Groupe. Le Groupe a pour guidance de poursuivre la baisse de l'intensité carbone.

Le groupe Altarea 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 (initiative portée par l'Institut Français pour la Performance du Bâtiment (IFPEB)) et l'observatoire de la RE2020. Il est également engagé dans la charte Paris Action Climat biodiversité. 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.

Enfin, 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 Panorama des émissions d'Altareit

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

### Historique de l'empreinte carbone du Groupe par activité et par scope

(en tCO <sub>2</sub> e)	Promotion immobilière												Corporate				TOTAL			
	Logement				Immobilier d'entreprise				Commerce				2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019								
Scope 1													898	793	792	825	898	793	792	825
Scope 2													572	514	538	565	572	514	538	565
Scope 3	914 120	907 185	982 452	1 041 000	101 740	139 078	203 421	314 926	48 769	69 734	93 016	177 619	1 247	1 101	1 100	1 146	1 065 877	1 117 098	1 279 989	1 534 691
<b>TOTAL</b>	<b>914 120</b>	<b>907 185</b>	<b>982 452</b>	<b>1 041 000</b>	<b>101 740</b>	<b>139 078</b>	<b>203 421</b>	<b>314 926</b>	<b>48 769</b>	<b>69 734</b>	<b>93 016</b>	<b>177 619</b>	<b>2 718</b>	<b>2 407</b>	<b>2 431</b>	<b>2 536</b>	<b>1 067 348</b>	<b>1 118 404</b>	<b>1 281 320</b>	<b>1 536 081</b>

Les scopes 1 et 2 incluent les énergies consommées dans les bâtiments de bureau ainsi que les déplacements professionnels en voiture de fonction pour les activités corporate.

Ils sont présentés en approche *market-based*. Cette dernière utilise le facteur d'émission obtenu auprès du fournisseur d'énergie, et rend compte d'une empreinte carbone diminuée dans le cas du recours à des énergies décarbonées. *A contrario*, la méthode *location-based* se base sur le facteur d'émission national, lui-même étant basé en sommant les facteurs d'émissions de toutes les unités de production d'énergie (nucléaire, éolien, centrale à gaz, etc.). Le détail par approche *market-based* et *location-based* est indiqué ci-dessous au 4.2.2.2.

Le scope 1 s'élève à 898 tCO<sub>2</sub>e et le scope 2 à 572 tCO<sub>2</sub>e. Cette empreinte relativement faible s'explique par les activités du Groupe (majoritairement des activités de bureau) et le mix faiblement carboné de l'électricité française. Sur son siège, le Groupe aura recours à de l'énergie verte à partir de 2023.

Le scope 3 comprend :

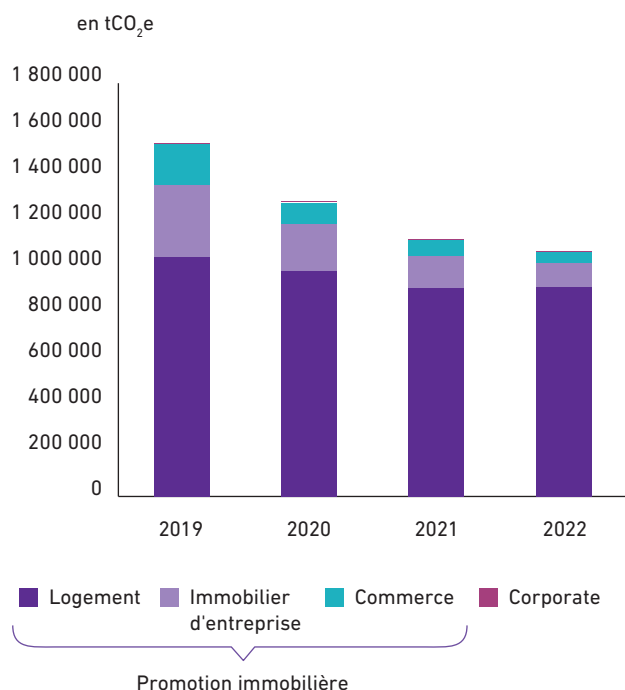
- pour les activités de promotion, principalement l'achat de matériaux de construction (émissions immédiates) et les consommations d'énergie des occupants des logements et bureaux vendus par le Groupe, estimées sur 50 ans (émissions embarquées) ; et
- pour le corporate, les déplacements des collaborateurs, hors voitures de fonction (déplacements en train/avion, frais kilométriques...).

Les variations des émissions de gaz à effet de serre totales s'expliquent par deux facteurs principaux :

- l'activité économique de l'entreprise (en particulier la production de logements), car la nouvelle méthode de calcul des émissions de GES est corrélée à l'avancement des travaux et à l'avancement commercial ;

- les efforts du Groupe qui tend vers la décarbonation de ses activités (voir analyse ci-après).

### HISTORIQUE DE L'EMPREINTE CARBONE PAR ACTIVITÉ

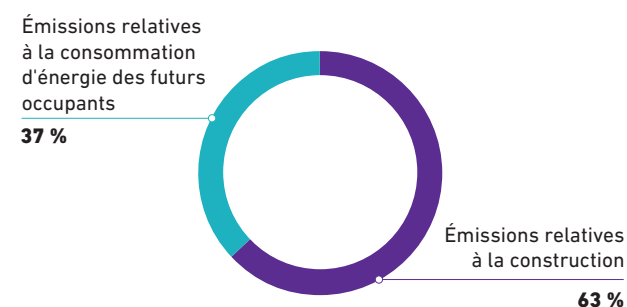


## 4.2.2.2 Analyse des émissions par activité

### Promotion immobilière

#### Logement

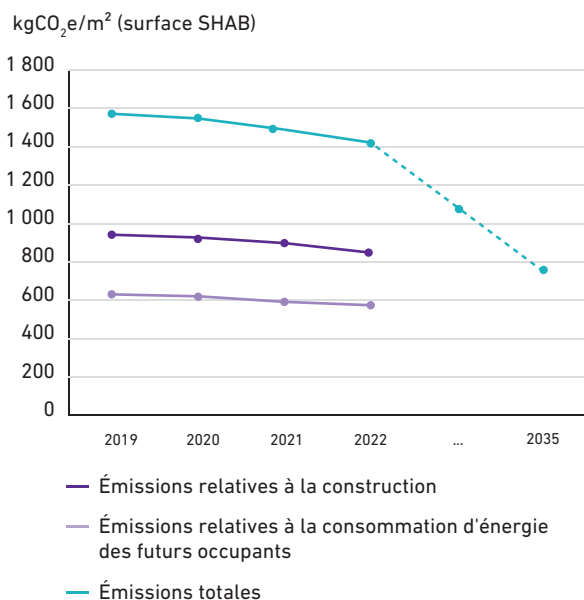
##### RÉPARTITION DE L'EMPREINTE CARBONE 2022 PAR POSTE D'ÉMISSION POUR LE LOGEMENT



En 2022, l'empreinte carbone de l'activité de Logement est composée pour environ 63 % des émissions relatives à la construction et pour 37 % des émissions relatives à la consommation des futurs occupants. Ces émissions relèvent toutes du scope 3.

À noter, les émissions liées à la consommation des futurs occupants comptabilisées dans l'empreinte carbone du Logement n'ont pas encore eu lieu (quote-part relative à l'utilisation à venir des bâtiments sur une durée de 50 ans).

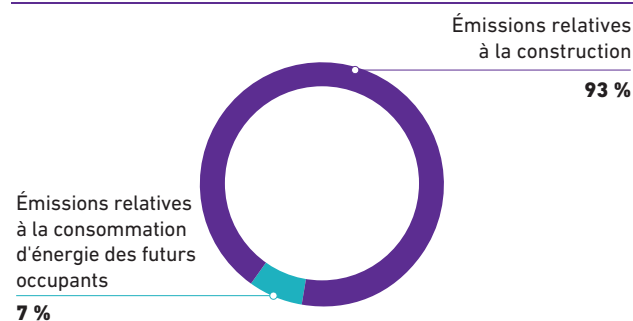
##### ÉVOLUTION DE L'INTENSITÉ CARBONE SURFACIQUE LOGEMENT



Altareit s'est engagé dans la réduction de l'empreinte carbone de ses opérations de Logement, avant même l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation environnementale 2020 (RE2020), en janvier 2022. Cette anticipation contribue à réduire sensiblement l'intensité carbone des opérations depuis 2019, notamment en termes d'émissions relatives à la construction de l'activité Logement. La réduction va s'accélérer dans les années à venir, avec la mise en place de nombreuses actions de réduction (cf. 4.2.2.3).

### Immobilier d'entreprise

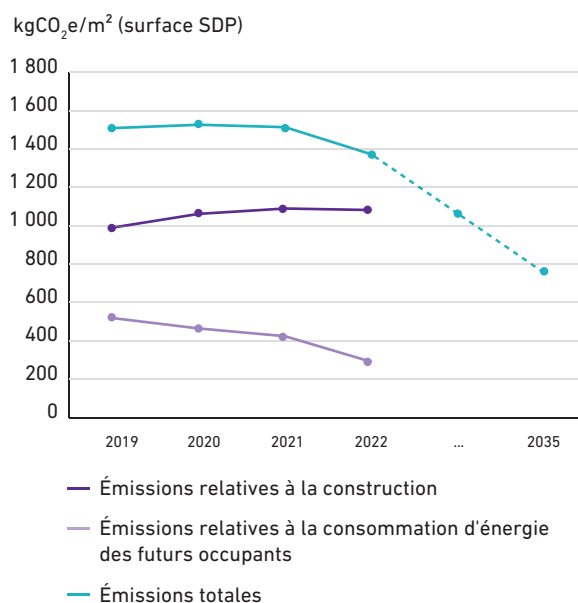
##### RÉPARTITION DE L'EMPREINTE CARBONE 2022 PAR POSTE D'ÉMISSION POUR L'IMMOBILIER D'ENTREPRISE



En 2022, l'empreinte carbone de l'Immobilier d'entreprise (qui relève intégralement du scope 3) est majoritairement composée des émissions liées à la construction des opérations. Cela s'explique par la nouvelle méthodologie comptabilisant les émissions relatives à la consommation d'énergie des futurs occupants à l'avancement commercial.

À noter, les émissions liées à la consommation des futurs occupants comptabilisées dans l'empreinte carbone de l'Immobilier d'entreprise n'ont pas encore eu lieu (quote-part relative à l'utilisation à venir des bâtiments sur une durée de 50 ans).

##### ÉVOLUTION DE L'INTENSITÉ CARBONE SURFACIQUE IMMOBILIER D'ENTREPRISE

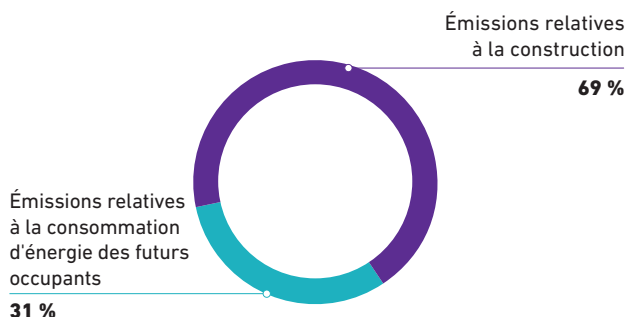


À l'image de la démarche entreprise pour les opérations Logement, Altareit s'est engagé dans la réduction de l'empreinte carbone de ses opérations d'Immobilier d'entreprise, avant même l'entrée en vigueur de la RE2020. La réduction va s'accélérer dans les années à venir, avec la mise en place de nombreuses actions de réduction (cf. 4.2.2.3).



## Commerce

### RÉPARTITION DE L'EMPREINTE CARBONE 2022 PAR POSTE D'ÉMISSION POUR LE COMMERCE



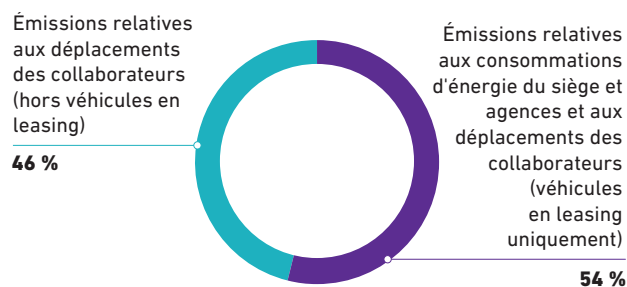
En 2022, l'empreinte carbone du Commerce (qui relève intégralement du scope 3) est majoritairement composée des émissions liées à la construction des opérations (69 %), quand celles liées aux futures consommations d'énergie des parties privatives sont de 31 %.

À noter, les émissions liées à la consommation des futurs preneurs comptabilisées dans l'empreinte carbone du Commerce n'ont pas encore eu lieu (quote-part relative à l'utilisation à venir des bâtiments sur une durée de 50 ans).

## Corporate

En 2020, le Groupe a emménagé dans un nouveau siège social, le 87 Richelieu, témoin du savoir-faire du Groupe en matière de réhabilitation d'immeuble de bureau à haute performance environnementale. Les émissions corporate incluent les émissions des sièges parisiens et régionaux et des déplacements des collaborateurs.

### RÉPARTITION DE L'EMPREINTE CARBONE 2022 PAR POSTE D'ÉMISSION POUR LE CORPORATE



Les chiffres ci-dessous présentent les émissions de gaz à effet de serre 2022 du 87 Richelieu. C'est à partir de celles-ci que sont extrapolées les émissions de GES des sièges en région. Les calculs ont été établis sur la base de 26 493 m<sup>2</sup> de surface et 1 108 ETP moyens en CDI à Richelieu.

## Émissions de gaz à effet de serre du siège

	tCO <sub>2</sub> e	kgCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup>	kgCO <sub>2</sub> e/ETP
Émissions de GES <i>market-based</i> 2022	299	11,3	269,8
Émissions de GES <i>market-based</i> 2021	275	10,4	259,6
Émissions de GES <i>location-based</i> 2022	264	10,0	238,6
Émissions de GES <i>location-based</i> 2021	251	9,5	236,5

### 4.2.2.3 La démarche d'Altareit pour lutter contre le changement climatique

#### La mobilisation de toute l'entreprise

Le Groupe met en œuvre toutes ses compétences pour décarboner ses activités :

- il capitalise sur ses savoir-faire existants : en premier lieu avec le recours à la réhabilitation plutôt qu'au neuf, grâce à l'expérience d'Altarea Entreprise et d'Histoire & Patrimoine. Ensuite, en s'appuyant sur des synergies avec des acteurs spécialisés comme Woodeum, expert de la construction en structure bois CLT ;

- Altareit expérimente grâce à des opérations pilotes bas carbone : chez Cogedim et Pitch Immo, une trentaine d'opérations représentant 145 000 m<sup>2</sup> visent dès à présent une performance supérieure ou égale à la RE2020, seuil 2025. Les méthodes utilisées et les surcoûts seront étudiés dans le cadre du retour d'expérience ;
- par ailleurs, le Groupe s'organise pour faire face au défi de la décarbonation : en 2021, 88 % des collaborateurs ont été formés aux enjeux du climat dans l'immobilier, et les objectifs Climat intégrés dans les politiques de rémunération de tous ;
- enfin, le Groupe travaille avec ses partenaires pour progresser et mieux appréhender la décarbonation : analyse détaillée des ACV pour identifier les leviers d'actions, révision des contrats cadres avec les principaux fournisseurs, etc.

### Réduire les émissions liées aux scopes 1 et 2

#### Corporate

Les chiffres ci-dessous présentent les indicateurs de consommations 2022 du 87 Richelieu. Les calculs ont été établis sur la base de 26 493 m<sup>2</sup> de surface et 1 108 ETP moyens en CDI à Richelieu.

#### Consommations d'énergie du siège

	GWhep	kWhep/m <sup>2</sup>	kWhep/ETP
Consommations d'énergie 2022	8,1	307	7 338
Consommations d'énergie 2021	8,2	309	7 721

### Réduire les émissions liées au scope 3

#### L'engagement du Groupe sur la promotion

##### - 50 % D'ICI 2035 SUR LA PROMOTION

Altareit s'est engagé à réduire de 50 % les émissions de GES de ses activités de promotion en intensité surfacique entre 2019 et 2035.

Ce chiffre, régulièrement actualisé, est issu d'une démarche concertée des métiers et a été validée par les dirigeants de chaque *business unit* ainsi que par la gérance. L'objectif Groupe se veut ambitieux et tenable économiquement comme opérationnellement.

#### Réduire le 1<sup>er</sup> poste : les émissions liées aux matériaux de construction

65 % des émissions du Groupe sont émises par la construction de nouvelles opérations. Ce poste est stratégique et touche directement le cœur de métier de conception du Groupe. Depuis 2022, la nouvelle réglementation environnementale 2020 (RE2020) est entrée en vigueur et impose de ne pas dépasser des plafonds d'intensité carbone pour les matériaux de construction. Par ailleurs, la RE2020 s'accompagne de la généralisation des ACV qui permettent à Altareit d'approfondir les retours d'expériences et faire monter en compétences les équipes.

Les solutions pour réduire l'empreinte sont multiples et passent par une transformation réelle de la conception. Parmi elles :

- la sobriété constructive : 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 siège du Groupe. Réutiliser la superstructure et les fondations permet de réduire environ de moitié les émissions ; l'économie circulaire est également un axe de réduction de la consommation de ressources (cf. 4.2.4) ;
- la substitution des matériaux dont la fabrication émet des quantités importantes de CO<sub>2</sub> par des matériaux moins carbonés : bois (Mur à Ossature Bois (MOB), Façade à Ossature Bois (FOB), CLT...), ou béton (béton de bois, béton de terre, ciment « bas carbone »...) ;
- 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, à des familles pour de courts séjours ou encore à des étudiants, ce qui permet d'optimiser l'usage des surfaces,

- augmenter la durée de vie en réalisant des opérations de qualité qui auront une durée de vie plus longue, et en anticipant les usages futurs et la réversibilité. Par exemple, le Groupe 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.

#### Réduire le 2<sup>e</sup> 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 33 % des émissions du Groupe.

Ce poste représente une importante source de potentielles émissions évitées au travers des leviers suivants :

- 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 Altareit. L'ensemble des mesures d'optimisation énergétique mises en œuvre sont détaillées au 4.2.2.3 ;
- le recours aux énergies renouvelables lorsque cela est possible (géothermie, photovoltaïque intégré au bâti, chaufferie bois...). En 2022, 69 % des projets d'Immobilier d'entreprise ont recours aux énergies renouvelables et 37 % en produisent sur site ;
- l'alimentation en énergies peu carbonées : pompes à chaleur, réseaux de chaleur ;
- la sensibilisation des occupants et utilisateurs : pour compléter le dispositif, les équipes Cogedim diffusent systématiquement le livret « Gestes Verts » aux acquéreurs, dans le cadre de la certification NF Habitat, qui donne conseils et idées pratiques pour une meilleure utilisation du logement (économies d'énergie, confort d'été...).

#### ISSY CŒUR DE VILLE : QUARTIER EXEMPLAIRE EN MATIÈRE DE TRANSITION CLIMATIQUE ET DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

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 de glace et utilisation de systèmes de production d'eau chaude sanitaire *via* des chaudières numériques, récupérant la chaleur fatale de serveurs déportés ;
- plus de 3 000 m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques sur les toits des trois ensembles de bureau.

#### Logement

Un haut niveau de performance énergétique est un prérequis pour les projets développés par Altareit. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la RE2020 remplace la RT2012. Cette nouvelle réglementation fixe des standards énergétiques plus exigeants que la RT2012, auxquels s'ajoutent des objectifs en termes de performance carbone et de confort d'été des opérations. Sur un certain nombre d'opérations, le groupe Altarea va plus loin.

Pour les opérations faisant l'objet d'une réhabilitation, la performance énergétique est systématiquement améliorée.

### 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. Ainsi, en 2022, 97 % des projets Immobilier d'entreprise dépassent de plus de 30 % les exigences de la réglementation.

Comme en Logement, la RE2020 est entrée en vigueur en 2022 et fixe des standards exigeants. Par ailleurs, en 2022, le gain énergétique moyen par rapport à la réglementation applicable était de 49 % (en surface). Ces chiffres sont stables depuis 2017, témoignant de l'engagement continu du Groupe.

Enfin, 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.

### 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 MtCO<sub>2</sub>e 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 véhicules électriques 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.

### 4.2.2.4 L'adaptation des projets aux impacts du changement climatique

Ces cinq dernières années, Altareit 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).

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. En 2022, ce guide a été entièrement revu afin de faire coïncider solutions techniques et exigences de la RE2020. En effet, la RE2020 est entrée en vigueur en 2022 et elle impose de nouvelles exigences en termes de confort d'été.

Enfin, 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. À titre d'exemple, l'opération KI (à Lyon) intègre différentes solutions d'adaptation : 2 075 m<sup>2</sup> d'espaces végétalisés sont prévus, ainsi que la récupération et la réutilisation des eaux pluviales pour l'arrosage des espaces verts. Enfin, un système de rafraîchissement en cœur d'immeuble a également été développé.

### 4.2.2.5 Sensibilisation et formation

Une des convictions fortes d'Altareit 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, Altareit 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 cinq 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 ; et
- « 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.

En 2022, ce parcours de formation a été pérennisé et est accessible à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Il fait également partie du parcours d'intégration des nouveaux arrivants. Toujours concernant la formation, un nouveau module « 4 minutes sur l'économie circulaire » a été créé en 2022 et mis à disposition de tous.

D'autres formations sont prévues sur 2023 : sensibilisation, focus plus techniques sur des sujets précis, partages d'expérience, rencontres avec des acteurs proposant des solutions innovantes, *learning expeditions*...

Par ailleurs, deux *learning expeditions* ont été organisées en 2022 par la direction RSE, sur la thématique de l'économie circulaire. Une première, à Cycle Up, à Saint-Ouen, consacrée aux opportunités de réemploi des matériaux issus des chantiers de démolition. Une seconde, près de Grenoble, pour visiter et rencontrer les acteurs du site d'EcoMat38, une plateforme de réemploi de matériaux BTP implantée près de Grenoble.

### 4.2.2.6 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 les zones d'implantation des opérations de promotion ;
- en 2019 également, l'analyse des risques ESG menée pour la DPEF du groupe Altarea 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 chiffreages financiers. L'analyse a été approfondie en 2021 avec des chiffreages 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 ou 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	Impacts possibles pour le Groupe	Mesures prises
<p><b>Risques de transition</b></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).</p> <p>En particulier, identification de risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ réglementaires : RE2020, taxation carbone, obligations croissantes de <i>reporting</i> ;</li> <li>■ de marché : exigences croissantes des clients ou élus ;</li> <li>■ de réputation, liés à l'impact important du secteur.</li> </ul>	<p><b>Court et moyen terme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ augmentation des coûts de conception et construction (nouveaux matériaux et nouvelles techniques) ;</li> <li>■ augmentation des investissements dans l'exploitation ;</li> <li>■ accès aux marchés et aux fonciers plus difficile en raison d'augmentation des exigences environnementales.</li> </ul> <p><b>Moyen et long terme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ baisse d'attractivité des opérations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ structuration d'une démarche d'expérimentation systématique des nouvelles solutions bas carbone, et de retour d'expérience avec chiffreage ;</li> <li>■ anticipation des coûts dans les <i>business plans</i> ;</li> <li>■ certification systématique et test des nouveaux labels arrivant sur le marché ;</li> <li>■ veille réglementaire ;</li> <li>■ veille sur les attentes des parties prenantes : collectivités, élus, clients individuels, investisseurs ;</li> <li>■ culture de l'agilité ;</li> <li>■ politique de partenariat avec des acteurs de référence en matière de bas carbone (Woodeum) ;</li> <li>■ diversification de l'offre et des compétences (« plateforme de compétences »), avec des filiales spécialisées dans des constructions faiblement carbonées (comme la réhabilitation).</li> </ul>

## Analyse des risques

Risques liés au climat	Impacts possibles pour le Groupe	Mesures prises
<p><b>Risques physiques liés à l'impact du changement climatique</b></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><b>Court et moyen terme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ perte de confort pour les occupants, avec un risque particulier pour les résidences seniors ;</li> <li>■ retard de chantiers ;</li> <li>■ coûts supplémentaires liés à des modes constructifs différents.</li> </ul> <p><b>Moyen et long terme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ perte de valeur pour les activités de promotion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ cartographie des risques des 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)) ;</li> <li>■ démarche de confort d'été dans la conception des logements ;</li> <li>■ anticipation des coûts dans les <i>business plans</i> ;</li> <li>■ veille permanente des équipes produits pour adapter l'offre.</li> </ul>
<p><b>Opportunités</b></p>	<p>Le Groupe s'est emparé depuis 2010 des enjeux du climat avec une mesure et des objectifs.</p> <p>Il dispose de compétences variées sur le sujet, et peut donc bénéficier de son avance, au moment où les réglementations se durcissent et où les attentes des clients sont plus importantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ veille : cf. ci-dessus</li> <li>■ maintien d'un « temps d'avance » sur l'ensemble des sujets liés au climat (établissement d'une méthodologie de calcul qui met en parallèle données Climat et données financières...)</li> </ul>

## 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, bio-sourcés), 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.

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.

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. 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, etc. Les méthodologies suivies sont présentées dans le chapitre 4.5.

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 a un impact significatif sur la rémunération variable de la gérance. Enfin, en 2021, Altareit 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.

### 4.2.3 Préserver les espaces naturels et favoriser la nature en ville

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 Altarea 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. Depuis 2021, Altareit 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.

**ZOOM SUR ISSY COEUR DE VILLE, UN QUARTIER CERTIFIÉ**

Le Groupe a inauguré en 2022 le nouveau quartier Issy Cœur de Ville, un quartier mixte comprenant des logements, une résidence seniors, des bureaux, des commerces, des espaces de loisirs ainsi que des équipements publics. Ce nouveau quartier est certifié WELL Community standard, BiodiverCity®, HQE™ et BREEAM®, démontrant ainsi la volonté du Groupe de créer des projets immobiliers durables, où la nature en ville a toute sa place. Il inclut une forêt urbaine de 7 000 m<sup>2</sup> et 13 000 m<sup>2</sup> d'espaces verts.

**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 2022, 39 % 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. En termes de taux de couverture, 100 % des projets de quartier et 81 % des projets de Logement ont un diagnostic écologique.

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 2022, le Groupe a reçu le trophée Biodivercity pour Maître d'ouvrage mobilisé, arrivant 3<sup>e</sup> dans le classement général pour 26 projets. Ce trophée récompense ainsi les maîtres d'ouvrage qui, par l'intégration de la démarche BiodiverCity® à de nombreux projets, font du vivant une ambition, un enjeu concrétisé dans leurs opérations.

**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.

**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.

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 2022, 97 % 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 faune locale 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**

Le secteur de la construction (bâtiment et travaux publics) est à l'origine de 70 % de la production de déchets en France<sup>(1)</sup>. 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'éco-conception (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,

(1) « Déchets, chiffres-clés » publié en avril 2022 – Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME). Production de déchets en France de 342 millions de tonnes en 2018.

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.

## Logement et Immobilier d'entreprise

### Réhabilitation, réemploi et matériaux recyclés

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.

En Logement, 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 2022, cette activité représente près de 220 000 m<sup>2</sup> en cours de réhabilitation ou réhabilités dans l'année.

En Immobilier d'entreprise, 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 39 % des projets Immobilier d'entreprise en Île-de-France (en surface), un chiffre supérieur à 30 % depuis 2015.

#### 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 Altarea a rejoint cette initiative en 2020. En 2022, le partenariat avec le Booster a permis de travailler sur le réemploi sur des opérations variées, du Logement aux gares, en passant par l'Immobilier d'entreprise. Cet engagement s'est notamment concrétisé dans le projet #Community, nouveau siège régional de Groupama à Mérignac. Sur cette opération exemplaire, près de 2 800 m<sup>2</sup> de faux planchers, plus de 500 m<sup>2</sup> de moquette et une partie du carrelage sont issus du réemploi.

Illustration du savoir-faire du Groupe en matière de quartiers mixtes, le projet « Le jardin des Pépinières » à Rouen, bénéficie également de cet accompagnement. Ce site, aujourd'hui occupé par les immeubles « verre et acier » désaffectés, va se transformer en un quartier de vie et l'enjeu du réemploi a été intégré au projet. Les retours d'expériences formalisés permettent de faire évoluer les pratiques de façon généralisée.

### Chantiers à faibles déchets

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 2022, 93 % des projets en développement sont couverts par une charte chantier propre.

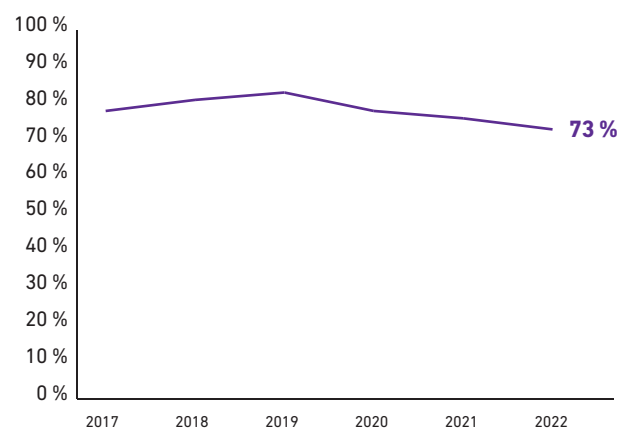
**84 % des déchets des chantiers Immobilier d'entreprise sont valorisés, dont 62 % matière**

Le groupe Altarea 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.

### Intensification de l'usage et réversibilité

Le modèle multi-activité du Groupe permet de proposer des opérations mixtes au niveau des quartiers. Cette mixité est aussi possible dans les immeubles ; le Groupe intègre des espaces adaptables et multi-usages, ce qui permet de les rendre flexibles et évolutifs dans le temps et, ainsi, réduire le risque d'obsolescence.

#### PART DES PROJETS IMMOBILIER D'ENTREPRISE MULTI-USAGES



## Corporate

### Les déchets générés par le siège social

En 2020, le Groupe a emménagé dans un nouveau siège social, le 87 Richelieu. 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.

Les chiffres ci-dessous présentent les données des déchets relatives au siège.

#### Évolution des déchets générés au siège et pourcentage de valorisation

	Tonnes	kg/m <sup>2</sup>	kg/ETP	Pourcentage de valorisation
Déchets générés 2022	58,57	2,21	52,86	100 %
Déchets générés 2021	60,60	2,29	57,17	99 %



## 4.2.5 Mécénat et partenariats

### La politique de mécénat Groupe

La politique de mécénat du groupe Altarea s'applique à Altareit. En 2022, 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, 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.

Initiée également par la Fondation Palladio, l'Université pour la Ville de Demain (UVD) a mis en place des initiatives collectives pour accélérer les actions des professionnels de l'immobilier en matière de transition climatique. Le groupe Altarea y est très actif et investi, participant à cinq groupes de travail. Par ailleurs, comme chaque année, un auditeur du groupe Altarea participe au parcours de formation de l'Institut Palladio.

### Actions sociales – Partenariat historique poursuivi avec Habitat et Humanisme

En 2022, le groupe Altarea a renouvelé son engagement auprès d'Habitat et Humanisme en signant un nouveau contrat de mécénat pour une durée de trois ans. Ce partenariat sera orienté autour de quatre axes :

- le soutien financier à des projets immobiliers, qui pourront concerner de l'habitat collectif (notamment intergénérationnel et inclusif), des projets pour personnes âgées (soin/logement), ou des projets avec une dimension développement durable exemplaire ;
- le financement de trois postes salariés chez Habitat et Humanisme ;

- la participation du groupe Altarea à la démarche globale de transition écologique portée par Habitat et Humanisme ;
- l'exploration et l'expérimentation de nouvelles solutions de soins et logements à destination des personnes âgées.

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. Ce partenariat permet également au Groupe de répondre à des besoins urgents et en lien avec l'actualité. Ainsi, en 2020, le groupe Altarea avait financé des logements temporaires à des familles pendant le confinement. En 2022, dans le contexte de la guerre en Ukraine, le Groupe s'est mobilisé et a mis à disposition de familles ukrainiennes des logements dans des Cogedim Club®.

L'implication des collaborateurs du Groupe dans ce partenariat est un élément important qui permet de faire vivre ce partenariat de façon concrète. Ainsi, en 2022, à l'occasion de l'événement de l'Heure Solidaire, les collaborateurs ont pu participer à une course solidaire connectée grâce à l'application *km for change* et ainsi récolté des dons pour l'association. Les collaborateurs ont également pu participer à une fresque du Logement social, organisée avec les équipes d'Habitat et Humanisme Île-de-France. Cet atelier collaboratif leur a permis d'avoir les clés de compréhension sur l'accès au logement social, d'être sensibilisés sur les actions d'Habitat et Humanisme et de créer du dialogue autour de cette thématique.

Enfin, en clôture de cet événement, un livre réalisé en 2021 sur le partenariat historique entre le groupe Altarea et Habitat et Humanisme a été adressé à tous les collaborateurs en version électronique.

### 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 2022, le Groupe a renouvelé son engagement auprès de l'Opéra Comique. Cette action de mécénat a notamment permis aux collaborateurs du Groupe de profiter de visites guidées de l'Opéra Comique, de bénéficier de places pour des représentations et de tarifs préférentiels. Ce mécénat s'ancre dans la volonté du Groupe de promouvoir un accès à la culture pour tous.

### Tous engagés pour vos projets solidaires

En 2022, la direction RSE a lancé la démarche « Tous engagés pour vos projets solidaires ». Cette action, directement liée à la démarche RSE du Groupe a pour objectif d'offrir un financement à des actions solidaires personnelles des collaborateurs, n'entrant pas dans le cadre d'un projet professionnel.

Le jury est composé de collaborateurs des différents métiers du Groupe et d'ambassadeurs RSE. Un premier appel à projets a été lancé en décembre 2022.

## 4.3 Placer le client au cœur des actions

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2022	Évolution 2021-2022	Commentaire
Groupe	Agir au service de la satisfaction clients dans tous les métiers	<b>1<sup>re</sup> place du classement de la relation client HCG/Les Échos</b>	↗	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. Il décroche en 2022 la première place du classement
Logement	S'engager pour la satisfaction des clients	<b>Élu Service Client de l'Année pour la 6<sup>e</sup> année consécutive<sup>(a)</sup></b>	=	Ce prix récompense les efforts réalisés depuis plusieurs années en faveur des clients
Logement	Garantir la qualité : 100 % des opérations certifiées NF Habitat <sup>(b)</sup>	<b>100 % des opérations certifiées NF Habitat</b>	=	Le Groupe est 100 % NF Habitat depuis 7 ans, reflet de ses efforts continus pour la qualité
Quartiers	Développer des lieux de vie agréables	<b>Développement de 2 quartiers WELL Community Standard dont Issy Cœur de ville, 1<sup>er</sup> projet pilote en France</b>	=	Grâce à ces projets, le Groupe a la volonté de renforcer son expertise en matière de qualité de vie dans les quartiers
Immobilier d'entreprise	100 % des nouveaux projets HQE™ « Très bon » et/ou BREEAM® « Very Good » <i>a minima</i>	<b>100 % des nouveaux projets certifiés</b>	↗	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	Renforcer la connectivité numérique des projets	<b>100 % des projets franciliens visent un label sur la connectivité numérique</b>	=	Le Groupe continue d'offrir une performance de long terme à ses clients en matière technologique

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

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

### 4.3.1 Le dialogue au service de la relation clients et utilisateurs

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.

Le groupe Altarea 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 du Groupe, 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.

L'engagement du Groupe se retrouve dans une écoute et une analyse permanente des perceptions et attentes des clients, qui permettent de faire évoluer les solutions et services qui leur sont proposés.

Pour encourager la création de nouveaux services, un concours interne a été lancé cette année. Des dizaines d'idées sont remontées du terrain. Les plus prometteuses seront testées puis déployées à l'échelle nationale.

#### Le Net Promoter Score, un des critères extra-financiers d'intéressement

Depuis 2015, Cogedim mesure son Net Promoter Score (NPS), indicateur international qui permet d'évaluer la satisfaction des clients vis-à-vis d'une marque. Celui-ci a connu une progression de + 25 points en 8 ans.

Depuis 2021, cet indicateur est pris en compte dans le calcul de l'accord d'intéressement du Groupe. En effet, en plus des critères financiers, l'accord intègre des critères extra-financiers alignés avec la stratégie du Groupe, notamment l'évolution du NPS de Cogedim. En 2022, le Groupe a ainsi souhaité engager l'ensemble de ses collaborateurs au service des clients et a également intégré Histoire & Patrimoine et Pitch Immo à cette démarche.

#### 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 chaque client de la signature chez le notaire à la livraison. Après 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 jusqu'à la fin des garanties, le client peut se connecter à son espace en ligne pour suivre les étapes passées et à venir de l'avancement de son chantier, consulter son échéancier détaillé et accéder à sa bibliothèque de documents. Une messagerie, des fiches pratiques ou des FAQ (par exemple : personnalisation, avancement du chantier, visites...) donnent les réponses à leurs questions ;
- 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.

Le Groupe est associé à Sourline, 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 sur chacune des étapes du parcours. Le but est de mieux comprendre leurs attentes 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. Le Groupe s'est fixé comme objectif d'atteindre 70 % de taux de recommandation pour chacune des directions régionales. En 2022, le Groupe enregistre une progression de 13 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. Depuis 2017, plus de 8 000 avis ont été vérifiés. Ils affichent un taux de satisfaction de 90 %, et un taux de recommandation de 97 %.

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 sixième année consécutive, le Groupe obtient la récompense « Élu Service Client de l'Année 2023 »<sup>(1)</sup> pour sa marque Cogedim, dans la catégorie Promotion immobilière. Ce prix récompense depuis 2007 les entreprises françaises qui placent la qualité de la relation client au centre de leurs préoccupations. Il évalue la qualité de la relation clients avec des enquêtes mystères (téléphone, e-mail ou formulaire, sites Internet et réseaux sociaux).

En janvier 2023, le Groupe décroche la première place du classement 2023 de la relation client Les Échos réalisé par le cabinet HCG. Ce classement multi-secteur 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 Altarea 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.

Chacune des résidences dispose d'une équipe dédiée à l'écoute des résidents au quotidien. Une fois par mois, une rencontre 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®.

Chaque année, une enquête de satisfaction est réalisée auprès de l'ensemble des locataires des résidences ouvertes. Ainsi, en 2022, 93 % des résidents sont satisfaits d'être dans une résidence Cogedim Club®.

En complément, Cogedim Club® réalise chaque année des études marketing pour mieux comprendre les attentes des seniors, anticiper les évolutions du marché et adapter l'offre en fonction. Les informations recueillies servent également à faire évoluer le cahier des charges immobilier des futurs résidences 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 2019, le Groupe a structuré son offre en créant l'entité Altarea Entreprise Studio avec l'objectif de répondre de manière cohérente et efficace 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 [esca.fr](https://www.esca.fr).

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

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.

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. Altareit 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

La qualité de vie au sein du quartier est reconnue par le référentiel WELL Community Standard. Issy Cœur de Ville est l'une des premières opérations françaises certifiées par ce label.

#### 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, ainsi que sur son équipe d'architectes d'intérieur. Le Groupe porte également une attention particulière aux solutions naturelles de confort et à la qualité de l'air.

#### 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<sup>er</sup> 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 ;
- éco-responsabilité : biodiversité favorisée dans les espaces extérieurs collectifs, recours aux matériaux durables, émissions de CO<sub>2</sub> réduites, économies d'énergie et d'eau.

#### NF Habitat et confort d'usage

Le référentiel NF Habitat permet de dépasser les exigences réglementaires standards 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).

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 portée au lien avec l'extérieur.

**97 % des logements Cogedim disposent d'un accès à un espace extérieur privatif et près de 85 % des balcons ont une surface supérieure ou égale à 10 % du logement.**

## Solutions naturelles de confort d'été

Dans un contexte de changement climatique, le Groupe a intégré la notion de confort d'été, avant même les obligations de la RE2020. Aujourd'hui, chez Cogedim, un outil a été mis en place afin d'aider les équipes dans le choix des solutions à retenir en termes de confort d'été autour de plusieurs familles de solutions : conception (forme et orientation du bâtiment), bâti structure (revêtements de façade, systèmes d'ombrage mobiles, toitures...), systèmes techniques (ventilation...), aménagements intérieurs (isolants...), extérieurs (végétalisation, perméabilisation des sols...) et sensibilisation des usagers.

## 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. Chez Cogedim, 100 % des produits et matériaux sont *a minima* étiquetés A, voire A+ pour tous les matériaux de finition intérieure (peinture, revêtements de sol...). Par ailleurs, la qualité des systèmes de ventilations fait l'objet d'un audit.

À titre d'exemple, Altareit déploie le label IntAIRieur sur plusieurs projets, notamment Carré Rabelais à Tours (37). 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.

Le programme d'animation a repris son cours en 2022 et s'est intensifié dans l'ensemble du réseau. Afin de répondre aux besoins des résidents et de mettre en place de nouvelles activités, la nouvelle résidence Cogedim Club® Issy Cœur de Ville à Issy-les-Moulineaux

est un laboratoire d'expérimentation pour développer de nouveaux services. À titre d'exemple, un étudiant en ingénierie est hébergé dans la résidence et dédie un temps pour accompagner les seniors sur la maîtrise des outils informatiques, créant ainsi un lien social intergénérationnel et une transmission de savoir. Des nouveaux services autour de la culture et la musique sont testés. Dans les Cogedim Club® de Villejuif et Boissy, des cours de bien-être, des dîners à thème, des thés dansants et des conférences culturelles sont organisées dans les résidences et proposées également aux seniors retraités externes afin de favoriser la mixité.

Le Club de lecture, mis en place depuis 3 ans, s'ouvre à son tour aux voisins. En effet, tous les deux mois, les résidents reçoivent des livres sélectionnés par la librairie du quartier. Le libraire vient ensuite dans la résidence pour participer aux échanges avec les résidents sur leurs lectures.

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 ergonome.

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™.

Le Groupe peut également 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.

## 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.

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. 4.3.3).

### 4.3.3 Les labels et certifications, créateurs de valeur verte

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.

Le groupe Altarea 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™ ; 100 % des logements du Groupe sont certifiés NF Habitat<sup>(1)</sup>. 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 d'autres labels environnementaux complémentaires.

En 2022, **54 %** des projets Logement visent une certification NF Habitat HQE.

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

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

##### 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 Cogedim Club®, ont créé le label VISEHA, Vie Seniors & Habitat. Cette certification, décernée par les deux syndicats professionnels SNRA et SYNERPAS RSS avec le concours d'Afnor Certification, est la première à évaluer et garantir la qualité des résidences services seniors.

Pour obtenir ce label, les résidences ont dû répondre à 12 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, et à la présence d'un programme d'animations. Ces nombreux éléments d'appréciation visent à répondre à un enjeu de lisibilité de l'offre, de qualité mais aussi de croissance pour accompagner la structuration du secteur, avec toujours comme préoccupation centrale, la satisfaction des résidents.

Avec 20 résidences labellisées à fin 2022, Cogedim Club® s'inscrit dans cette démarche de qualité et d'engagement, tout en continuant de proposer une offre immobilière et servicielle toujours plus adaptée aux seniors autonomes en quête d'un cadre de vie chaleureux et sécurisé. En 2023, l'objectif est de continuer la labellisation des résidences pendant l'année pour que l'ensemble du réseau soit labellisé.

L'obtention de ce label est une reconnaissance et un témoin du savoir-faire des équipes Cogedim Club® dans l'accompagnement de la perte d'autonomie et du maintien à domicile.

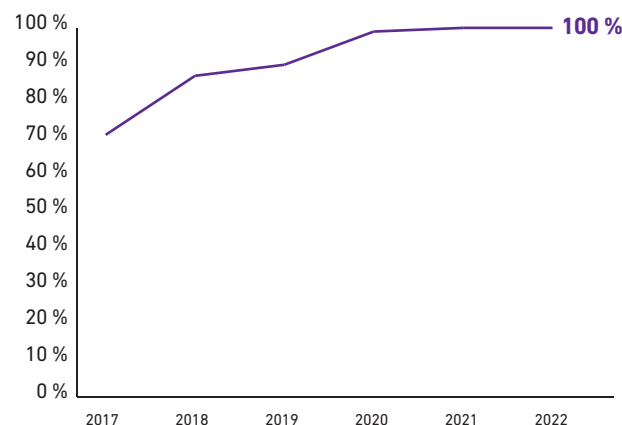
#### Immobilier d'entreprise

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.

**100 %** des nouveaux projets certifiés HQE™ « Très bon » et/ou BREEAM® « Very Good » *a minima*

Par ailleurs, le Groupe cherche à garantir une performance technologique de long terme dans ses bâtiments.

##### PART DES PROJETS FRANCILIENS VISANT UN LABEL SUR LA CONNECTIVITÉ NUMÉRIQUE



## 4.3.4 Achats responsables et relations fournisseurs

Altareit est un donneur d'ordre important. La 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.).

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.

### Une démarche Groupe

La démarche d'achats responsables du groupe Altarea pour objectif de concentrer les efforts sur les enjeux RSE majeurs des différentes activités du Groupe.

Cette démarche, élaborée de concert avec les différentes directions métiers de toutes 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 du groupe 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.

### La sécurité sur les chantiers

La sécurité de l'ensemble des intervenants sur les chantiers est une priorité majeure du groupe Altarea. 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.).

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 2,76 pour 2022. En Immobilier d'entreprise, en 2022, le taux de fréquence des accidents de chantier est de 10 (pour une moyenne sectorielle à 28,1) et le taux de gravité est de 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 :

- 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.).

### Une relation responsable et durable avec les fournisseurs

Dans un contexte de concurrence accrue sur le marché de la construction, un enjeu majeur du groupe Altarea 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.

## 4.3.5 Nouveaux usages et innovation

L'industrie immobilière développe des produits qui impactent le quotidien des citoyens durablement. Or, les pratiques et les attentes des habitants et usagers des villes évoluent rapidement avec des nouvelles attentes sociales ou sociétales. Altareit et ses différentes marques anticipent les usages et attentes des Français de manière continue en faisant évoluer ses offres et solutions immobilières et servicielles. Notre objectif est ainsi de proposer aux investisseurs, particuliers, entreprises et usagers des immeubles ou quartiers bénéficiant de grandes qualités d'usage tout en proposant un cadre de vie pratique, sobre et riche d'expérience afin de 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 auprès des directions opérationnelles du Groupe dans le but de proposer un cadre de vie urbain pratique et qualitatif aux citoyens et d'améliorer la performance financière et extra-financière du groupe Altarea. 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 du Groupe.

### Évaluations Ecovadis

Le groupe Altarea 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 significatifs pour leur activité, 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. Ces évaluations permettent d'identifier des axes de travail par type de produits (par exemple, la labellisation FSC ou PEFC des bois pour les parquets, etc.). En 2021, une nouvelle campagne d'évaluation a été lancée auprès des entreprises générales partenaires du Groupe.

### Règlement fournisseur

En 2020, Groupe a lancé une solution de *reverse factoring* (ou facturation inversée), en partenariat avec un établissement bancaire. Ce programme a pour vocation de soutenir les fournisseurs dans leurs problématiques de financement et de trésorerie.

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 processus 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.

L'équipe innovation, composée de cinq personnes aux compétences multiples et complémentaires, 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.

Afin de renforcer l'attractivité de ses offres et projets pour gagner en productivité, l'équipe s'appuie sur un réseau de partenaires innovants qui vient élargir la plateforme de compétences d'Altareit et raccourcir le *time to market*. Dans ce cadre le Groupe est partenaire de l'incubateur de Paris & Co, de l'Urban Lab et du mouvement French Proptech. Ce réseau de partenaires combiné à un *sourcing* continu de nouveaux acteurs permet au groupe Altarea de connaître et d'intégrer les solutions à plus forte valeur ajoutée pour ses métiers.

### 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.



## Issy Cœur de Ville

Issy Cœur de Ville est une opération qui a été conçue par l'agence Valode & Pistre comme un laboratoire urbain au diapason des ambitions fixées par Altareit et la commune d'Issy-les-Moulineaux. Cet écoquartier redéfinit la notion de mixité en proposant une nouvelle expérience de vie avec 12 usages immobiliers imbriqués finement les uns dans les autres (logements, commerces, bureaux, services, cinéma, une large offre de restauration, équipements publics, un tiers lieu, une forêt urbaine...). Issy Cœur de Ville a su expérimenter des innovations de méthode, d'usage et inventer un nouveau lieu de destination au concept orienté vers l'intérêt général à disposition de tous.

Altareit a engagé une démarche de conception participative afin de partir des attentes des Isséens et de propositions d'acteurs innovants pour co-construire le projet avec eux. Une consultation digitale a été lancée auprès des riverains pour connaître leurs attentes. Plus de 500 Isséens du quartier ont participé et ont plébiscité une solution d'entraide entre voisins ou des boîtes à colis connectés pour s'échanger des biens, items qui ont été retenus et déployés sur le quartier. De même, un appel à projet dénommé Issy Open Design a permis de sélectionner une dizaine d'acteurs associatifs ou des jeunes entreprises innovantes qui intégreront la programmation expérientielle du Nida, contraction de Nid d'idées d'avenir, le tiers-lieu d'Issy Cœur de Ville imaginé et développé par Altareit.

### LE NIDA, UN TIERS LIEU INNOVANT

La livraison de l'écoquartier d'Issy Cœur de Ville c'est aussi l'ouverture du Nida : la nouvelle destination emblématique de l'écoquartier. Cet espace est le résultat de la rencontre de partenaires s'enrichissant mutuellement : architectes, créatifs, exploitant, acteur d'intérêt général, associations, jeunes entreprises, isséens, etc., pour proposer un lieu unique et animé tous les jours de la semaine, du matin au soir. Le Nida se définit comme le lieu où création, innovation, mode de vie durable et désirable se rencontrent. Ce nouveau lieu multi-public propose une programmation culturelle et événementielle offrant une vision créative et optimiste du futur. Il devient ainsi une nouvelle destination ouverte à chacun et s'insère dans le quotidien des Isséens comme un lieu de vie et de découverte au service de l'intérêt général.

## Labels WiredScore et Ready2Services

Pour garantir une performance technologique à long terme dans ses bâtiments, Altareit 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 2022, 100 % des projets Immobilier d'entreprise franciliens (en surface) visent un label sur la connectivité numérique tels que WiredScore ou R2S.

## 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.

### 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 les mobiliser facilement pour répondre à des concours ou s'intégrer aux projets en développement.

## Digitalisation des activités de gestion locative et syndicats de copropriété

Afin d'améliorer l'expérience et la satisfaction de nos clients, la direction innovation a collaboré avec l'équipe Altarea Gestion Immobilière sur l'identification et la mise en œuvre de nouvelles solutions digitales permettant d'optimiser l'activité gestion locative pour nos clients investisseurs et l'amélioration des processus de déclaration et suivi des demandes des résidents auprès des gestionnaires de copropriété.

## Stimuler la culture d'innovation des équipes au service de la transformation des métiers d'Altareit

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.

## Nouvelles formes d'habitat

Le groupe Altarea est soucieux de développer des produits immobiliers en phase avec les nouveaux modes de vie des Français. C'est pourquoi le Groupe développe depuis 2018 des résidences de *coliving* en collaboration avec des acteurs comme FlatnYou, Kley, WellowHouse ou Urban Campus. Plus récemment, une nouvelle forme d'habitat appelé « *coliving séniors* » ou « *habitat inclusif sénior* » a été étudiée. Celle-ci permet à nos aînés de mutualiser leurs aides de vie et de rompre avec la solitude.

## Impact du télétravail sur l'immobilier

Altareit a à cœur de comprendre les évolutions de la société et d'adapter ses produits à ces évolutions. C'est pourquoi une étude dont l'objectif est d'identifier les conséquences de la démocratisation du télétravail sur l'immobilier résidentiel, et tertiaire a été réalisée en 2021 en partenariat avec Xerfi. Cela a permis d'adapter les logements développés par le Groupe afin d'y prévoir des espaces modulables pour y télétravailler, mais également d'anticiper cette tendance dans nos stratégies immobilières. Cette étude télétravail est actualisée tous les ans.

## Méthode de développement *Building information modeling*

100 % des projets Immobilier d'entreprise 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

#### Valeurs et éthique

L'ensemble des collaborateurs et mandataires sociaux du groupe Altarea 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 passible de sanctions disciplinaires. 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 le groupe Altarea et ses parties prenantes, collaborateurs, clients/locataires, prestataires/fournisseurs, ainsi que les bonnes pratiques de fonctionnement interne, notamment :

- respect de la confidentialité et du devoir de discrétion ;
- 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 politique de responsabilité sociétale de l'entreprise ;
- respect du principe d'intégrité et tolérance zéro vis-à-vis de toutes pratiques non éthiques.

Les règles, valeurs et principes dictés par le Groupe sont systématiquement rappelés aux nouveaux collaborateurs lors des journées d'intégration. Les questions traitées portent sur l'éthique des affaires et les aspects de sûreté et sécurité.

Par ailleurs, tout collaborateur qui rencontrerait des difficultés, dans une situation particulière, à discerner le comportement à appliquer, est invité à en référer à sa hiérarchie ou au Déontologue. 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'une alerte éthique professionnelle ;
- 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, mise à jour fin 2022. 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. Est par exemple prohibé 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 prochainement reconduites. 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. Des modules de *e-learning* portant sur la loi Sapin II et la lutte contre la corruption ont été mis en place dès 2020. Leur suivi par les collaborateurs du groupe Altarea est obligatoire. À date, 2 102 collaborateurs (y compris apprentis et stagiaires) ont été formés, soit 84 % des effectifs.

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.

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. De même, le Groupe n'a été sujet à aucune condamnation environnementale ou pour défaut de garanties sociales minimales sur ses activités.

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 termes 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 est 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. Un parcours de formation, en *e-learning*, sur la fraude au président et la fraude au changement de coordonnées bancaires est assigné principalement aux services comptables et financiers. À date, 117 collaborateurs ont été formés, soit 70 % de la population ciblée.

Enfin, étant donné ses activités de gestion pour compte de tiers et de transactions, le groupe Altarea est assujéti à la 5<sup>e</sup> Directive Européenne (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. Des procédures liées à la connaissance client (KYC) sont en place au sein du Groupe, et monitorées par la direction de la conformité. 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. Un *e-learning* dédié à la lutte contre le blanchiment est également à réaliser par les collaborateurs des fonctions concernées au sein du groupe Altarea. À date, 327 collaborateurs ont été formés, soit 83 % de la population ciblée.

## 4.4 Les talents au service de la croissance du Groupe

### 4.4.1 Stratégie RH et gouvernance

« Être lucide dans le présent, être confiant dans l'avenir » (Alain Taravella – vœux 2023)

Face au contexte bouleversé de l'année 2022, le Groupe maintient son ambition d'être la meilleure entreprise de l'immobilier. Placer l'humain au centre de sa réussite passée, actuelle et future reste un pilier central de la stratégie du Groupe, et ce grâce à l'accompagnement et l'engagement de la direction des ressources humaines. Véritable *business partner*, la DRH a poursuivi son plan d'action, combinant proximité et expertise mutualisée au service des marques.

Celle-ci 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 d'attractivité et de fidélisation, pour être leader dans ses pratiques et rester un employeur de référence sur son marché.

Dans cette optique et suite à l'enquête d'engagement des collaborateurs menée en fin d'année 2021 avec l'organisme KANTAR, le groupe Altarea a lancé des programmes visant à répondre aux demandes des collaborateurs :

- partager plus largement la stratégie avec « Les cafés du Comex »  
Jacques Ehrmann, directeur général Groupe, et les autres membres du comité exécutif ont mis en place des moments d'échanges privilégiés en petit comité en format hybride qui se sont déroulés tout au long de l'année avec pour objectif de renforcer une communication ouverte et directe entre la direction générale et les collaborateurs, quel que soit leur métier ou leur niveau dans l'organisation.

Chacun de ces rendez-vous est un véritable temps d'échange et d'écoute qui est aussi bien une occasion de présenter un panorama des actualités du Groupe, sa stratégie, ses résultats, ses projets que de recueillir les attentes des collaborateurs, leur vécu de l'entreprise et de répondre à toutes leurs questions ;

- valoriser les collaborateurs avec le « Programme Champions »  
Sponsorisé par Karine Marchand, DRH Groupe et Jacques Ehrmann, ce dispositif a vu le jour en juin 2022. Ce programme porté par les managers vise à mettre en lumière des collaborateurs, habituellement moins visibles de par leurs responsabilités, qui ont réalisé une action ou performance exceptionnelle, individuelle ou collective.

13 championnes et champions ont ainsi été nommés, officialisés et mis en avant lors du comité des managers du groupe Altarea en octobre 2022.

- porter la transversalité du Groupe à travers le parcours certifiant Altarea/emlyon

Lors de sa 3<sup>e</sup> édition, réalisé pour la 2<sup>e</sup> année consécutive avec l'emlyon, les collaborateurs ont défendu devant un jury interne et externe des projets porteurs d'audace et d'innovation afin d'alimenter la stratégie *business* du groupe Altarea. Cette soutenance a clôturé 9 mois de parcours exigeant sur le thème de « Influencer le futur », aboutissant à la certification de 17 collaborateurs issus de tous les métiers et marques du groupe Altarea.

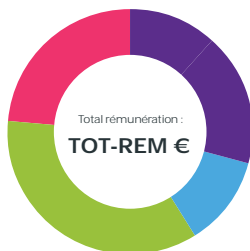
- valoriser le package de rémunération des collaborateurs

Le package de rémunération comporte dans le groupe Altarea plusieurs modalités (dont l'actionnariat salarié) qui, pour la première fois, a été repris dans un Bilan Social Individualisé (BSI).



## RÉMUNÉRATION

Votre rémunération globale brute est composée d'éléments de différentes natures : rémunération fixe, rémunérations variables individuelles et collectives, rémunération différée et autres avantages sociaux.



### ÉVOLUTION DE VOTRE SITUATION

	2021	1 <sup>er</sup> semestre 2022
<b>Salaire fixe annuel</b>	AI_2021	AI_2022
<b>Véhicule de fonction</b>	VOIT_2021	VOIT_2022
<b>Prime de performance</b>	P_PERF_2021	P_PERF
<b>Actions gratuites</b>	AGA_21	AGA_22

#### REMUNERATION FIXE

REM\_FIX €

- Salaire de base contractuel 2022
- Heures supplémentaires fixes
- Prime d'ancienneté 2022

SAL\_BASE €  
H\_SUP\_FIX €  
P\_ANC €

#### REMUNERATION VARIABLE INDIVIDUELLE

REM\_VAR\_IND €

- Commissions \*
- Valorisation de la performance (mars 2022)
- Heures supplémentaires \*
- Primes d'astreinte \*
- Prime Macron (mars 22)
- Primes opérationnelles \*
- Primes de parrainage \*
- Bonus en AGA \*\*
- Bonus moyen terme \*\*\*

COMM €  
P\_PERF €  
H\_SUP\_FIX €  
P\_ASTR €  
P\_MACRON €  
P\_OP €  
P\_PARRAIN €  
BONUS\_AGA €  
BMT €

#### RÉMUNÉRATION VARIABLE COLLECTIVE

REM\_VAR\_COLL €

- Participation au titre de 2021 \*\*\*\*
- Intéressement au titre de 2021 \*\*\*\*
- Abondement 2022

PART €  
INT €  
MED\_TRAV €

#### AUTRES AVANTAGES

AVANT €

- Transport
- Avantage en nature voiture
- Avantage en nature logement
- Médaille du travail

TRANS €  
AV\_NAT\_VOIT €  
AV\_NAT\_LOG €  
MED\_TRAV €

\* Juillet 21 à Juin 22  
\*\* attributions 2022 x 140 €  
\*\*\* attributions 2022 x 160 €  
\*\*\*\* attribué en 2022

- Edito
- **Rémunération**
- Protection sociale
- Epargne salariale & FCPE
- Actionnariat salarié
- Formation & temps de travail
- Avantages
- Contact

## 4.4.2. Recrutement et développement des talents

### Évolution des effectifs du Groupe

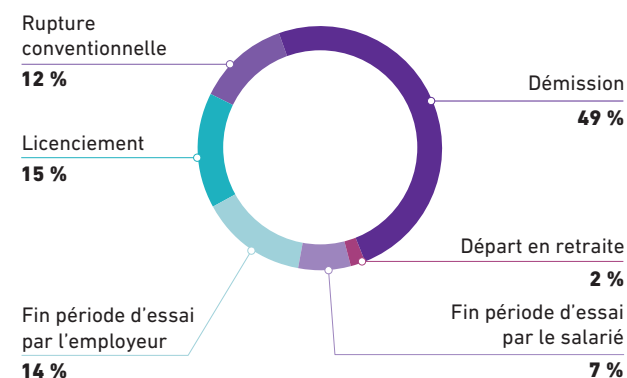
Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2022	Évolution 2021-2022	Commentaire de tendance
Groupe	Garantir la rétention de nos talents	Un taux de départ de 15,8 %	↗	2021 : 14,9 % Malgré le contexte, le taux de départ est largement maîtrisé
Groupe	Systématiser les entretiens de départ	Formalisation d'un « Exit Form » et mise en œuvre des entretiens de suivi	NA	La généralisation de ces entretiens permet aujourd'hui de partager une synthèse qualitative au management des différents pôles d'expertise

Dans le contexte concurrentiel fort, l'accent a été mis sur la valorisation de nos talents en interne et de recrutement par effet de cascade en externe. En 2022, et pour la 3<sup>e</sup> année consécutive, 50 % des postes du groupe Altarea ont été pourvus par la mobilité interne.

Par ailleurs, le Groupe a recruté 325 nouveaux talents qui ont rejoint le Groupe en CDI, confirmant son attractivité et ses atouts dans un marché très concurrentiel. Fin 2022, 98 % des collaborateurs sont en CDI, le Groupe maintient son engagement en faveur des emplois pérennes.

En 2022, le taux de départ au sein du Groupe atteint 15,8 %, bien que maîtrisé dans un contexte de ressources très tendu, il reste un sujet de toutes les attentions à toutes les strates de l'organisation.

#### 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 pour comprendre les raisons et permettre d'y répondre. Ces différentes actions s'inscrivent dans un ensemble de mesures de rétention des collaborateurs telles que la proximité et l'écoute au quotidien, 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.

### L'expérience collaborateur au centre des attentions

#### Politique de recrutement

Le groupe Altarea mène une politique de recrutement mettant en avant l'esprit entrepreneurial lié à la fondation même du Groupe et toujours ancré dans nos pratiques, ainsi que les valeurs fondamentales telles que le principe de non-discrimination, l'intégrité, l'éthique dans les affaires, la diversité et l'intergénérationnel cherchant à identifier et recruter des collaborateurs qui pourront pleinement et dans le temps s'épanouir dans nos organisations et notre culture.

En partenaires complémentaires, la DRH et les opérationnels animent des forums ou salons étudiants pour promouvoir les métiers de l'immobilier, conduisent des partenariats avec des écoles, pilotent des jobdatings, mettent en valeur les collaborateurs (1<sup>er</sup> promoteur à participer à la webexposition « gueules de l'emploi »).

Soucieux d'améliorer sans cesse les pratiques pour les adapter aux attentes, le Groupe obtient pour la 5<sup>e</sup> année consécutive le label Happy Trainees, le label Engagement Jeunes, et pour la 3<sup>e</sup> année consécutive la certification Top Employers.

Concrètement, en 2022, le groupe Altarea a participé à plusieurs actions/forums étudiants :

- **forums profils ingénieurs** : 1<sup>re</sup> participation aux forums CentraleSupélec et HEI, présence récurrente sur le forum des ingénieurs ESTP.

Un des *graduate program* a écrit un article dans un magazine destiné aux alumnis des ingénieurs INSA. Le Groupe est présent dans les annuaires de l'école des Ponts et Polytechnique.

- **actions profils généralistes** : Un *jobdating* a eu lieu pour recruter les jeunes talents au sein du siège Richelieu. Comme chaque année, le Groupe a été présent à l'un des événements phares de nos secteurs : le Forum des Métiers de l'Immobilier et de la Ville. Certains opérationnels sont intervenus dans le cursus des programmes à destination des étudiants de l'IESEG ou encore Master 246 de Paris Dauphine.

Le groupe Altarea a reconduit pour la seconde année consécutive son partenariat avec CentraleSupélec. Ce partenariat porte un double intérêt : d'une part, les étudiants ouvrent des réflexions nouvelles sur les logements et d'autre part, le Groupe permet à des ingénieurs de découvrir les métiers de l'immobilier.

Depuis 2021, l'outil SmartRecruiters est utilisé pour améliorer la diffusion et le traitement des offres d'emploi à destination des collaborateurs et des candidats externes. En 2022, ce sont plus de 40 000 candidatures reçues par le groupe Altarea, plus de 30 % des recrutements fait grâce à la multidiffusion. Près de 40 % des alternants stagiaires ont trouvé leur contrat en répondant aux annonces. C'est aussi 100 % des managers qui ont un accès continu aux candidatures en lien avec leur offre d'emploi. C'est un support efficace et opérationnel pour rechercher dans les meilleures conditions les nouveaux talents du Groupe et développer la marque employeur en direct.

## Développement des talents

### Accès à l'emploi des jeunes et des seniors

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

- En 2022, le groupe Altarea a augmenté de 12,9 % ses recrutements d'alternants et baissé de 21,7 % ceux ses stagiaires par rapport à 2021.
- En 2022, au niveau du groupe Altarea le taux de transformation des alternants et stagiaires (en CDI ou en CDD) est de 32,4 % (29,6 % en 2021).

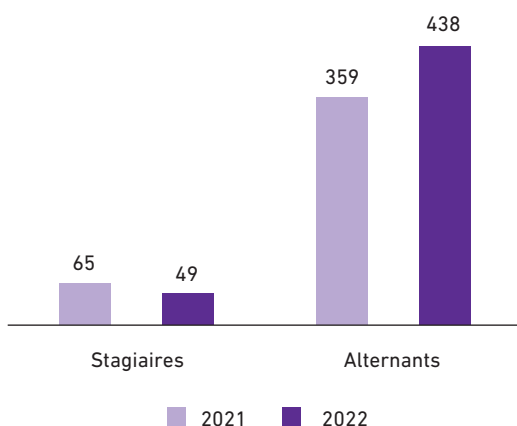
Agissant en entreprise responsable, le Groupe considère l'accès à l'emploi des jeunes et des seniors comme une priorité pour faciliter l'insertion durable dans l'emploi et garantir une transmission des savoirs entre les générations. La cible privilégiée : les jeunes de moins de 27 ans et les salariés de plus de 55 ans.

Au 31 décembre 2022, 36 % des effectifs ont plus de 50 ans et moins de 30 ans (respectivement 16 % et 20 % de l'effectif global). 23 salariés de plus de 50 ans ont été embauchés en CDI en 2022 (contre 20 en 2021).

L'alternance est également un axe majeur de recrutement, encore renforcé cette année avec 438 alternants, contre 359 en 2021, un record battu tout en maintenant un haut niveau d'exigence pour encadrer et former ces jeunes professionnels. Véritable vivier de candidats sur nos postes à pourvoir, c'est près de 60 jeunes qui se sont vus proposer un CDI ou CDD à l'issue de leurs stages ou alternances.

Le Groupe entend jouer un rôle sociétal de 1<sup>er</sup> ordre en formant ces jeunes collaborateurs autant sur le savoir-faire que sur le savoir-être en entreprise afin de faciliter leur insertion dans la vie professionnelle. Pour les aider à intégrer les codes et les apprentissages, au-delà du rôle de leur tuteur et *buddies* (marraine/parrain), des kits d'information transmis à la pré-embauche et des séminaires dédiés « l'Inté des AS » Groupe sont organisés (en 2022 : 6 sessions regroupant 237 participants). Enfin, la proximité avec les Dirigeants se poursuit en leur consacrant des temps d'échange spécifiques avec les membres du COMEX (9 temps d'échange en 2022, pour 146 jeunes talents du groupe Altarea).

#### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE STAGIAIRES ET D'ALTERNANTS



### Happy Trainees 2023

Le groupe Altarea a continué à interroger les Jeunes Talents (Alternants, Stagiaires) sur leurs expériences au sein du Groupe. Cette enquête confidentielle est menée par le prestataire Choose my Company. Le groupe Altarea s'est vu décerner pour la 5<sup>e</sup> année consécutive le label Happy Trainees grâce aux avis des alternants et stagiaires.

Près de 90 % de nos alternants stagiaires recommandent le groupe Altarea

- 86 % des répondants disent « vivre une expérience stimulante » soit + 8 % par rapport à nos concurrents ;
- 86 % trouvent une raison d'être au sein du groupe Altarea ;
- 85,5 % estiment avoir progressé professionnellement au cours de leur expérience.

Enfin, le dispositif de *Graduate Program* du Groupe a été renouvelé avec :

- une la 3<sup>e</sup> promotion en février accueillant 6 personnes ;
- puis une 4<sup>e</sup> promotion en septembre avec un groupe de 9 *graduate program* Les talents de ce dispositif (recrutés en CDI) sont issus de grandes écoles et réalisent des rotations de 6 mois pendant 18 mois sur les différents métiers du Groupe. Depuis la 1<sup>re</sup> promo en 2019, c'est 19 jeunes qui ont rejoint ce programme et qui occupent aujourd'hui des postes tels que Responsable de Programmes, Analyste, *Asset Management* Responsable du Développement.

### Rémunération et partage de la valeur

La campagne salariale a permis de définir des modalités larges et généreuses illustrée individuellement dans le BSI (Bilan Social Individualisé) que les collaborateurs ont reçu pour la première fois en novembre 2022. Cet outil, instructif et pédagogique permet à chaque salarié d'avoir une vision complète de son package de rémunération et de ses avantages.

La politique de rémunération demeure offensive et ciblée avec un budget d'augmentation alloué de 4 millions d'euros sur les salaires de base. Elle récompense également les performances individuelles et collectives en reconduisant les niveaux de primes de performance et renforce le dispositif « Tous En Actions ! » pour un actionariat salarié original et attractif.

## Politique salariale

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2022	Évolution 2021-2022	Commentaire de tendance
Groupe	Développer le partage de la valeur notamment au travers de l'actionnariat salarié	<b>1 365 collaborateurs présents détiennent directement ou indirectement (via FCPE) des actions du Groupe</b>		<b>L'augmentation de capital réservée aux salariés a été fortement plébiscitée avec un taux de participation record de près de 75 % pour le groupe Altarea</b>

Dans un contexte d'incertitude, le Groupe a continué à adapter 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 et de tensions géopolitiques à fort impact, le Groupe a maintenu ses engagements envers les collaborateurs et souhaité récompenser les performances réalisées en 2021 pour saluer l'engagement sans faille des collaborateurs. 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.

L'année 2022 a été marquée par le renouvellement de l'opération d'augmentation de capital réservée aux salariés. Ce support d'actionnariat 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 avec un taux record de participation de près de 75 % pour le groupe Altarea.

Le groupe Altarea a intégré l'an dernier 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 « Collaborateurs » ; un premier sur la féminisation des instances managériales et le second sur la part des postes pourvus en interne. En 2022, le groupe Altarea a atteint pour l'indicateur de féminisation un taux de 31 % et un taux de 50 % pour les postes pourvus en interne.



Pour associer davantage les managers à la réussite du Groupe, un Bonus Moyen Terme sur 2 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 2022, 80 % de l'effectif du groupe Altarea est directement ou indirectement actionnaire du Groupe. La part de cet actionnariat représente 3,93 % du capital.

### 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 » conformément aux dispositions en vigueur.

Les notes obtenues au titre des résultats au 31 décembre 2022 sont les suivantes pour les sociétés concernées :

- Unité Économique et Sociale Cogedim : 89/100 ;
- Unité Économique et Sociale Histoire & Patrimoine : 91/100 ;
- Unité Économique et Sociale Pitch Promotion : 88/100 ;
- Cogedim Services Exploitations : 94/100.

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 est, 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, si des situations venaient à être identifiées.

### 4.4.3 Cadre de travail

#### Cadre de travail où il fait bon vivre

##### Top employer 2023



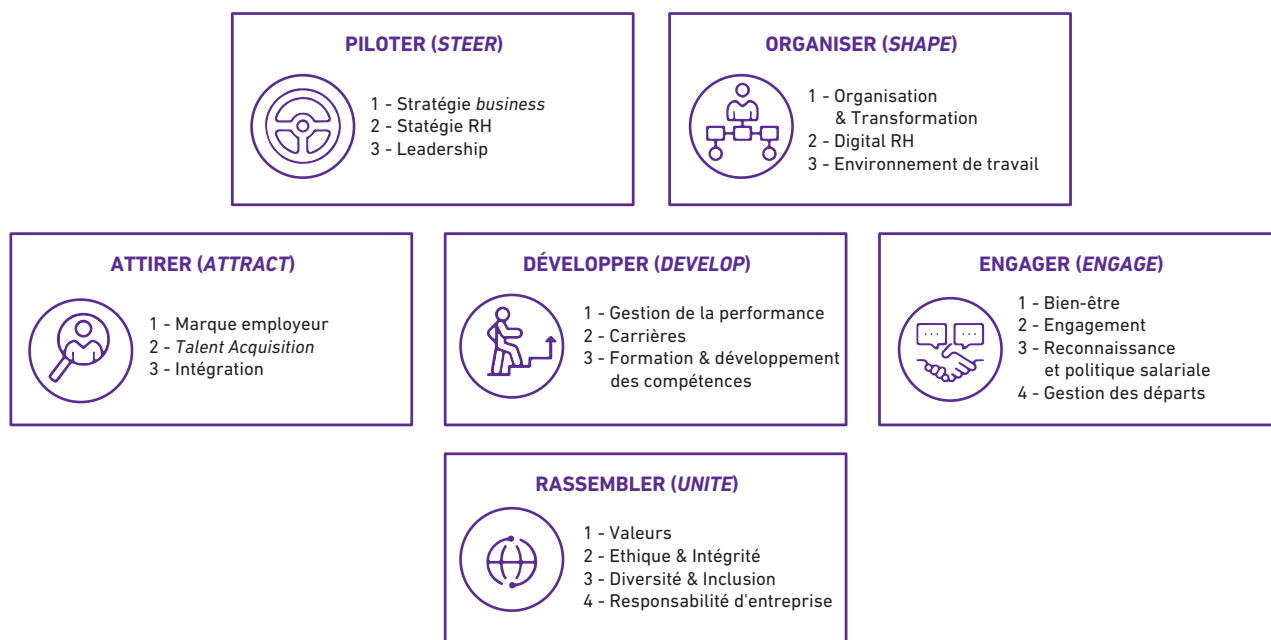
Le Groupe est certifié Top Employer 2023.

L'organisme Top Employers Institute évalue les pratiques des entreprises en matière de ressources humaines et de management. Observateur unique et indépendant, l'Institut a certifié depuis 30 ans 2 052 organisations présentes dans 121 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 Employers Institute a évalué et noté l'ensemble des programmes que le groupe 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.



#### Sécurité, santé et bien-être des salariés

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2022	Évolution 2021 - 2022	Commentaire de tendance
Groupe	Poursuivre le développement de l'offre Altawellness	Une offre plus diversifiée	↗	Altawellness a développé son offre « Proches Aidants »
Groupe	Maitriser l'absentéisme	Le taux d'absentéisme 2022 est de 3,03 %	N/A	Le taux d'absentéisme reste à 3 %

L'attention portée à la santé, la sécurité, le bien-être et la qualité de vie et les conditions de travail des collaborateurs est « rentrée dans les mœurs » de l'entreprise, permettant de préserver le bien-être mental et l'engagement des salariés.

Des guides et tutoriels sous forme de modules digitaux sont disponibles pour l'ensemble des managers et/ou des collaborateurs sur l'Académie Digitale.

### La marque Altawellness

En septembre 2018, le groupe Altarea 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 présentes favorisant le partage d'expériences et des formats « Live » en distanciel, et des événements tels que des conférences et webinars.

Le programme a été significativement renforcé en 2022, notamment sur l'accompagnement des proches aidants, les actions Altawellness sont les suivantes :

- webinars animés par des experts de la santé (lutte contre la sédentarité, nutrition, gestion du stress...);
- actions spécifiques lors de la semaine de la qualité de vie au travail, ou d'octobre rose ou novembre avec des démonstrations innovantes pour le dépistage des différents cancers ;
- campagnes de vaccinations (vaccination grippale : plus de 125 collaborateurs vaccinés au siège) ;
- 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...).

Dans le prolongement de la signature de la charte de la parentalité (juin 2021) Altawellness a proposé davantage de webinaires autour du thème de la parentalité. Dans le cadre de la Semaine Sensationnelle (cf. encart 4.4.4 « une dynamique apprenante soutenue ») 3 conférences ont été proposées : « les émotions ont du sens » proposée par l'infirmière du siège, destinée aux parents de jeunes enfants et « Comment gérer les écrans sans crier » ainsi que « Être père aujourd'hui » animées par l'organisme Nathan. Chaque rentrée scolaire est également l'opportunité de rappeler les services de worklife aux collaborateurs sur le volet parentalité : garde d'enfants, soutien scolaire, etc.

Ces actions ont pour but de promouvoir un environnement de travail et une culture managériale permettant aux collaboratrices et aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et vie personnelle, tout en bénéficiant d'une réelle qualité de vie au travail, source de performance humainement durable.

### LE GROUPE MAINTIEN SA VOLONTÉ D'ACCOMPAGNER D'AVANTAGE LES COLLABORATEURS PROCHES AIDANTS.

En 1<sup>re</sup> étape, lorsqu'un salarié est en situation d'aide, les informations suivantes lui sont transmises :

- les coordonnées du contact privilégié de notre partenaire Worklife. Le collaborateur peut contacter l'organisme pour écoute, orientation vers des organismes adaptés à sa situation et accompagnement sur les dossiers administratifs. Cette démarche est totalement confidentielle et protégée par le secret professionnel. C'est un service gratuit, offert par le groupe Altarea ;
- les coordonnées du Pôle Santé Richelieu qui est également à l'écoute au quotidien des collaborateurs touchés par des problématiques personnelles.

Il est possible de faire appel au dispositif de dons de jours (94 collaborateurs du groupe Altarea ont participé à ce dispositif).

L'apport de flexibilité : des horaires aménagés, souplesse dans les conditions de prise de congés et autorisation d'absence, télétravail adapté.

Les informations concernant les prestations d'assistance aux assurés aidants de la mutuelle du Groupe.

En 2<sup>nd</sup>e étape, lorsque la situation d'aide d'un collaborateur semble avoir un impact fort sur son quotidien professionnel, au cas par cas et en collaboration avec le DRH le Groupe propose de déployer le dispositif du partenaire MY TEAMILY (échanges permettant un temps d'écoute et de conseils, puis des orientations vers des dispositifs adaptés ultra-personnalisés).

La première animation sur la thématique des proches aidants s'est tenue à l'occasion de la semaine sensationnelle *via* un témoignage avec MyTeamily, partenaire du Groupe. Puis à l'occasion de la journée des proches aidants en octobre.

### 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, au bien-être et à la qualité et aux conditions de travail 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 CSE et/ou CSSCT.

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.



## Enjeux culturels et sportifs

Conformément à la loi 2022\_296 du 2 mars 2022, le groupe Altarea tient compte des enjeux culturels et sportifs dans la détermination des orientations de l'activité de l'entreprise. La DRH, via l'offre Altawellness, incite les collaborateurs à utiliser les ressources à leur disposition pour améliorer leur propre bien-être physique et mental grâce notamment aux budgets ASC (Activités sociales et culturelles) et des infrastructures (espace santé et espace forme).

Ainsi, le groupe Altarea encourage les pratiques physiques et sportives de ses collaborateurs : accès à une salle de sport au siège Richelieu, abonnement aux cours en ligne pour les Régions, campagnes de sensibilisation à la santé physique et mentale, conseils bien-être aux collaborateurs, et ateliers sur des sujets divers comme la nutrition ou l'exercice physique.

## Absentéisme

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

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

## Parité, Diversité et handicap

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.

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 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 Altarea a reconduit ses partenariats et a pour l'occasion convier au siège :

- Elles Bougent : qui propose de faire découvrir aux collégiennes, lycéennes et étudiantes les métiers d'ingénieur.e.s et de technicien.ne.s et proposer d'oser !

L'Académie a alors publié un module digital « Devenir marraine/relais Elles bougent »,

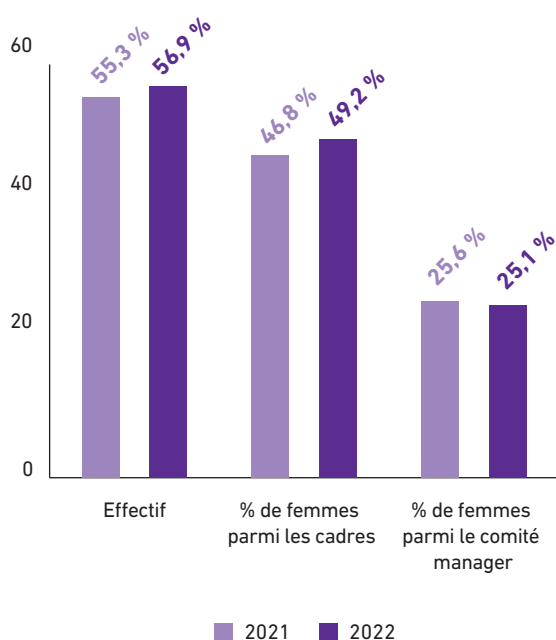
Le groupe Altarea a également participé à la semaine de la smart City le mercredi 12 octobre 2022 en accueillant une vingtaine de jeunes filles de 3<sup>e</sup> qui ont découvert le Groupe et ont échangé avec des collaboratrices qui pensent la ville de demain.

- « Nos Quartiers ont des talents » : leur but est de créer des passerelles et tisser des liens privilégiés entre le monde de l'entreprise et les jeunes diplômés les plus éloignés de l'emploi. L'Académie a également proposé un module digital « Devenir mentor NQT » pour que les collaborateurs puissent s'informer et devenir marraines ou parrains.

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

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2022	Évolution 2021-2022	Commentaire de tendance
Groupe	Favoriser l'emploi des jeunes	Les alternants représentent 16,3 % de l'effectif total	↗	Le Groupe a renforcé son engagement vis-à-vis des jeunes
Groupe	Favoriser la parité professionnelle	Les femmes représentent 25,1 % des membres du comité des managers	=	Le Groupe poursuit ses actions pour favoriser l'accès des femmes à des postes de direction

### PROMOTION DE LA PARITÉ PROFESSIONNELLE



Le Groupe a toujours eu la volonté de garantir les mêmes possibilités aux femmes et aux hommes dans tous les aspects de leur vie professionnelle, considérant l'égalité professionnelle comme un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale. Fin 2021, le Groupe s'était 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. Chaque entité a donc renouvelé et densifié ses plans d'action 2022 sur l'égalité professionnelle, confirmant la volonté et l'engagement du Groupe à maintenir, voire développer des actions en faveur de la mixité parmi lesquelles :

- la recherche de la parité lors des interventions publiques comme par exemple les séminaires d'intégration Crescendo ;
- lors des recrutements les cabinets partenaires ainsi que les directions sont sensibilisés et s'engagent à shortlister systématiquement une femme et un homme ;
- le maintien du critère d'intéressement extra-financier « collaborateur » illustrant 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.

### Politique handicap

En 2022, 23 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).

Comme chaque année, 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 : vente organisée au siège par un ESAT, webinaires d'information, quiz poussé sous format de challenge connecté sur l'Académie digitale...

### Dialogue avec les représentants du personnel

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

La direction et les partenaires sociaux ont des 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 est 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 du siège et la médecine du travail, la DRH construit 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 et conditions de travail.

En outre, le travail d'harmonisation se poursuit au sein du Groupe avec une mise à jour de son Socle Social Commun en 2022 pour intégrer les nouvelles sociétés du Groupe afin que tous les salariés bénéficient toujours des meilleurs avantages sociaux et faciliter les mobilités intra groupe.

La DRH poursuit sa politique en matière de relations sociales et de conclusions d'accords collectifs/plans d'action et Charte similaires au niveau du Groupe (Intéressement, PEE, Participation, Percol Groupe, Égalité professionnelle et QVCT, Droit à la déconnexion, Règles éthiques).

En 2021, la direction et les CSE du Groupe ont décidé de mettre en place un comité des activités sociales et culturelles inter-entreprises (CASI) pour que l'ensemble des collaborateurs bénéficient d'œuvres sociales communes et notamment en matière d'activités sportives. Les premières actions se sont tenues en 2022 notamment *via* le bénéfice d'une subvention sport pour tous et de différents événements ou offres tout au long de l'année.

La taille des entités en Italie et en Espagne n'impose pas de représentation du personnel formalisée, conformément à la réglementation locale en vigueur. Le dialogue se développe

directement entre les salariés, l'administrateur délégué et la direction des ressources humaines.

### 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 QVCT, en lien avec la démarche RSE et les préoccupations de développement durable.

En 2021, une Charte élargissant les 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. En 2022, 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. La fin de l'année a été marquée par la pérennisation de la Charte pour 2023.

### 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 pour chaque moment important de la vie.

L'articulation vie professionnelle et personnelle est également une thématique importante dans le groupe 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. L'année 2022 a été marquée par le déploiement du don de jours au profil d'un collaborateur dans le besoin.

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 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 pour l'ensemble de ses entités.

### Le respect des 8 conventions de l'OIT

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

présent pour le pôle commerce (Alteara Commerce) uniquement dans des pays (France, Espagne et Italie) qui ont ratifié ces conventions fondamentales et les ont transposées dans leur droit du travail national. Enfin, la charte éthique du Groupe rappelle les

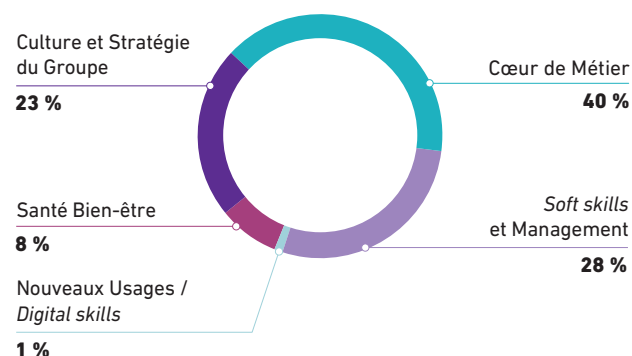
droits et les devoirs réciproques des collaborateurs et de l'entreprise et souligne le principe de respect des lois et réglementations. Elle est disponible sur l'intranet et jointe au dossier d'accueil des nouveaux embauchés.

### 4.4.4 Management des talents et des compétences

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2022	Évolution 2021-2022	Commentaire de tendance
Groupe	Poursuivre l'évolution des compétences en fonction des besoins métier et développer l'employabilité des collaborateurs	<b>98,72 % de salariés du groupe Alteara ont bénéficié d'au moins une action apprenante</b>	↘	En 2021, l'Académie Digitale hébergeait les formations obligatoires sur les thématiques RSE. Le résultat 2022 est en baisse sur l'aspect de digital learning, le groupe Alteara prévoit d'élargir les contenus avec un catalogue de formations digitales en 2023 pour en redynamiser la fréquentation. Par ailleurs, 94 % des heures de formations ont été réalisées en « synchrone » (sessions présentielle et en visio)

En 2022, pour soutenir le développement des compétences des collaborateurs, la DRH a remis une dynamique présentielle en place à travers ses formations métiers, management, *soft skills*...

#### RÉPARTITION DES FORMATIONS DU GROUPE ALTEARA PAR AXE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



Des accompagnements collectifs d'équipe ou individuels (coaching) ont été renforcés pour répondre aux besoins de montée en compétence et de cohésion d'équipe.

Le parcours certifiant emlyon s'est poursuivi en 2022 avec un programme d'envergure construit sur-mesure avec comme fil rouge la construction de projets au service des enjeux *business* du Groupe.

17 collaborateurs de l'ensemble des marques du groupe Alteara ont participé à cette session. Cette 2<sup>e</sup> édition réalisée avec l'emlyon, les participants ont été mobilisés en « équipe projet » en travaillant sur un thème « Alteara Oriented », en s'appuyant sur les modules proposés en Stratégie, Finance, Leadership et en bénéficiant du *mentoring* de sponsors internes et d'un coaching personnalisé tant en collectif qu'en individuel.

La soutenance de ces projets s'est tenue en présence d'Alain Taravella et de Jacques Ehrmann ainsi que des membres du comité exécutif et des managers. Chaque équipe a soutenu son projet avec conviction et gagné sa certification.

Le Groupe poursuit ce projet en conviant en 2023 une 3<sup>e</sup> promotion de collaborateurs au parcours certifiant emlyon.

### 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.

L'Académie a continué de déployer ses Newsletters régulières permettant 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

Près de 3 864 jours de formation ont été comptabilisés en 2022. La récurrence des moments apprenants et la mise à disposition d'une plateforme digitale accessible encouragent une culture de l'apprentissage et soutiennent la connaissance des métiers ainsi que les démarches de mobilité interne.

L'inauguration d'Issy Cœur de Ville a été l'opportunité de convier les collaborateurs à plusieurs sessions d'urban expeditions. L'objectif : découvrir et s'appropriier l'un des projets emblématiques du Groupe, vivre un temps de partage entre collègues, et susciter la fierté d'appartenance.

L'investissement formation pour le groupe Alteara a représenté 3,1 % 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 pour accompagner l'évolution des métiers.

Dans une démarche d'amélioration continue, le pôle Talent a innové en concevant un événement multi forme, regroupant le forum des métiers, mais aussi une semaine de la Qualité de Vie et des

## 4 RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

Les talents au service de la croissance du Groupe

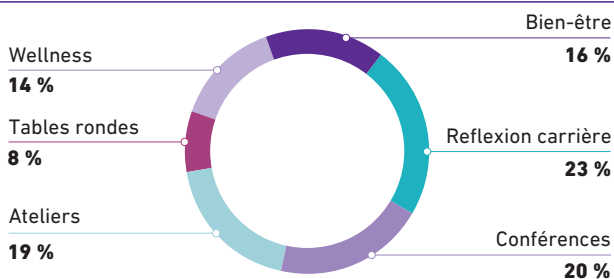
Conditions de Travail, et encore un *Family & Friends day*... Le point commun de tous ces événements : le collaborateur au centre des attentions.

L'évènement a pris la forme d'une « Semaine Sensationnelle », dédiée au Sens au travail (thème national de la semaine de la Qualité de Vie au Travail), avec au programme : des conférences inspirantes, des tables rondes métiers, des ateliers apprenants, des moments pour parler carrières, et bien d'autres animations bienfaites. Pour la toute première fois, le siège Richelieu a ouvert ses portes aux proches des collaborateurs autour d'un goûter géant ! Un temps de partage et de convivialité particulièrement apprécié par les nombreux participants, petits et grands !

### RECORD BATTU POUR LA SEMAINE SENSATIONNELLE :

Au niveau groupe Altarea, plus de 715 participations aux différents évènements (plus de 315 participants uniques).

### PARTICIPATION ACTIVITÉS



## Mobilités et promotions

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2022	Évolution 2021 / 2022	Commentaire de tendance
Groupe	Favoriser/Contribuer à la mobilité des collaborateurs	<b>50 % des postes pourvus au travers de la mobilité et promotion interne au niveau groupe Altarea</b>	↘	Le redimensionnement des équipes dans le cadre du projet de responsabilité Managériale a été un accélérateur de mobilité

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

En 2022, 50 % des postes ont été pourvus par l'interne pour le groupe Altarea.

Le Groupe a eu 193 collaborateurs concernés pour 219 mobilités et promotions.

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. 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 15-20 minutes donne les bons conseils aux collaborateurs intéressés pour accélérer sa carrière au sein du Groupe.

Au travers de cette newsletter les actions en faveur de la promotion et de la mobilité interne sont mises à l'honneur. En 2022, deux actions principales ont été développées :

## 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, 211 collaborateurs ont été invités à suivre le séminaire Crescendo.

Depuis 2022, un module de pre-boarding est désormais proposé aux nouvelles recrues pour leur permettre de se projeter dans leur prochain poste.

### UNE INTÉGRATION TOUJOURS PLUS PERSONNALISÉE

Dès avril, le séminaire « À la (re)découverte de Cogedim » a vu le jour. Organisé par l'équipe Talents & Développement, cette journée à l'attention des collaborateurs entrés pendant la période Covid (2020-2021) permet aux collaborateurs de la marque Cogedim d'assister à des interventions de la Direction, des ateliers métiers interactifs, du *networking*.

Plus de 100 participants sur 3 sessions enregistrés en 2022.

- une première saison de podcasts avec 15 collaborateurs du groupe Altarea enregistrés pour exprimer leurs intérêts et motivations à occuper leur fonction actuelle ;
- 7-10 minutes par podcasts accessible au travail, dans les transports ou à domicile pour se renseigner sur les métiers de ses collègues ;
- une solution 100 % digitale pour inviter les collaborateurs à mener une réflexion professionnelle. Jobmaker garantit la confidentialité aux collaborateurs et leur offre l'occasion de mener de manière autonome une sorte de bilan de compétences. Cet outil leur aide à structurer leurs projets, à mieux communiquer leurs expériences et projets auprès de leurs managers ou dans le cadre d'entretien de mobilité interne. Cette solution initiée en juin jusqu'à octobre 2022 a été reconduite. Aujourd'hui plus d'une centaine de collaborateurs ont demandé à en bénéficier.

Cette année pour continuer à promouvoir les métiers de l'immobilier, le Groupe a conclu un partenariat avec un prestataire pour participer à la saison d'une webexposition baptisée « Gueules de l'Emploi ». 10 collaborateurs de toutes les marques ont été mis à l'honneur. La qualité des photos et le souhait de diffuser au mieux les valeurs telles que le travail, l'engagement ou la fierté d'appartenance a conduit le Groupe à transformer cette version digitale en exposition physique au siège Richelieu pendant une durée de 3 semaines en fin d'année. Cette exposition sponsorisée par notre président fondateur a eu un franc succès, mettant toujours l'humain au cœur du réacteur.

## 4.4.5 Principaux indicateurs sociaux

		Unité	2021	2022
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>EFFECTIF TOTAL EN FIN DE MOIS</b>	<b>nb</b>	<b>1 540</b>	<b>1 552</b>
<b>Répartition par contrat</b>	Nombre de salariés en CDI	nb	1 500	1 526
	Nombre de salariés en CDD	nb	40	26
	Part des femmes dans l'effectif total	%	55 %	57 %
<b>Répartition par pays</b>	Part des salariés en France	%	100 %	100 %
	Part des salariés en Italie	%	0 %	0 %
	Part des salariés en Espagne	%	0 %	0 %
<b>Répartition par tranche d'âge</b>	- de 30 ans	%	18 %	20 %
	de 30 à 50 ans	%	66 %	64 %
	+ de 50 ans	%	16 %	16 %
<b>Répartition par statut</b>	Part de salariés Cadres	%	77 %	77 %
	Part de salariés Non-cadres	%	23 %	23 %
<b>Embauches</b>	Nombre d'embauches CDI	nb	254	325
	Part de salariées femmes embauchées en CDI	%	58 %	62 %
	Part de cadres embauchés en CDI	%	76 %	77 %
	Nombre d'embauches CDD	nb	130	138
	Nombre d'embauches alternants	nb	202	228
<b>Départs</b>	Nombre de départs des salariés en CDI hors mobilité et transferts administratifs	nb	220	234
	Taux de départ total	%	14,90 %	15,80 %
	Taux de départ non cadres	%	15,30 %	21,20 %
	Taux de départ cadres	%	14,80 %	14,20 %
<b>Motifs Départs</b>	Part de démissions	%	41 %	49 %
	Part de licenciements	%	22 %	15 %
	Part de ruptures conventionnelles	%	26 %	15 %
	Part de départs en retraite ou en préretraite	%	3,00 %	2,00 %
	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 %	7 %
<b>Organisation temps de travail</b>	ETP CDI / CDD en ETP	nb	1 488,91	1 540,25
	Effectif moyen fin de mois CDI	nb	1 476	1 479
	Nombre d'heures théoriques travaillées hors heures supplémentaires	nb	2 382 256	2 691 888
	Taux de turn-over	%	16,20 %	19,50 %
<b>Égalité H / F</b>	Part des femmes parmi les cadres	%	46,80 %	49,20 %
	Part des femmes parmi le comité manager	%	25,60 %	25,10 %
<b>Handicap</b>	Nombre de collaborateurs qui ont signalés être atteints de handicaps	nb	21	23
<b>Lutte contre les discriminations</b>	Nombre de stagiaires sur la période	nb	65	49
	Nombre de contrats d'alternance sur la période	nb	359	438
<b>Organisation du dialogue social</b>	Nombre de représentants du personnel	nb	56	60
	Part des collaborateurs couverts par une convention collective	%	100 %	100 %
<b>Rémunération fixe</b>	Rémunération moyenne annuelle brute des collaborateurs - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	57 117 €	55 004 €
	Rémunération moyenne annuelle brute des non cadres - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	32 738 €	32 728 €
	Rémunération moyenne annuelle brute des cadres - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	63 731 €	60 974 €

## 4 RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

Les talents au service de la croissance du Groupe

		Unité	2021	2022
<b>Formation</b>	Dépenses totales en formation	€	3 518 796 €	3 592 684 €
	Pourcentage de salariés ayant réalisé au moins une action de formation dans l'année	%	100 %	97,5 %
	Nombre de jours de formation par an	nb	3 677	3 864
	Dépenses moyennes de formation par effectif formé	€	1 991 €	1 970,75 €
<b>Promotions</b>	Nombre de salariés promus dans l'année	nb	114	147
	Pourcentage de salariés promus dans l'année	%	7,70 %	9,50 %
<b>Mobilités</b>	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une ou de plusieurs formes de mobilités	nb	81	72
	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs formes de mobilité	%	5,50 %	4,60 %
	Part des mobilités sur les postes pourvus	%	24,20 %	15,60 %
<b>Absentéisme/Accidentologie</b>	Taux d'absentéisme hors congés maternité/paternité/autres causes	%	2,90 %	3,03 %
	Nombre de maladie professionnelle	nb	1	0
	Nombre d'accidents du travail (avec arrêt de travail hors accident de trajet)	nb	8	9
	Taux de fréquence des accidents de travail		0,01	6,69
	Taux de gravité des accidents de travail		0,03	0,11

## 4.5 Méthodologie

Le groupe Altarea publie chaque 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.

Ce chapitre reprend les principales informations méthodologiques nécessaires à la transparence, pour le lecteur, de l'information

contenue dans le présent document. Des précisions méthodologiques complémentaires sont disponibles dans le Référentiel de *reporting* environnemental et sociétal du Groupe, sur demande, à l'adresse suivante : [developpementdurable@altarea.com](mailto:developpementdurable@altarea.com).

### 4.5.1 Établissement du rapport de performance RSE

Pour identifier ses risques extra-financiers, le Groupe a mobilisé des ressources existantes : l'analyse de matérialité (disponible sur le site Internet du groupe Altarea), la cartographie des risques Groupe (mise à jour en 2019 – cf. chapitre 5 du document d'enregistrement universel – et en ligne avec les risques identifiés dans la DPEF du groupe Altarea), 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 Altarea.

### 4.5.2 Périmètre de *reporting* et méthodologie de calculs

Le *reporting* couvre la totalité de l'activité économique d'Altareit, ainsi que de son siège 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.

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).

#### Logement et Immobilier d'entreprise

##### Périmètre de *reporting*

L'activité de Promotion du Groupe est composée :

- en Logement : des marques Cogedim, Pitch Immo, Severini (inclus dans Pitch Immo), Histoire & Patrimoine et Woodeum ;
- en Immobilier d'entreprise : d'activités de Bureau (sous les marques Altarea Entreprise, Cogedim et Pitch Immo) et de Logistique.

Sauf mention contraire, les indicateurs publiés dans le présent rapport portent sur :

- en Logement : toutes les marques, hors Woodeum ;
- en Immobilier d'entreprise : le Bureau uniquement.

De même, sauf mention contraire, les indicateurs Logement et Immobilier d'entreprise sont calculés en année glissante. Ils portent sur toutes les opérations en travaux ou livrées du 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédant l'année de *reporting* au 30 septembre de l'année de *reporting*.

#### Précisions méthodologiques liées au calcul de certains indicateurs

##### Part d'achat local

Cet indicateur porte sur le Logement, hors filiale Histoire & Patrimoine. Il est calculé pour toutes les opérations livrées du 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédant l'année de *reporting* au 30 septembre de l'année de *reporting*.

##### Certifications NF Habitat

Cet indicateur porte sur le Logement, hors filiales Severini et Histoire & Patrimoine. Il est calculé pour toutes les opérations déclarées à l'organisme certificateur CERQUAL du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année de *reporting*.

##### Émissions de gaz à effet de serre (GES)

Le périmètre de *reporting* pour l'activité de promotion comprend l'ensemble des projets ayant contribué au résultat financier du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année de référence. Le calcul des émissions de GES par projet s'appuie sur les règles de comptabilité à l'avancement et les règles d'intégration financière (cf. chapitre 2 du document d'enregistrement universel).

Dans le cas de la promotion immobilière, les facteurs d'émission retenus pour le logement et les bureaux neufs à partir de l'exercice 2022 sont conformes à la réglementation environnementale 2020

(RE2020). Les opérations soumises à cette réglementation font l'objet d'analyse de leur cycle de vie (ACV) permettant d'identifier deux indicateurs liés aux émissions de GES propres à chaque bâtiment (en kgCO<sub>2</sub>e/m<sup>2</sup>) :

- l'IC construction : il traduit les émissions de GES produites lors de la phase de construction des projets en développement ;
- l'IC énergie : il traduit les émissions de GES produites lors de la phase d'exploitation des projets en développement (énergie des preneurs) sur 50 ans.

Pour les projets présents dans le périmètre de reporting promotion pour lesquelles la RE2020 ne s'applique pas, les facteurs utilisés sont issus de données de référence du marché (ADEME, référentiel E+C-) ainsi que de bureaux d'étude sur des opérations représentatives d'ensembles de bâtiments.

Ces facteurs une fois multipliés à la surface réglementaire d'une opération (surface habitable (SHAB) pour le Logement et surface de plancher (SDP) sinon) permettent de calculer les émissions de GES engendrées par cette opération. Afin d'harmoniser la comptabilité des GES émis à l'activité économique du Groupe :

- les émissions liées à la construction de chaque projet sont calculées grâce à l'IC construction et l'avancement technique du projet réalisé au cours de la période de reporting financier ;
- les émissions liées à l'exploitation de chaque projet sont calculées grâce à l'IC énergie et l'avancement commercial du projet réalisé au cours de la période de reporting financier.

Cette méthode assure une comptabilité de l'intégralité des GES émis pour chaque opération livrée et entièrement vendue.

## Corporate

### Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting corporate comprend les contributions du siège social du groupe Altarea, situé au 87, rue de Richelieu, à Paris, ainsi que les contributions des différents sièges régionaux. Les données environnementales du siège social du groupe Altarea, sont disponibles sur l'année civile. Les données environnementales de l'ensemble des autres sièges régionaux du groupe Altarea sont extrapolées sur la base des ETP du siège et du Groupe.

### Précisions méthodologiques liées au calcul des émissions de GES

Les émissions liées aux déplacements professionnels comprennent les trajets en véhicules de fonction, ainsi que les trajets professionnels en véhicules personnels.

Un des enjeux du Groupe pour les prochaines publications est de pouvoir intégrer les émissions liées aux déplacements professionnels des collaborateurs en train et en avion.

Les facteurs d'émissions de GES dans le cas de l'activité corporate traduisent les émissions de GES par unité d'énergie consommée dans les sièges et de carburant consommé lors des déplacements professionnels au cours de la période de reporting extra-financier. Ces facteurs de référence sont fournis par l'ADEME, ainsi que l'Association of Issuing Bodies (AIB) pour la méthode market-based, pour l'année de référence.

## 4.5.3 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

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

### Outils complémentaires aux SME

#### 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. Ces guides portent par exemple sur la coopération avec les acteurs à impact positif (dont secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS)), l'économie circulaire, le confort d'été, la biodiversité ou encore les certifications et labels.

#### Formations et sensibilisation

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

De multiples formations portant sur les enjeux RSE majeurs du Groupe sont à disposition des collaborateurs. Les formats sont 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.

La sensibilisation des collaborateurs du Groupe 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, des learning expeditions sont également régulièrement organisées pour inspirer les collaborateurs.

Enfin, chaque année, à l'occasion du mois de l'ESS, le Groupe mène une campagne de sensibilisation à destination de tous les collaborateurs sur les coopérations pouvant être nouées avec ces structures (cf. 4.2.1).



## 4.5.4 Taxonomie européenne

### Principes et méthodes taxonomiques

L'alignement des indicateurs reportés dans le cadre de la taxonomie a été étudié à la maille de l'actif, ce qui correspond, pour la promotion, à une opération (bâtiment ou groupe de bâtiments). Toujours pour les opérations de promotion, la date considérée est celle du dépôt de permis de construire lorsqu'il est fait référence à une réglementation nationale.

Par ailleurs, il a été considéré que l'activité de promotion immobilière est éligible au titre de l'activité « 7.2 Rénovation de bâtiments existants » par extrapolation de la description proposée sur l'activité « 7.1 Construction de bâtiments neufs », étant donné que ces deux activités se distinguent uniquement par la nature du bâtiment final (neuf ou à partir d'existant).

La taxonomie européenne étant susceptible d'évolutions, si des critères s'appliquant sur des actifs pluriannuels changent, ces transformations n'agissent pas rétroactivement. Elles impactent uniquement les nouveaux projets dont le permis de construire a été déposé après la date du 31 décembre 2022.

Les éléments formalisés dans ce chapitre se reposent sur :

- les comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2022 basés sur les outils Finance ;
- l'annexe 1 de l'URD 2022 « États financiers » ;
- pour les capex, l'Annexe 3 de l'URD 2022 : Chapitre « 7.1 Immeubles de placement » et « 7.3 Droits d'utilisation sur immobilisations corporelles et incorporelles ».

### Chiffre d'affaires

- Le chiffre d'affaires Groupe correspond au chiffre d'affaires net consolidé tel que présenté selon IAS 1-82<sup>(1)</sup> à l'exclusion des éléments suivants :
  - *joint ventures* selon IFRS 11,
  - *associates* selon IAS 28 (mais KPIs additionnels possibles concernant les sociétés mises en équivalence à condition de fournir les réconciliations),
  - chiffre d'affaires des activités abandonnées et IFRS 5,
  - produits liés à des subventions ;
- Le chiffre d'affaires est composé des trois éléments suivants (cf. annexe 1 « États financiers ») :
  - chiffre d'affaires du Groupe,
  - prestations de services externes ;
- Concernant les prestations de services externes, seules sont éligibles celles correspondant aux honoraires d'asset management sur des bureaux dans lesquels le Groupe détient des parts et aux revenus liés à l'exploitation de l'auditorium du 87, rue de Richelieu.

### Capex

- Les capex correspondent à l'augmentation de la valeur brute des immobilisations corporelles et incorporelles de l'exercice, considérés avant dépréciation, amortissement et toute réévaluation, y compris celles résultant de réévaluations et de dépréciations, pour l'exercice concerné et à l'exclusion des ajustements de juste valeur. Est également concernée l'augmentation de la valeur brute des immobilisations corporelles et incorporelles résultant de regroupements d'entreprises.
- À noter : l'indicateur capex couvre également les baux et leasing longue durée (droits d'utilisation au titre d'IFRS 16).
- L'indicateur des capex recouvre ainsi les éléments suivants :
  - les droits d'utilisation des immeubles de placement,
  - les acquisitions nettes d'actifs et dépenses capitalisées,
  - les droits d'utilisation sur immobilisations corporelles et incorporelles.

### Opex

Les opex correspondent à l'ensemble des coûts directs non capitalisés relatifs :

- à la recherche et au développement ;
- aux mesures de rénovation des bâtiments ;
- aux locations à court terme ;
- à l'entretien et aux réparations ;
- ainsi qu'à toute autre dépense directe liée à l'entretien quotidien des actifs liés à des immobilisations corporelles par l'entreprise ou par un tiers auquel les activités sont sous-traitées et qui est nécessaire pour assurer le fonctionnement continu et efficace de ces actifs (ex : fournitures de maintenance, coût des employés affectés à la maintenance, IT dédié à la maintenance).

(1) *Tel que défini à l'article 2 de la Directive 2013/34/EU : montant résultant de la vente de produits et de la prestation de services, déduction faite des réductions sur ventes, de la taxe sur la valeur ajoutée et d'autres impôts directement liés au chiffre d'affaires.*

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

## Exercice clos le 31 décembre 2022

À l'Assemblée Générale,

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de vérificateur indépendant, nous vous présentons notre rapport visant à formuler une conclusion sous forme d'assurance modérée sur des informations extra-financières relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2022 détaillées en Annexe 1 (ci-après les « Informations »), préparées selon les procédures de reporting extra-financier 2022 utilisées par l'entité (ci-après le « Référentiel »).

## Conclusion sous forme d'assurance modérée sur les Informations

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux sur les Informations », 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, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

## Préparation des Informations

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans le rapport de gestion.

## Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses ou estimations retenues pour leur établissement.

## Responsabilité de l'entité

Dans le cadre de cette démarche volontaire, il appartient à l'entité :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir les Informations, conformément au Référentiel ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

## 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.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

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 2022, et notamment sur le respect par l'entité des dispositions légales et réglementaires applicables.

## Doctrine professionnelle applicable

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

## 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 six personnes et se sont déroulés entre septembre 2022 et mars 2023 sur une durée totale d'intervention d'environ neuf semaines.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation ;
- 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 du Pensionnat de Juilly (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 17 mars 2023

Le Vérificateur Indépendant

**EY & Associés**

**Philippe Aubain**

Associé, Développement durable

(1) ISAE 3000 (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 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.

---

#### Informations environnementales

---

- La part des surfaces dépassant les exigences de la réglementation thermique des opérations tertiaires et de logements.
- Les émissions de CO<sub>2</sub> groupe (scopes 1 et 2 ainsi que l'évaluation faite du scope 3)
- 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.
  - L'avancement de la démarche économie circulaire.
  - 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 de la qualité environnementale (qualité, labels et certifications).
-