

## 4

# 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>134</b>
4.1.1	Tableau de bord des principaux indicateurs	98	4.4.1	Stratégie RH et gouvernance	134
4.1.2	La démarche RSE du Groupe : « Tous engagés ! »	99	4.4.2	Recrutement et développement des talents	134
4.1.3	Gouvernance et déploiement de la démarche RSE	100	4.4.3	Cadre de travail	137
4.1.4	Taxonomie européenne	102	4.4.4	Management des talents et des compétences	141
4.1.5	Le groupe Altarea s'engage	111	4.4.5	Principaux indicateurs sociaux	143
<b>4.2</b>	<b>AGIR EN PARTENAIRE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL DES VILLES</b>	<b>113</b>	<b>4.5</b>	<b>MÉTHODOLOGIE</b>	<b>145</b>
4.2.1	Énergie et climat : développer une ville bas carbone et résiliente	113	4.5.1	Établissement du rapport de performance RSE	145
4.2.2	Préserver la biodiversité et les sols	122	4.5.2	Périmètre de <i>reporting</i> et méthodologie de calculs	145
4.2.3	Encourager l'économie circulaire et la préservation des ressources	123	4.5.3	Taxonomie européenne	147
4.2.4	Développer des projets urbains désirables à impacts positifs	125	<b>4.6</b>	<b>RAPPORT D'ASSURANCE MODÉRÉE DU VÉRIFICATEUR INDÉPENDANT SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS EXTRA-FINANCIÈRES</b>	<b>150</b>
4.2.5	Mécénat et partenariats	127			
<b>4.3</b>	<b>PLACER LE CLIENT AU CŒUR DES ACTIONS</b>	<b>128</b>			
4.3.1	Le dialogue au service de la relation client et utilisateur	128			
4.3.2	La qualité de vie et le bien-être dans les opérations	130			
4.3.3	Les labels et certifications, créateurs de valeur verte	130			
4.3.4	Achats responsables et relations fournisseurs	131			
4.3.5	Éthique professionnelle	133			

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 2023	Objectif	Évolution 2022-2023	Commentaire
Taxonomie	Chiffre d'affaires « aligné »	44,7 %	Majoritairement aligné	↗	Un niveau d'alignement important conforté par un avis d'assurance limitée sur le chiffre d'affaires aligné du Groupe Altarea par le cabinet EY, commissaire aux comptes du Groupe
Décarbonation	Émissions de CO <sub>2</sub> (scopes 1, 2 et 3)	Promotion immobilière : 1,3 tCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup> (-16 % vs. 2019)	- 50 % en 2035 <sup>(a)</sup>	↘	Altareit se fixe des objectifs régulièrement actualisés depuis 2017. En 2023, le Groupe a travaillé à l'intégration de plus de facteurs d'émissions réelles sur ses opérations et à l'automatisation du calcul
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 aux réseaux de transports en commun
Développement des territoires	Part des achats des chantiers provenant de prestataires locaux (< 50 km)	74 %	Maintien	↗	Altareit suit cet indicateur pour renforcer sa contribution économique locale
Certifications et valeur verte	Part des opérations Logement certifiées NF Habitat <sup>(b)</sup>	100 %	100 % des opérations Logement certifiées	=	La performance est stable depuis 8 ans, reflète des efforts continus du Groupe pour la qualité de ses opérations
	Part des nouveaux projets Immobilier d'entreprise certifiés HQE™ « Très bon » et/ou BREEAM® « Very Good » a minima	100 %	100 % des nouveaux projets certifiés		
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 4 ans, le Groupe est reconnu comme référence de la relation client
Féminisation du management	Part des femmes parmi les membres du comité des managers	26,7 %	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	50,8 %	40 % minimum	=	Le redimensionnement des équipes dans le cadre du projet de responsabilité managériale a été un accélérateur de mobilité

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

(b) Hors Woodeum, 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) ;
- l'analyse de risques conduite dans le cadre de l'élaboration de la DPEF du groupe Altarea datant de 2018 ;
- en 2022, une analyse détaillée des enjeux liés à la Taxonomie européenne ;
- en 2023, un travail d'anticipation et de transition progressive vers le futur rapport de durabilité à produire dans le cadre de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

La démarche RSE 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.

# TOUS ENGAGÉS !

## La démarche RSE du Groupe

### LES CONVICTIONS

#### VILLES

Développer et préserver  
les territoires

#### CLIENTS

La satisfaction client  
au cœur des actions

#### TALENTS

L'excellence au service  
de la performance

### LES ENGAGEMENTS DU GROUPE

**Œuvrer pour une ville bas carbone  
et résiliente**

**Préserver la biodiversité et les sols**

**Encourager l'économie circulaire**

**Développer des projets urbains  
désirables à impact positif**

**Écouter et satisfaire tous les clients**

**Développer une ville désirable  
et confortable**

**Augmenter la valeur verte en généralisant  
les certifications ambitieuses**

**Être exemplaire dans la conduite  
des métiers**

**Accompagner le développement  
des compétences**

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

**Encourager la mobilité interne  
et poursuivre la formation**

## 4.1.3 Gouvernance et déploiement de la démarche 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 six 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 quarantaine de référents représente toutes les activités et filiales du Groupe (Logement, Immobilier d'entreprise et Nouvelles activités) et fonctions transverses (ressources humaines, 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 2023, 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), la Taxonomie ou la CSRD ;
- toujours en 2023, le travail de la direction RSE aux côtés des marques s'est poursuivi afin d'aligner leurs stratégies RSE avec la démarche Groupe « Tous engagés ! » ;
- en 2022, un conseil de surveillance dédié aux enjeux ESG s'était tenu pour la première fois, centré sur les sujets du climat et la Taxonomie, ainsi que les enjeux extra-financiers pour les années à venir ;
- 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 2023, une partie de la rémunération variable de la gérance dépendait des résultats aux notations extra-financières et de critères liés à la RSE, dont au moins un critère en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise. Par ailleurs, depuis 3 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)

### Déploiement de la démarche RSE

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

En 2022, la direction RSE a mis à jour un guide dédié à l'ESS et qui donne des clés concrètes pour travailler avec des acteurs à impact positif à chaque étape des projets. Ce guide rassemble également 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.

#### Formations et sensibilisation

Une des convictions fortes du Groupe est que la transformation de l'entreprise sur les sujets du climat ne se fera qu'avec la contribution de l'ensemble des collaborateurs. De multiples formations portant sur les enjeux RSE majeurs sont à disposition de l'ensemble des collaborateurs dès leur entrée dans le Groupe. Les formats sont diversifiés pour adresser au mieux les sujets retenus, du plus généraliste au plus expert, avec des méthodes pédagogiques attrayantes et innovantes, adaptées à tous. Ainsi, le Groupe a décidé de déployer, à partir de 2021, un parcours approfondi de formations sur le sujet du climat et de la RSE. Ce parcours en *e-learning*, à la fois apprenant et ludique, est composé de 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 depuis 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.

Ce parcours de formation a été pérennisé et est accessible à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Un nouveau module « 4 minutes sur l'économie circulaire » a été créé en 2022 et mis à disposition de tous.

## 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.

Clients	Acquéreurs de logements et investisseurs	Grands comptes utilisateurs de bureaux
<b>ENJEUX</b>	Satisfaire leurs attentes et les conseiller tout au long du parcours	Accompagner la performance et la culture de l'entreprise
	4.3.1	4.3.1

Partenaires	État et collectivités	Investisseurs et analystes	Collaborateurs et candidats	Fournisseurs, prestataires, sous-traitants	Partenaires commercialisateurs
<b>ENJEUX</b>	Tisser des partenariats de long terme pour le dynamisme et l'aménagement des territoires	Maintenir la performance financière et extra-financière du Groupe et de ses offres	Proposer un parcours professionnel d'excellence dans un cadre attractif	Renforcer les exigences RSE du Groupe dans ses relations d'affaires	Fournir à nos partenaires de vente les outils pour vendre au mieux nos produits
	4.2.4	4.1	4.4	4.3.4 et 4.3.5	4.3.1



## 4.1.4 Taxonomie européenne

En 2022 sur l'exercice 2021, Altareit a publié son niveau d'éligibilité sur les deux premiers objectifs. En 2023 sur l'exercice 2022, Altareit a publié son niveau d'alignement sur le même périmètre<sup>(1)</sup>. Pour cet exercice, Altareit publie son niveau d'éligibilité sur les 6 objectifs environnementaux et son niveau d'alignement uniquement sur les deux premiers objectifs portant sur le climat pour le chiffre d'affaires, les CapEx et les OpEx consolidés du Groupe.

Les indicateurs publiés sont issus des comptes consolidés et reposent pour chacun des indicateurs étudiés (chiffre d'affaires, CapEx et OpEx) sur :

- les comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2023 basés sur les outils Finance ;

- l'annexe 1 de l'URD 2023 « États financiers » ;
- pour les CapEx, l'Annexe 3 de l'URD 2023 : Chapitre « 7.1 Immeubles de placement » et « 7.3 Droits d'utilisation sur immobilisations corporelles et incorporelles ».

Ils seront présentés en fonction des objectifs étudiés comme suit :

- 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

#### Réconciliation avec les données consolidées

Le chiffre d'affaires Groupe correspond au chiffre d'affaires net consolidé tel que présenté selon IAS 1-82<sup>(2)</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 ;
- revenus locatifs bruts ;
- prestations de services externes.

Détail chiffre d'affaires Groupe (en millions d'euros)	2023	2022
<b>TOTAL</b>	<b>2 450,8</b>	<b>2 729,8</b>
dont revenus locatifs	-	-
dont chiffre d'affaires	2 413,1	2 705,3
dont prestations de services externes	37,7	24,5

### Chiffre d'affaires éligible

Au regard de 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 pouvant contribuer substantiellement à l'objectif d'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	✓	✓	✓

Au titre de l'exercice 2023, les activités éligibles à la Taxonomie européenne représentent 97,9 % du chiffre d'affaires du groupe Altareit. La part éligible de chaque activité étudiée est calculée par rapport au chiffre d'affaires consolidé 2023 du Groupe.

#### Part d'éligibilité du chiffre d'affaires consolidé 2023 à la Taxonomie par secteur

	Groupe	7.1. Construction de bâtiments neufs	7.2. Rénovation de bâtiments existants	7.7. Acquisition et propriété de bâtiments
<b>A. Activités éligibles (en M€)</b>	2 398,5	2 304,8	87,8	5,9
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES VS. CA GROUPE</b>	<b>97,9 %</b>	<b>94,0 %</b>	<b>3,6 %</b>	<b>0,2 %</b>
<b>B. Activités non éligibles (en M€)</b>	52,3	8,5	33,3	-
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES VS. CA GROUPE</b>	<b>2,1 %</b>	<b>0,3 %</b>	<b>1,4 %</b>	<b>0,0 %</b>

(1) Altareit URD 2022 : taux d'alignement du chiffre d'affaires consolidé du Groupe : 43,4 %

(2) 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.

Concernant le chiffre d'affaires, seules les activités de services et de MOD sur la promotion immobilière ne sont pas éligibles à la Taxonomie.

Concernant les prestations de services externes, seules sont éligibles celles correspondant :

- à des honoraires d'asset management sur des bureaux dans lesquels le Groupe détient des parts ;
- aux revenus liés à l'exploitation de l'auditorium du 87, rue de Richelieu.

Ainsi :

- 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 (résidentiel, tertiaire et commerces).
- Le chiffre d'affaires de l'activité « 7.2 Rénovation de bâtiments existants » provient principalement de l'activité de rénovation de bâtiments anciens (i.e. Histoire & Patrimoine).
- Les revenus de l'activité « 7.7 Acquisition et propriété de bâtiments » proviennent de l'exploitation de l'auditorium du 87, rue de Richelieu.

## Chiffre d'affaires aligné

Sur l'exercice 2023, 44,7 % du chiffre d'affaires du groupe Altareit est aligné à la Taxonomie Celui-ci a fait l'objet d'un avis d'assurance limitée par le cabinet EY, commissaires aux comptes du Groupe<sup>(1)</sup>.

### Alignement du chiffre d'affaires consolidé 2023 à la Taxonomie par secteur

	Groupe	7.1. Construction de bâtiments neufs	7.2. Rénovation de bâtiments existants	7.7. Acquisition et propriété de bâtiments
<b>A. Activités éligibles (en M€)</b>	2 398,5	2 304,8	87,8	5,9
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES VS. CA GROUPE</b>	<b>97,9 %</b>	<b>94,0 %</b>	<b>3,6 %</b>	<b>0,2 %</b>
<b>A.1. Activités alignées (en M€)</b>	1 095,8	1 090,5	5,3	-
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS ALIGNÉES VS. CA GROUPE</b>	<b>44,7 %</b>	<b>44,5 %</b>	<b>0,2 %</b>	<b>0,0 %</b>
<b>B. Activités non éligibles (en M€)</b>	52,3	8,5	33,3	-
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES VS. CA GROUPE</b>	<b>2,1 %</b>	<b>0,3 %</b>	<b>1,4 %</b>	<b>0,0 %</b>
<b>C. Chiffres d'affaires (en M€)</b>	2 450,8	2 313,3	121,1	5,9

L'approche retenue pour calculer l'alignement repose sur une présélection des opérations/actifs selon deux éléments : leur contribution au chiffre d'affaires consolidé d'une part, et sur leur potentiel d'alignement, avec comme critère prioritaire la performance énergétique, d'autre part.

D'importants moyens ont été déployés afin d'assurer la collecte digitalisée, le contrôle, et le référencement normé de plus de 5 000 documents permettant de justifier l'alignement des programmes concernés et d'assurer une piste d'audit fiable. Toute la chaîne de décision opérationnelle a été mobilisée sur cet enjeu, ce qui a permis d'atteindre un niveau d'alignement élevé dès la première publication, tout en identifiant les zones d'amélioration qui ont fait l'objet de plans d'actions spécifiques.

Après études des dossiers présélectionnés, 123 opérations bénéficiant d'une documentation exhaustive à l'appui ont été considérées comme alignées. Les revenus de ces opérations correspondant au 44,7 % de chiffre d'affaires alignés.

De plus, de manière transverse, et afin d'être qualifiée comme « durable » et donc être alignée, l'activité assujettie doit respecter les garanties sociales minimales.

Sur ce dernier point, Altareit a mis en place des politiques et plans d'actions afin de couvrir les thématiques suivantes :

- les droits de l'homme (incluant les actions de prévention et les mécanismes d'alertes) ;
- l'intérêt des consommateurs ;
- la corruption ;
- la concurrence ;
- la fiscalité.

Altareit est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et de ses principes autour des droits de l'homme, des normes du travail, du respect de l'environnement et de la lutte contre la corruption et il respecte les principes et les droits fixés par les onze 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 sur les éléments relatifs aux diligences sur les droits humains. La cartographie des achats sera retravaillée de manière plus détaillée dans le cadre de la CSRD à partir de 2024.

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.

### Alignement du chiffre d'affaires consolidé 2023 à la Taxonomie par critère

	Part du chiffre d'affaires/Total du chiffre d'affaires	
	Alignée sur la Taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
CCM <sup>(a)</sup>	44,7 %	97,9 %
CCA	0,0 %	0,0 %
WTR	0,0 %	0,0 %
CE	0,0 %	3,6 %
PPC	0,0 %	0,0 %
BIO	0,0 %	0,0 %

(a) CCM (climate change mitigation) ; CCA (climate change adaptation) ; WTR (water and marine resources) ; CE (circular economy) ; PPC (pollution prevention and control) ; BIO (biodiversity and ecosystems).

(1) L'avis d'assurance limité émis par le cabinet EY est disponible sur le site internet du Groupe.

Taux d'alignement à la Taxonomie du chiffre d'affaires sur l'exercice 2023

Exercice 2023		Critères de contribution substantielle								Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)													
Activité économique	Code	Chiffre d'affaires	Part du chiffre d'affaires 2023	Atténuation du changement climatique		Adaptation au changement climatique		Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Atténuation du changement climatique		Adaptation au changement climatique		Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires aligné sur la Taxonomie (A.1.) ou éligible à la Taxonomie (A.2.) 2022	Catégorie activité habitante	Catégorie activité transitoire
				M€	%	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL					O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL								
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																							
<b>A.1. Activités éligibles à la Taxonomie et alignées</b>																							
Construction de bâtiments neufs	CCM 7.1	1 090,5	44,5 %	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	NA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42,4 %		
Rénovation de bâtiment existant	CCM 7.2	5,3	0,2 %	0	N	N/EL	N/EL	N	N/EL	NA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8 %		T
Acquisition et propriété de bâtiment	CCM 7.7	-	0,0 %	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	NA	0	NA	NA	NA	NA	0	0	0	0	0	0,1 %		
<b>Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1.)</b>		<b>1 095,8</b>	<b>44,7 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>NA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>NA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43,4 %</b>		
<b>dont habitantes</b>		-	0,0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %		H
<b>dont transitoires</b>		5,3	0,2 %							NA	0	0	0	0	0	NA	0	0	0	0	0,8 %		T
<b>A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)</b>																							
					EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL														
Construction de bâtiments neufs	CCM 7.1	1 214,2	49,5 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL												51,5 %		
Rénovation de bâtiment existant	CCM 7.2	82,5	3,4 %	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL												4,5 %		
Acquisition et propriété de bâtiment	CCM 7.7	5,9	0,2 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL												0,0 %		
<b>Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)</b>		<b>1 302,7</b>	<b>53,2 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>												<b>56,0 %</b>		
<b>Total A (A.1. + A.2.)</b>		<b>2 398,5</b>	<b>97,9 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>3,6 %</b>	<b>0 %</b>												<b>99,3 %</b>		
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																							
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie (B)		52,3	2,1 %																				
<b>Total A + B</b>		<b>2 450,8</b>	<b>100,0 %</b>																				

O (OUI) ; N (NON) ; EL (ÉLIGIBLE) ; N/EL (NON ÉLIGIBLE).



## CapEx

### Réconciliation avec les données consolidées

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.

Ainsi, les CapEx au dénominateur du ratio incluent les coûts comptabilisés selon :

- IAS 16 Immobilisations corporelles ;
- IAS 38 Immobilisations incorporelles ;
- IAS 40 Immeubles de placement (pour le modèle de la juste valeur) ;
- IAS 40 Immeubles de placement (pour le modèle du coût) ;
- IFRS 16 Contrats de location.

Détail des CapEx Groupe 2023 (en millions d'euros)	2023
<b>Total</b>	<b>27,1</b>
dont Immeubles de placement (évalués à la juste valeur)	
dont Immeubles de placement (évalués au coût)	
dont IAS 16 Immobilisation corporelles	6,8
dont IAS 38 Immobilisations incorporelles	0,2
dont Droits d'utilisation (terrains et constructions)	17,5
dont Droits d'utilisation (véhicules)	2,6

Les CapEx consolidés Groupe à prendre au dénominateur du calcul d'éligibilité et d'alignement sont de 27,1 millions d'euros.

### CapEx éligibles

Par leur nature, les CapEx du Groupe sont éligibles à trois activités :

- 6.5 « Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires »
- 7.6 « Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables. »
- 7.7 « Acquisition et propriété de bâtiments »

	Groupe	6.5 - Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires (légers)	7.6 - Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables.	7.7. Acquisition et propriété de bâtiments
<b>A. Activités éligibles (en M€)</b>	26,9	2,6	0,8	23,5
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES VS. CA GROUPE</b>	<b>99,2%</b>	<b>9,8%</b>	<b>3,1%</b>	<b>86,6%</b>
<b>B. Activités non éligibles (en M€)</b>	0,2	0,0	0,0	0,0
<b>RAPPORT DES ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES VS. CA GROUPE</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
<b>C. CAPEX Groupe (en M€)</b>	27,1	2,6	0,8	23,5

Sur l'exercice 2023, les activités éligibles à la Taxonomie européenne représentent 99,2 % des CapEx du Groupe. La part éligible de chaque activité étudiée est calculée par rapport au CapEx consolidés 2023 du Groupe.

### CapEx alignés

Pour calculer l'alignement des CapEx, le Groupe a considéré comme alignés :

- Les CapEx liés à des actifs ou projets immobiliers durables selon la Taxonomie européenne, c'est-à-dire alignés sur au moins un objectif environnemental ;
- Les CapEx inclus dans un plan d'investissement de cinq ans minimum ayant pour but l'expansion de l'activité alignée, c'est-à-dire dans l'immobilier l'alignement d'un parc existant selon l'activité d'acquisition et propriété de bâtiments par exemple, ou bien les processus permettant d'aligner les projets selon les activités de construction, de rénovation, ou de démolition ;
- Les CapEx individuellement alignés, notamment pour l'activité 7.6.

Sur l'exercice 2023, le taux d'alignement des CapEx du Groupe est de 27,4 %.

Ce taux d'alignement est le reflet de nos premiers investissements sur l'activité de photovoltaïque pour 0,8 M€.

### Alignement des CapEx 2023 à la Taxonomie par critère

	Part des CapEx / Total des CapEx	
	Alignée sur la Taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
CCM <sup>(a)</sup>	27,4 %	99,2 %
CCA	0,0 %	0,0 %
WTR	0,0 %	0,0 %
CE	0,0 %	0,0 %
PPC	0,0 %	0,0 %
BIO	0,0 %	0,0 %

(a) CCM (climate change mitigation) ; CCA (climate change adaptation) ; WTR (water and marine resources) ; CE (circular economy) ; PPC (pollution prevention and control) ; BIO (biodiversity and ecosystems).

### 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 2023

Exercice 2023	Année	Critères de contribution substantielle										Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)							
		Code	CapEx	Part des CapEx 2023	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité	Garanties minimales	Part des CapEx alignées sur la Taxonomie (A.1.) ou éligibles à la Taxonomie (A.2.) 2022	Catégorie activité habilitante
		M€	%	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	O ; N ; N/EL	%	H	T
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																			
<b>A.1. Activités éligibles à la Taxonomie et alignées</b>																			
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires (légers)	CCM 6.5	2,6	9,8 %	0	N	N/EL	N/EL	N	N/EL	NA	0	0	0	0	0	0	0,0 %		
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	0,8	3,1 %	0	N	N/EL	N/EL	N	N/EL	NA	0	0	0	0	NA	0	0,0 %		T
Acquisition et propriété de bâtiment	CCM 7.7	23,5	86,6 %	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	NA	0	NA	NA	NA	NA	0	38,5 %		
<b>CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1.)</b>		<b>26,9</b>	<b>99,2 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>NA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>NA</b>	<b>0</b>	<b>38,5 %</b>		
<b>dont habilitantes</b>		0,8	3,1 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N	N	N	N	N	N	N	0 %		H
<b>dont transitoires</b>		0,0	0,0 %							NA	0	0	0	0	NA	0	0,0 %		T
<b>A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)</b>																			
				EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL										
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires (légers)	CCM 6.5	0,0	0,0 %	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								4,0 %		
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	0,0	0,0 %	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,0 %		
Acquisition et propriété de bâtiment	CCM 7.7	0,0	0,0 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								36,0 %		
<b>CapEx des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)</b>		<b>0,0</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>								<b>40,0 %</b>		
<b>Total A (A.1. + A.2.)</b>		<b>26,9</b>	<b>99,2 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>								<b>78,5 %</b>		
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																			
CapEx des activités non éligibles à la Taxonomie (B)		0,2	0,6 %																
<b>Total A + B</b>		<b>27,1</b>	<b>100,0 %</b>																

O (OUI) ; N (NON) ; EL (ÉLIGIBLE) ; N/EL (NON ÉLIGIBLE).

## OpEx

### Réconciliation avec les données consolidées

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 ;

### OpEx éligibles et alignés

En 2023, le dénominateur des OpEx est de 3,3 M€. Ce montant est décomposé comme suit :

Détail des OpEx Groupe 2023 (en millions d'euros)	2023
<b>Total</b>	<b>3,3</b>
dont frais d'entretien et de réparation (de maintenance) des sièges sociaux	3,2
dont honoraires externes de R&D	0,1

Le montant total de ce majorant est inférieur à 5 % des charges d'exploitation du Groupe (286,6 M€). 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 ses centres commerciaux. Le Groupe applique donc le principe d'exemption permis par la réglementation pour ce KPI.

- 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).

### Alignement des OpEx 2023 à la Taxonomie par critère

	Part des OpEx / Total des OpEx	
	Alignée sur la Taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
CCM <sup>(a)</sup>	0,0 %	0,0 %
CCA	0,0 %	0,0 %
WTR	0,0 %	0,0 %
CE	0,0 %	0,0 %
PPC	0,0 %	0,0 %
BIO	0,0 %	0,0 %

(a) CCM (climate change mitigation) ; CCA (climate change adaptation) ; WTR (water and marine resources) ; CE (circular economy) ; PPC (pollution prevention and control) ; BIO (biodiversity and ecosystems).

Taux d'alignement à la Taxonomie des OpEx d'Altareit sur l'exercice 2023

Exercice N 2023		Critères de contribution substantielle										Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)								
Activité économique	Code	OpEx M€	Part des OpEx 2023 %	Atténuation du changement climatique		Adaptation au changement climatique		Eau		Pollution		Économie circulaire		Biodiversité		Garanties minimales		Part des OpEx alignées sur la Taxonomie (A.1.) ou éligibles à la Taxonomie (A.2.) 2022 %	Catégorie activité habilitante H	Catégorie activité transitoire T
				O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL	O ; N / N/EL				
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																				
<b>A.1. Activités éligibles à la Taxonomie et alignées</b>																				
Construction de bâtiments neufs	CCM 7.1	-	0 %	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	NA	0	0	0	0	0	0	0	0 %		
Rénovation de bâtiment existant	CCM 7.2	-	0 %	0	N	N/EL	N/EL	N	N/EL	NA	0	0	0	0	NA	0	0	0 %		T
Acquisition et propriété de bâtiment	CCM 7.7	-	0 %	0	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	NA	0	NA	NA	NA	NA	0	0	0 %		
<b>OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1.)</b>		-	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>NA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>NA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>		
dont habilitantes		-	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	N	N	N	N	N	N	N	N	0 %	H	
dont transitoires		-	0 %							NA	0	0	0	0	NA	0	0	0 %		T
<b>A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)</b>																				
				EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL											
Construction de bâtiments neufs	CCM 7.1	-	0 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0 %		
Rénovation de bâtiment existant	CCM 7.2	-	0 %	EL	EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									0 %		
Acquisition et propriété de bâtiment	CCM 7.7	-	0 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0 %		
<b>OpEx des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)</b>		-	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>									<b>0 %</b>		
<b>Total A (A.1. + A.2.)</b>		-	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>									<b>0 %</b>		
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																				
OpEx des activités non éligibles à la Taxonomie (B)		3,3	100 %																	
<b>Total A + B</b>		<b>3,3</b>	<b>100 %</b>																	

O (OUI) ; N (NON) ; EL (ÉLIGIBLE) ; N/EL (NON ÉLIGIBLE).

## Plans d'action spécifiques sur certains critères

Un travail spécifique a été mené sur certains critères particulièrement exigeants :

- **Atténuation au changement climatique** : l'identification des opérations alignées a nécessité une approche en deux temps. Les opérations initiées avant 2022 ont d'abord été sélectionnées sur la base de leur performance énergétique supérieure à la législation alors en vigueur. Sur ce périmètre, des analyses de cycle de vie (ACV) complémentaires ont ensuite été menées permettant l'alignement complet à ce critère ;
- **Économie circulaire** : Un des principaux engagements contractuels des entreprises sous-traitantes à envoyer en filière de valorisation matière au moins 70 % des déchets n'a pas été jugé suffisant pour valider le critère en totalité. Un important travail de collecte et de revue des registres ou *reporting* déchets des prestataires a alors été effectué afin de vérifier le respect effectif de cet engagement contractuel. Ce critère complémentaire a ainsi conduit à écarter un nombre important d'opérations notamment sur les projets de rénovation où cette pratique contractuelle est moins répandue en raison de la plus faible génération de déchets. L'activité de rénovation est ainsi celle dont le taux d'alignement est le plus faible malgré une approche en principe plus vertueuse sur ce critère ;
- **Pollution** : le respect d'un des critères du DNSH Pollution, celui relatif à la réglementation REACH<sup>(1)</sup> nécessite de documenter non seulement l'application des réglementations en vigueur par le Groupe et ses fournisseurs, mais aussi de vérifier que le Groupe ne met pas sur le marché des produits contenant des « substances extrêmement préoccupantes » à des concentrations supérieures à 0,1 % au sens de la réglementation.

Il convient préalablement de rappeler que tout metteur en marché doit obligatoirement informer ses clients de la présence de *substance of very high concern (SVHC)* figurant sur la liste candidate en application de l'article 59 et en tenant compte des critères de l'article 576 du Règlement REACH qui seraient présentes à des concentrations supérieures à 0,1 %. S'agissant des substances et des mélanges, cette information est obligatoirement communiquée via les fiches de données de sécurité (FDS) (article 31 de REACH). Pour les articles, l'article 33.17 ne précise pas le moyen à utiliser ; en règle générale, l'information est portée dans les FDES ou dans une attestation indépendante transmise du fournisseur à son client (B to B). Du point de vue de Cogedim, en tant qu'acquéreur du produit, il découle de ces obligations, que l'absence d'information relative à la présence de SVHC reçue des fournisseurs indique que ces substances ne sont *a priori* pas présentes.

En conséquence, en l'absence d'une telle information de la part de ses fournisseurs, Altareit pourrait donc raisonnablement considérer que les produits achetés pour ses opérations sont exempts de SVHC.

Néanmoins, le Groupe a fait le choix de sécuriser davantage son analyse du critère Pollution en adoptant une démarche pro-active additionnelle de détection de présence de substances SVHC de la liste candidate dans ses produits.

Cette méthodologie additionnelle de détection a été mise en œuvre sur la base d'un échantillonnage représentatif des produits commercialisés par le Groupe ; elle permet notamment de confirmer que l'obligation réglementaire de communication visant les SVHC est correctement comprise et appliquée par les fournisseurs du Groupe.

En pratique, le Groupe a élaboré un échantillonnage significatif et représentatif de l'intégralité des références de produits sur le périmètre de notre marque Cogedim, fondé sur une logique d'analyse de risque.

Ainsi, 2 facteurs complémentaires ont été définis pour sélectionner les familles de produits à analyser dans cet objectif :

- **occurrence** : les produits les plus utilisés dans le cadre des projets de Cogedim, qui représentent les plus gros volumes. En particulier, les produits utilisés dans la formulation des bétons et le bois de structure,
- **gravité** : les produits pour lesquels d'une part la présence de SVHC peut être retrouvée et, d'autre part pouvant exposer les occupants. En particulier, les produits en contact avec l'air intérieur ou pouvant relarguer des substances.

Concrètement, cette étude a porté sur un échantillon représentant entre 50 et 60 % en valeur des produits ou matériaux utilisés/mis en œuvre sur une opération standard. Cette opération est représentative dans ses caractéristiques aux niveaux moyens des programmes déployés sur le Groupe en termes de : nombre de lots, surface SHAB, typologies de matériaux utilisés (niveau de collection majoritairement mise en œuvre), spécificité architecturale en fonction de la région, etc.

Les conclusions de cette étude sont les suivantes :

- Toutes les catégories de produits étudiées font état de l'absence de SVHC sauf une qui fait état de présence d'une substance de la liste candidate.
- Pour cette catégorie, une recherche complémentaire a été menée auprès d'autres fournisseurs à l'aide de la base de donnée INIES. La totalité des documents consultés pour ce produit ont mentionné la présence d'une substance de la liste candidate dans des quantités dépassant 0,1 % en masse. Le périmètre de l'étude correspondant à ~65 % du marché français sur ce type de produits, le Groupe a pu considérer qu'il n'existe pas de substances ou technologies de substitution appropriées sur le marché. De plus, les fabricants ont tous attestés de la bonne conformité sanitaire des produits incriminés. On se situe donc dans le cas de figure présenté à l'article (f) de l'annexe C du règlement « Taxonomie » précité : "*L'activité ne conduit pas à la fabrication, à la mise sur le marché ou à l'utilisation : (f) de substances [...] qui ont été identifiées conformément à l'article 59, paragraphe 1, dudit règlement [...] sauf si les opérateurs estiment, documents à l'appui, qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées sur le marché, et qu'elles sont utilisées dans des conditions contrôlées*". Par ailleurs, la concentration de ce type de produit à l'échelle de l'opération est considérée comme négligeable (< 0,01 % en volume).
- Ainsi, Sur la base de l'échantillon analysé dans la présente étude, qui est représentatif de l'activité de promotion immobilière sous marque Cogedim mais également des autres marques du groupe, l'ensemble de l'activité de promotion immobilière du groupe Altareit est aligné avec le critère de la Taxonomie précisément analysé.

(1) *Substances of Very High Concern (SVHC) figurant sur la liste des substances candidates en application de l'article 59 et tenant compte des critères des articles 57 et 58 du Règlement REACH (certaines substances cancérigènes ; mutagènes sur les cellules germinales ; toxiques pour la reproduction ; persistantes, bioaccumulables et toxiques ; très persistantes et très bioaccumulables ; perturbateurs endocriniens...).*

### Prochaines étapes

Dans une approche environnementale toujours plus exemplaire, les activités de promotion du Groupe se sont structurées progressivement ces dernières années. Cela a permis à Altarea de prendre une avance sectorielle sur des sujets complexes et nouveaux.

Ainsi, dès le début de cette année, deux partenariats ont été conclus avec des tiers de confiance sur la gestion des déchets dans le but de :

- sécuriser 100 % de nos projets sur une valorisation des déchets de chantier à plus de 70 % en matière ;
- avoir un effet vertueux sur l'écosystème chantier (entreprises, prestataires...).

Ces partenariats ont été mis en place sur les constructions neuves, l'objectif étant de l'étendre aussi aux activités de rénovation en 2024.

Concernant REACH, des actions sont en cours pour mettre en place dès le T2 2024, une surveillance des FDES afin de contrôler l'apparition ou non de substance de la liste candidate selon le règlement REACH (si supérieur à 0,1 % en masse) :

- un contrôle sera effectué sur les FDES des produits/matériaux intégrés aux modèles de programmations types régionaux afin de confirmer l'absence de substances de la liste candidate ;
- ce contrôle sera effectué en central par les directions techniques des marques. En cas de présence des substances de la liste candidate, un travail complémentaire sera effectué pour :
  - échanger avec le fournisseur / partenaire pour identifier de potentiels produits de substitution,
  - identifier d'éventuels produits de substitution ;

- par ailleurs et dans un souci de sensibilisation des équipes opérationnelles et achats sur le sujet REACH, une formation spécifique en lien avec celle effectuée sur la Taxonomie leur sera partagée ;

- de plus, le risque lié aux substances dangereuses de la liste candidate sera intégré dans la charte des achats responsables du Groupe<sup>(1)</sup>. Un paragraphe y sera intégré obligeant nos partenaires/fournisseurs à respecter le règlement REACH et à nous notifier dans le cas de présence de substances dangereuses dans les produits/matériaux. Cette charte est mentionnée dans tous nos CCTP signés avec nos fournisseurs et partenaires.

Enfin, dans un souci d'amélioration continue, l'ambition du Groupe sur 2024 est aussi de :

- former tous les opérationnels du Groupe à la Taxonomie et à ses impacts sur nos projets, notamment sur le sujet des risques climatiques et de la circularité ;
- d'intégrer la Taxonomie dans les processus des différentes marques : jalons structurants des programmes, comités d'engagement ;
- d'automatiser le *reporting* dans un souci constant de traçabilité et d'auditabilité.

Les objectifs d'alignement à la Taxonomie ont aussi été intégrés, tant dans la rémunération des salariés<sup>(2)</sup> que dans celle des dirigeants<sup>(3)</sup> du Groupe.







(1) La charte des achats responsables du Groupe est consultable sur son site internet via le lien ci-après : <https://presse.altarea.com/assets/charte-achats-responsables.html>.

(2) À travers notamment l'accord d'intéressement Groupe.

(3) Un objectif d'alignement du chiffre d'affaires consolidé a été intégré dans la rémunération variable de la Gérance pour l'exercice 2023. Cette résolution a été approuvée par les actionnaires à l'occasion de l'Assemblée Générale du 8 juin 2023 (résolution « Say on Pay »).

## 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.

<p><b>Pacte Mondial des Nations Unies et objectifs de développement durable</b></p>	<p>Le groupe Altarea est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale 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. 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>  
<p><b>Paris Action Climat</b></p>	<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. Le groupe Altarea s'engage à contribuer au développement d'une économie bas carbone et au renforcement de la nature sur le territoire parisien.</p>	
<p><b>OID</b></p>	<p>L'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID) 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. Depuis avril 2023, le groupe Altarea est partenaire et membre du comité stratégique du Label'ID, une initiative de l'OID et l'Université de la Ville de Demain dont l'objectif est la montée en compétences de l'ensemble des professionnels de l'immobilier sur les sujets de développement durable. Enfin, le Groupe contribue également aux publications de l'association comme le Baromètre de l'immobilier responsable de l'OID.</p>	
<p><b>L'Université de la Ville de Demain</b></p>	<p>Portée par la Fondation Palladio, l'Université de la Ville de Demain est un mouvement qui vise à construire un mode inédit de coopération entre acteurs publics, acteurs privés et société civile en faveur d'une ville bas carbone pour tous (France Géoénergie, le développement de pensions de famille...). Le groupe Altarea est membre fondateur de ce mouvement. Plusieurs initiatives citées dans ce chapitre proviennent des réflexions de l'Université de la Ville de Demain.</p>	
<p><b>BIG</b></p>	<p>Le groupe Altarea est également 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>	
<p><b>CIBI</b></p>	<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>	
<p><b>BBCA</b></p>	<p>Le groupe Altarea est membre de l'association Bâtiment Bas Carbone et suit les travaux permettant d'évoluer vers une construction décarbonée.</p>	

## 4 RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

La RSE au cœur de la stratégie du Groupe

<b>Booster du Réemploi</b>	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.	
<b>Booster des ENR&amp;R</b>	Le groupe Altarea est également membre du Booster des Énergies Renouvelables et de Récupération, un programme qui vise à accélérer le déploiement des énergies locales pour un immobilier plus résilient.	
<b>Paris &amp; Co</b>	En 2023, le groupe Altarea a rejoint la démarche « Vers une ville Low Tech » de Paris & Co, l'agence d'innovation de Paris et de la métropole. Ce réseau de partenaires questionne les manières de concevoir la ville afin de co-construire des solutions frugales et répondre aux grands défis du siècle.	
<b>Institut de la Transition Foncière</b>	L'Institut de la Transition Foncière est une association regroupant les acteurs de la gestion durable des sols. Le groupe Altarea est partenaire de cet organisme aux côtés d'autres entreprises, associations, établissements de recherche et opérateurs publics.	
<b>Net Zero Initiative 4 Real Estate</b>	Le groupe Altarea participe au projet Net Zero Initiative 4 Real Estate (NZI4RE) qui a pour vocation de rassembler des entreprises de l'immobilier et des experts en vue d'élaborer un guide pratique de la neutralité carbone à destination des promoteurs et aménageurs.	
<b>Organisations professionnelles</b>	Le groupe Altarea participe activement aux échanges sur les sujets liés à la RSE à la Fédération des Entreprises Immobilières (FEI) et à la Fédération des Promoteurs Immobiliers (FPI).	
<b>Charte de la diversité</b>	Le groupe Altarea s'engage dans la lutte contre les discriminations et est signataire, depuis décembre 2013, de la charte de la diversité.	



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

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2023	Évolution 2022-2023	Commentaire
Promotion immobilière	Réduire de 50 % l'intensité surfacique entre 2019 et 2035 <sup>(a)</sup>	1,3 tCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup> (- 16 % vs. 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'action 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 urbains ont un diagnostic écologique	=	Le Groupe fait systématiquement appel à un écologue afin de favoriser une biodiversité urbaine utile et de qualité
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 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	74 % 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

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

### 4.2.1 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 2035, 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 ;
- 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. Ainsi, les émissions des opérations proviennent soit des analyses de cycle de vie (ACV) - pour 17 % des opérations - soit de données standards en fonction de l'année de l'opération.

Depuis début 2023, Altareit a initié un travail important consistant à compléter le scope 3 de nouvelles natures d'émissions jusque-là non encore reportée, notamment pour le corporate. Ainsi, Le Groupe est maintenant capable de reporter 8 des 15 catégories identifiées par le GHG Protocol.

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).

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.

### 4.2.1.1 Panorama des émissions d'Altareit

Altareit mesure son empreinte carbone conformément à la méthodologie du Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

#### Émissions du Groupe en 2023

Total des émissions Groupe <sup>(a)</sup>	tCO <sub>2</sub> e
Scope 1	1 226
Scope 2 <i>market-based</i>	532
Scope 2 <i>location-based</i>	425
Scope 3	878 176
<b>TOTAL MARKET-BASED</b>	<b>879 935</b>
<b>TOTAL LOCATION-BASED</b>	<b>879 828</b>

(a) Périmètre Promotion et Corporate.

Les scopes 1 et 2 (approche *market-based*) incluent les énergies consommées dans les bâtiments de bureau, ainsi que les déplacements professionnels en voiture de fonction.

L'empreinte relativement faible des scopes 1 et 2 s'explique par les activités du Groupe (majoritairement des activités de promotion) et le mix faiblement carboné de l'électricité française. Par ailleurs, Altareit utilise principalement de l'électricité garantie d'origine renouvelable sur son siège social.

Concernant le scope 3, le Groupe intègre 8 catégories identifiées par le GHG protocol :

- Achats de biens et services ;
- Actifs en leasing aval ;
- Biens immobilisés (CapEx des actifs) ;
- Déplacements professionnels ;
- Déplacements domicile-travail ;
- Déchets générés par l'activité ;
- Utilisation des produits vendus (ICe) ;
- Fin de vie des produits finis.

#### Émissions de la Promotion en 2023

Émissions de CO <sub>2</sub>	en tCO <sub>2</sub> e			
	Total	Logement	Immobilier d'entreprise	Commerce
Scope 1	1 226	1 133	74	20
Scope 2 <i>market-based</i>	532	492	32	9
Scope 2 <i>location-based</i>	425	393	26	7
Scope 3	878 176	762 178	82 602	33 396
Dont achats (catégorie 1 du GHG Protocol)	552 110	465 701	64 619	21 790
Dont utilisation des actifs vendus sur 50 ans (catégorie 11 du GHG Protocol)	282 178	259 271	12 979	9 928
Dont autres émissions liées à l'ICc	41 557	35 053	4 864	1 640
Dont émissions allouées du Corporate	2 331	2 153	141	37
<b>TOTAL MARKET-BASED</b>	<b>879 935</b>	<b>763 803</b>	<b>82 708</b>	<b>33 424</b>
<b>TOTAL LOCATION-BASED</b>	<b>879 828</b>	<b>763 704</b>	<b>82 702</b>	<b>33 422</b>

Les émissions du scope 3 de la Promotion en 2023 sont dues pour :

- 86 % au Logement ;
- 9 % à l'Immobilier d'entreprise ;
- 4 % au Commerce de pied d'immeuble.

Elles sont comptabilisées à l'avancement technique<sup>(1)</sup> et commercial pour être mises en regard du chiffre d'affaires de l'activité.

(1) Calcul de l'avancement technique hors achat du foncier.

## 4.2.1.2 Évolution des émissions d'Altareit

Total des émissions Groupe	en tCO <sub>2</sub> e			
	2023	2022	2019 – Année de référence	Variation 2023/2019
Scope 1	1 226	898	825	48,6 %
Scope 2 <i>market-based</i>	532	572	565	- 5,8 %
Scope 2 <i>location-based</i>	425	506	515	- 17,4 %
Scope 3	877 277	1 065 877	1 534 691	- 42,8 %
<b>Sous-total <i>market-based</i></b>	<b>879 036</b>	<b>1 067 348</b>	<b>1 536 081</b>	<b>- 42,8 %</b>
<b>Sous-total <i>location-based</i></b>	<b>878 929</b>	<b>1 067 282</b>	<b>1 536 031</b>	<b>- 42,8 %</b>
Effet périmètre (Woodeum, etc.)		65 307	98 838	
Ajustement scope 3	899	461	423	
<b>TOTAL MARKET-BASED</b>	<b>879 935</b>	<b>1 133 116</b>	<b>1 635 342</b>	<b>- 46,2 %</b>
<b>TOTAL LOCATION-BASED</b>	<b>879 828</b>	<b>1 133 049</b>	<b>1 635 292</b>	<b>- 46,2 %</b>

Les émissions de gaz à effet de serre totales du Groupe ont diminué de 42,8 % depuis 2019.

En prenant en compte les effets suivants (calcul en *pro forma*) :

- les effets périmètres (intégration de Woodeum notamment) ;
- les effets liés aux changements méthodologiques, (ajustement du scope 3 sur le périmètre du Corporate).

Les émissions de GES ont diminué de 46,2 % depuis 2019.

Cette baisse s'explique par trois facteurs principaux :

- des efforts volontaires de réduction pour tendre vers la décarbonation des activités du Groupe détaillées au 4.2.1.5 ;
- les nouvelles exigences de la RE2020 ;
- la réduction du niveau d'activité économique de l'entreprise (en particulier sur la production de logements).

Emissions GES du Groupe en tCO <sub>2</sub> e		Var.
<b>Emissions GES 2022</b>	<b>1 067 348</b>	
Effet périmètre (Woodeum,...)	65 307	6%
Ajustement scope 3	461	0%
Promotion - effet volume	-144 285	-13%
Promotion - baisse de l'intensité carbone	-108 896	-10%
<b>EMISSIONS GES 2023</b>	<b>909 568</b>	<b>-16%</b>

Ainsi, la baisse de 16 % des émissions en 2023 vs 2022 provient principalement de la baisse d'activité en promotion (effet volume) en lien avec la crise immobilière (-144 milliers de tonnes).

Les progrès du Groupe en matière de décarbonation ont contribué à diminuer les émissions de -112 milliers de tonnes, grâce à la baisse de l'intensité carbone surfacique entre 2022 et 2023 (quantité de carbone nécessaire pour construire et utiliser un mètre carré d'immobilier).

### Ratios d'intensité carbone

L'intensité carbone est la quantité de gaz à effet de serre émis pour produire un mètre carré de surface ou générer un euro de chiffre d'affaires. Rapporter les émissions au chiffre d'affaires permet

de mesurer le découplage entre création de valeur économique et émissions de GES, principe fondamental de la croissance bas carbone.

	2023	2022	2019	Variation 2023/2019
Groupe : émissions rapportées au chiffre d'affaires, en gCO <sub>2</sub> e/€	359	391	533	- 32,6 %
Logement : intensité surfacique, en kgCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup>	1 302	1 422	1 572	- 17,2 %
Immobilier d'entreprise : intensité surfacique, en kgCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup>	1 275	1 372	1 509	- 15,5 %

Depuis 2019, Altareit a réduit de 33 % son intensité carbone en gCO<sub>2</sub>e/€, illustrant ainsi la décarbonation en cours des activités du Groupe.

Sur le périmètre du Logement, l'intensité surfacique a diminué de 17,2 % pour atteindre un niveau correspondant à 1302 kgCO<sub>2</sub>e/m<sup>2</sup>. Ce niveau reflète notamment le poids carbone moyen de notre stock d'opérations. La méthodologie à l'avancement, entraînant une prise en compte d'un stock d'opérations basées majoritairement sur des poids carbone moyens programmés en RT 2012.

Cette amélioration de l'intensité carbone est aussi liée à la sortie d'opérations anciennes (n'émettant pas ou plus cette année) dont le poids carbone moyen est plus important d'une part (intensité moyenne de 1 512 kgCO<sub>2</sub>e/m<sup>2</sup>) et à l'intégration d'opérations nouvelles (n'émettant pas ou pas encore l'année passée) plus performantes d'autre part (1 173 kgCO<sub>2</sub>e/m<sup>2</sup> en moyenne), dont les données des ACV ont été intégrées au calcul 2023.

### Évolution des émissions de la promotion

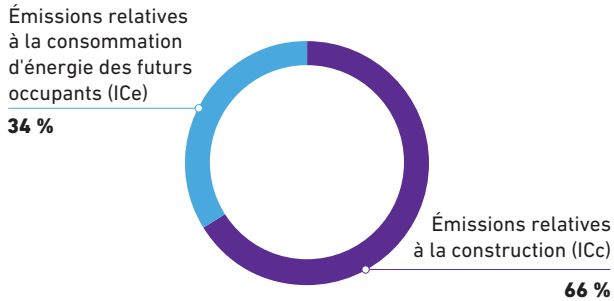
Promotion	en tCO <sub>2</sub> e								
	Logement			Immobilier d'entreprise			Commerce		
	2023	2022	2019 – Année de référence	2023	2022	2019 – Année de référence	2023	2022	2019 – Année de référence
Scope 1	1 133	826	751	74	61	62	20	11	12
Scope 2 <i>market-based</i>	492	526	469	32	39	39	9	7	8
Scope 2 <i>location-based</i>	393	465	426	26	35	35	7	6	7
Scope 3	762 178	915 267	1 042 043	82 602	101 825	315 012	33 396	48 785	177 636
Dont achats (catégorie 1 du GHG Protocol)	465 701	539 661	537 601	64 619	87 917	138 921	21 790	31 119	71 890
Dont utilisation des actifs vendus sur 50 ans (catégorie 11 du GHG Protocol)	259 271	333 839	462 934	12 979	7 206	165 548	9 928	15 308	100 319
Dont autres émissions amont	35 053	40 620	40 465	4 864	6 617	10 456	1 640	2 342	5 411
Dont émissions allouées du Corporate	2 153	1 146	1 043	141	85	86	37	15	17
<b>TOTAL MARKET-BASED</b>	<b>763 803</b>	<b>916 619</b>	<b>1 043 263</b>	<b>82 708</b>	<b>101 926</b>	<b>315 113</b>	<b>33 424</b>	<b>48 803</b>	<b>177 656</b>
<b>TOTAL LOCATION-BASED</b>	<b>763 704</b>	<b>916 558</b>	<b>1 043 220</b>	<b>82 702</b>	<b>101 921</b>	<b>315 109</b>	<b>33 422</b>	<b>48 802</b>	<b>177 655</b>

La baisse de 18 % des émissions de GES sur la promotion entre 2022 et 2023 s'explique en partie par un effet volume pour 7 % (réduction de l'activité en promotion) mais également aux progrès en matière de décarbonation des opérations du Groupe avec un effet taux de

11 % (baisse de l'intensité carbone surfacique) sur la période. Une faible part de cet effet taux provient notamment de l'intégration d'ACV réelles dans le calcul des émissions 2023.

### 4.2.1.3 Focus sur les émissions de la Promotion Logement

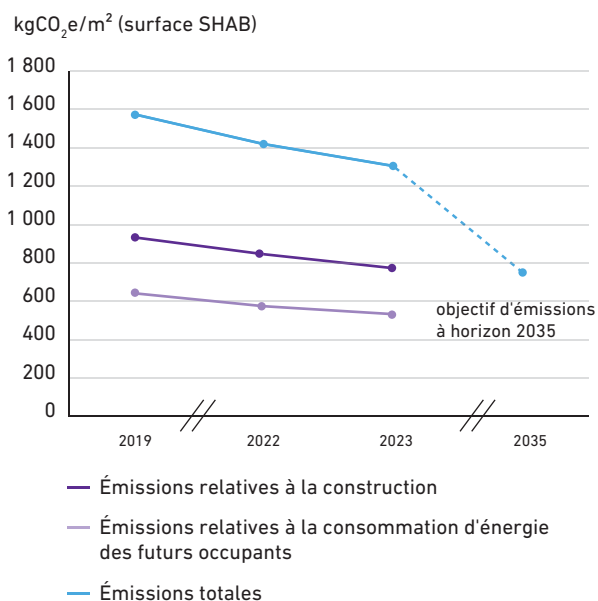
#### RÉPARTITION DE L'EMPREINTE CARBONE 2023 PAR POSTE D'ÉMISSION POUR LE LOGEMENT



En 2023, l'empreinte carbone de l'activité de Logement est composée sur le scope 3, des émissions calculées via les analyses de cycle de vie sur les opérations. Elles proviennent pour 66 % des émissions relatives à la construction (achat de matériaux principalement) et pour 34 % des émissions relatives à la consommation des futurs occupants.

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

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



La baisse de 8 % de l'intensité surfacique sur le logement entre 2023 et 2022 s'explique par une baisse de 11 % des émissions liées à la consommation d'énergie des futurs occupants et par une baisse de 7 % des émissions relatives à la construction (y compris achats de matériaux).

Altareit s'est engagé dans la réduction de l'empreinte carbone de ses opérations de Logement, avant même l'entrée en vigueur de la 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. 4.2.1.5).

### 4.2.1.4 Focus sur les émissions du Corporate

Les émissions des sièges sociaux du Groupe et des déplacements des collaborateurs représentent au total 4 090 tCO<sub>2</sub>e.

Le scope 3 a été ajusté afin d'y intégrer les natures d'émissions suivantes : les déchets, les achats de consommables et la migration pendulaire de nos collaborateurs.

Les émissions du Corporate sont réaffectées dans chaque activité au *pro rata* des effectifs.

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

#### La mobilisation de toute l'entreprise

Le Groupe souhaite devenir le leader de la transformation urbaine bas carbone :

- avec la fusion Woodeum x Pitch, Altareit crée un acteur majeur de la construction bas carbone, notamment *via* la construction en structure bois CLT (*Cross Laminated Timber*). La marque s'engage à produire des opérations RE2028 *a minima* dès cette année ;
- Altareit a également un savoir-faire majeur en réhabilitation, notamment grâce à l'expérience d'Altarea Entreprise et d'Histoire & Patrimoine ;
- par ailleurs, le Groupe s'organise pour faire face au défi de la décarbonation : en 2021, 88 % des collaborateurs du groupe Altarea ont été formés aux enjeux du climat dans l'immobilier, et les objectifs Climat intégrés dans les politiques de rémunération de tous.

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

#### Corporate

Les chiffres ci-dessous présentent les indicateurs de consommations du siège social du groupe Altarea, le 87 Richelieu.

#### Consommations d'énergie du siège

	Unité	2022	2023	Unité	2022	2023
Électricité	Gwhéf	3,14	2,89	GWhep	7,23	6,65
Réseau de chaleur	GWhef	0,80	0,70	GWhep	0,80	0,70
Réseau de froid	GWhef	1,11	0,92	GWhep	1,11	0,92
<b>TOTAL</b>	<b>GWhef</b>	<b>5,04</b>	<b>4,51</b>	<b>GWhep</b>	<b>9,13</b>	<b>8,26</b>
Intensité surfacique	kWhéf/m <sup>2</sup>	190	170	kWhép/m <sup>2</sup>	345	312
Consommation moyenne par collaborateur	kWhéf/ETP	4 552	3 712	kWhép/ETP	8 238	6 807

### 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

66 % des émissions du Groupe sont liées aux matériaux de construction. Ce poste est stratégique et touche directement le cœur de métier de conception du Groupe.

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

- le recours à la réhabilitation : la filiale Histoire & Patrimoine est dédiée aux réhabilitations, et l'activité d'Immobilier d'entreprise a développé une expertise majeure en restructuration, notamment en Île-de-France, comme en témoigne le 87 Richelieu, le siège du Groupe. Réutiliser la superstructure et les fondations permet de réduire environ de moitié les émissions ;
- une conception sobre des bâtiments : améliorer leur compacité pour consommer moins de matériaux ;
- la substitution des matériaux dont la fabrication émet des quantités importantes de CO<sub>2</sub> par des matériaux moins carbonés, tels que les matériaux biosourcés (le bois notamment) ou encore des bétons plus faiblement carbonés (béton de bois, béton de terre, ciment « bas carbone »...), etc. Ce levier est particulièrement vrai pour la nouvelle marque du Groupe Woodeum x Pitch, acteur majeur de la construction bas carbone, notamment via la construction en structure bois CLT. La marque s'engage à produire des opérations RE2028 *a minima* dès cette année.

Depuis 2022, la RE2020 est entrée en vigueur pour les opérations de Logement neuf et impose de ne pas dépasser des plafonds d'intensité carbone pour les matériaux de construction. Elle s'accompagne de la généralisation d'ACV qui permettent au Groupe d'approfondir les retours d'expériences et faire monter en compétences les équipes ;

- le développement d'opérations de qualité, modulables et réversibles, qui participent à l'économie de ressources et, donc, à la réduction de l'empreinte carbone (cf. 4.2.3).

#### 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 opérations vendues par Altareit représentent 31 % 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 et usagers. 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'alimentation en énergies peu carbonées (pompes à chaleur, réseaux de chaleur...);
- le recours aux énergies renouvelables, lorsque cela est possible (géothermie, photovoltaïque intégré au bâti, chaufferie bois...). En 2023, 69 % des projets d'Immobilier d'entreprise ont recours aux énergies renouvelables et 37 % en produisent sur site ;
- la sensibilisation des occupants et utilisateurs : pour compléter le dispositif : les équipes Logement diffusent systématiquement un livret aux acquéreurs, avec des conseils pratiques pour une meilleure utilisation du logement (économies d'énergie notamment).

#### 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, allant de pair avec des objectifs en termes d'émissions de carbone liées à la consommation d'énergie des opérations. Sur un certain nombre d'opérations, le Groupe va plus loin que la réglementation et anticipe les futurs seuils de cette dernière.

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

## Immobilier d'entreprise

Comme en Logement, la RE2020 est entrée en vigueur en 2022 pour les opérations neuves et fixe des standards exigeants. Par ailleurs, pour les projets non soumis à la RE2020, le Groupe cherche à atteindre un niveau de consommation énergétique supérieur à celui de la réglementation applicable au projet.

Ainsi, en 2023, 99 % des projets Immobilier d'entreprise dépassent de plus de 30 % les exigences de la réglementation. Par ailleurs, en 2023, le gain énergétique moyen par rapport à la réglementation applicable était de 44 % (en surface). Ces chiffres sont stables depuis 2017, témoignant de l'engagement continu du Groupe.

Enfin, un processus de *commissioning* est généralisé, 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 des performances prévues.

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

Pour contribuer à réduire les émissions liées aux déplacements des occupants et usagers de ses opérations et actifs 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 4.2.4) ;
- pour compléter le dispositif, Altareit propose des solutions complémentaires de mobilité durable. Par exemple, Cogedim

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 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 siège du Groupe : un nombre limité de places de parking et un pack mobilité.

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

Ces 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).

En complément des analyses menées au niveau Groupe, les différentes marques réalisent dorénavant systématiquement des études sur les enjeux d'adaptation à l'échelle de l'opération (notamment concernant les risques physiques), grâce à des outils dédiés (Bat-ADAPT (Observatoire de l'Immobilier Durable), Résilience (CERQUAL)...).

Par ailleurs, depuis 2020, Cogedim a conçu et déployé un plan d'actions sur l'adaptation, en associant les équipes techniques, produit, RSE, clients... Ce guide détaillé de solutions de confort d'été a été entièrement revu en 2022 afin de faire coïncider solutions techniques et exigences de RE2020, qui 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 sur certaines opérations des revêtements perméables ou encore de la végétation, source de rafraîchissement. À titre d'exemple, l'opération KI (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.

### 4.2.1.7 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.

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.

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

- 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. La fiche relative au risque Climat a été mise à jour en 2023 ;
- dans le cadre de l'établissement de son plan de transition, le Groupe établit une veille sur les risques liés aux enjeux d'atténuation. Dans le cadre de l'application de la RE2020 et de l'anticipation des différents seuils, le Groupe a ainsi chiffré l'impact à court et moyen terme de la décarbonation de sa production de logements ;
- une évaluation approfondie des risques physiques a été menée sur les zones d'implantation des opérations de promotion en 2019. En 2023, le Groupe a généralisé les études de risques physiques sur tous ses programmes.



## 2. Stratégie

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

Altareit définit les échéances de court, moyen et long terme selon les critères de la CSRD :

- court terme (1 an) ;
- moyen terme (entre 1 et 5 ans) ;
- long terme (plus de 5 ans).

Le métier d'Altareit, la construction de la ville, est un métier de long terme. Le Groupe envisage donc systématiquement les conséquences de ses choix à long terme, puisque les bâtiments et quartiers ont vocation à fonctionner au moins 50 ans. 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 un quart des émissions en France, il est directement concerné par les exigences de réduction des émissions et les réglementations à venir. Les risques sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ réglementaires : seuils de la RE2020, taxation carbone, obligations croissantes de reporting ;</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>■ 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> <li>■ Accès à la dette plus difficile pour les entreprises ne présentant pas de plan de transition.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définition en cours de trajectoires carbone court, moyen et long terme pour chaque métier ;</li> <li>■ Anticipation des coûts dans les <i>business plans</i> ;</li> <li>■ Veille réglementaire ;</li> <li>■ Veille sur les attentes des parties prenantes : collectivités, élus, clients individuels, investisseurs ;</li> <li>■ Acquisition d'un acteur majeur de la construction décarbonée, Woodeum, et organisation d'une fusion avec Pitch Immo pour créer un acteur majeur de l'immobilier bas carbone ;</li> <li>■ Développement des compétences de réhabilitation et rénovation énergétique (Histoire &amp; Patrimoine, Jouvence...);</li> <li>■ Diversification stratégique vers des métiers nouveaux (énergies renouvelables, <i>data centers</i>, logistique urbaine...).</li> </ul>
<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, les bâtiments et leurs habitants.</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>■ Moins de permis de construire délivrés (notamment dans les zones de stress hydrique) ;</li> <li>■ Coûts supplémentaires liés à des techniques de constructions différentes.</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>■ Une évaluation approfondie des risques physiques a été menée sur les zones d'implantation des opérations de promotion en 2019 (selon deux scénarios du GIEC : un optimiste (RCP4.5), et un pessimiste (RCP8.5)). En 2023, le Groupe a généralisé les études de risques physiques sur tous ses programmes de promotion ;</li> <li>■ Démarche de confort d'été dans la conception des logements Cogedim ;</li> <li>■ Veille permanente des équipes produits pour adapter l'offre.</li> </ul>
<p><b>Opportunités</b></p>	<p><b>Court et moyen terme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capter des marchés (demande de clients pour des bâtiments performants écologiquement) ;</li> <li>■ Capter des financements grâce à des emprunts liés à la performance durable (<i>sustainability loans</i>) bas carbone.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contact renforcé avec l'ensemble du réseau de vente pour mettre en avant les projets bas carbone et écologiques (formation approfondie des vendeurs, qualification plus systématique des caractéristiques RSE des programmes...);</li> <li>■ Le groupe Altarea a signé avec Crédit Agricole Corporate and Investment Bank le premier <i>EU Taxonomy linked loan</i> du secteur immobilier français, un crédit bancaire corporate de 200 millions d'euros d'une durée de 5 ans intégrant une clause d'alignement du chiffre d'affaires à la Taxonomie européenne pouvant se traduire par une bonification (ou une pénalisation) de la marge appliquée en fonction de la performance.</li> </ul>



### Focus sur les produits et services

La RE2020 et ses différents seuils imposent un changement généralisé dans la conception des bâtiments, avec une approche bas carbone, une efficacité énergétique encore plus grande et des conditions de confort d'été. Par ailleurs, à moyen-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 crée un leader de l'immobilier bas carbone avec la fusion Woodeum x Pitch. Par ailleurs dans toutes ses marques, le Groupe anticipe en multipliant les expérimentations bas carbone : 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 s'adapte progressivement aux nouvelles contraintes, en particulier les seuils de plus en plus ambitieux de la RE2020.

Le groupe Altarea est aussi membre de nombreuses initiatives innovantes en matière de transformation bas carbone, comme le Booster des énergies renouvelables et de récupération ou le Booster du réemploi, qui lui permettent de toujours être au fait des meilleures pratiques du marché.

### Focus sur la chaîne d'approvisionnement

À court terme, pour s'adapter notamment à la RE2020 et ses futurs seuils, le Groupe 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.

### Lien entre climat et création de valeur

Altareit a pris la mesure des enjeux climatiques, et se positionne comme leader de l'immobilier bas carbone. 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.

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 : Altareit se positionne sur de nouvelles activités en lien avec la transition énergétique, comme le développement d'énergies renouvelables, ou la rénovation énergétique. Le groupe Altarea a également signé avec Crédit Agricole Corporate and Investment Bank le premier *EU Taxonomy linked loan* du secteur immobilier français.

### 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, anticipation financière. La stratégie du Groupe semble donc compatible avec les différents scénarios climatiques, même si cela implique des transformations des métiers à moyen terme. Le marché d'Altareit est immense et n'est pas menacé par les enjeux climatiques (besoin de se loger, de travailler...). 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, revue 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.

Un travail complémentaire en prévision de la CSRD a été débuté en 2023.

### 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... Les méthodologies suivies sont présentées dans le chapitre 4.5.

## 4.2.2 Préserver la biodiversité et les sols

La lutte contre l'étalement urbain et l'artificialisation des sols, la protection de la biodiversité y compris en ville 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 important de bien-être pour les habitants. Les services rendus par la nature, comme la limitation de l'effet îlot de chaleur et le rafraîchissement des bâtiments, sont des attentes fortes des clients.

Altareit structure sa démarche autour des notions des services rendus par la nature et de co-bénéfices : 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, la densification 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 ;
- favoriser la nature en ville pour prévenir les effets du changement climatique, en particulier les effets d'îlots de chaleur en ville, et apporter bien-être et confort aux clients et usagers ;
- avoir une bonne gestion de la ressource eau, en permettant l'infiltration et en favorisant les espaces perméables.

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, le groupe Altarea 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 LE QUARTIER DES HIRONDELLES À ANNECY

Avec 675 nouveaux logements, dont 226 relevant du parc social, la création du Quartier des Hironnelles est une opération de transformation urbaine majeure pour Annecy. En s'engageant à développer des espaces verts et partagés, à préserver la biodiversité, à gérer de manière responsable les ressources naturelles, Cogedim concilie vision durable de l'architecture et bien-être quotidien des résidents. La présence de noues pour récolter les eaux pluviales, le soin apporté aux aménagements paysagers ou encore la création de voies de circulation douce ou exclusivement piétonne en sont les illustrations concrètes. Les bâtiments ont été pensés pour pouvoir dialoguer harmonieusement avec la nature, parfois mise en scène sur leurs toits et leurs étages.

### Préserver les espaces naturels et éviter 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 2023, 62 % 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.

L'activité Altarea Logistique peut être à l'origine d'une artificialisation importante des sols. Malgré la consommation de terres, Altarea Logistique compense systématiquement en allant au-delà des réglementations en recréant sur les terres autour de ses projets des habitats et gîtes afin de préserver les espèces, restaure les zones humides et soutient l'agriculture locale. Par exemple, sur le site de Bollène, le projet s'étend sur plus de 26 hectares. Après concertation avec la préfecture, la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement de la région PACA et la Direction départementale des territoires, une compensation de 20 hectares a été réalisée.

À partir de 2024, Cogedim mesurera de façon systématique le coefficient de biotope par surface (CBS) sur ses projets. Ce coefficient définit la part de surface éco-aménagée (végétalisée ou favorable à l'écosystème) sur la surface totale d'une parcelle considérée par un projet de construction (neuve ou rénovation). Cela permettra au Groupe de mesurer et maîtriser son artificialisation.

## Protéger la biodiversité et les écosystèmes

Le Groupe porte une attention particulière au maintien ou à la valorisation de la faune et de la flore.

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.

Ces exigences s'appliquent également aux nouvelles activités du Groupe, comme la Logistique, qui a recours à des écologues. Sur le projet Bollène, des inventaires faune et flore ont permis d'identifier des espèces d'oiseaux protégées sur la zone de travaux. Un travail a été effectué en lien avec les écologues pour recréer des habitats à ces espèces. Pour limiter les nuisances du chantier sur ces espèces, différents travaux ont été effectués en lien avec des écologues pour recréer leurs habitats naturels ou encore réduire les expositions lumineuses.

## Favoriser la nature en ville

La végétation permet de limiter les îlots de chaleur urbains grâce à son pouvoir rafraîchissant. Altareit est convaincu que la présence de la nature en ville est un facteur important de bien-être pour ses habitants et usagers.

La pandémie de Covid-19, avec ses confinements successifs, a renforcé l'importance du contact avec la nature dans la ville. Le Groupe porte une attention particulière au lien avec l'extérieur depuis plusieurs années dans le cadre de sa démarche qualité. 98 % des logements Cogedim lancés en 2023 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. À Montpellier, par exemple, le programme Orion Sky propose un toit terrasse arboré partagé.

## Favoriser l'infiltration d'eau

Afin de permettre à l'eau de pénétrer dans le sol, Cogedim s'est engagé à créer des places de parking perméables.

### 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).

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.

## 4.2.3 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 dans ses projets (recours à des filières alternatives, allongement de la durée de vie des bâtiments, intensification de leur usage...).

Par ailleurs, le secteur de la construction joue un rôle majeur dans la consommation des ressources naturelles (sable, métaux et minéraux, bois, eau...).

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

- conception : il s'agit de l'étape la plus importante car l'objectif est de trouver une solution équilibrée entre l'impact environnemental

des ressources utilisées (réhabilitation, matériaux recyclés, réemploi, etc.) et la capacité du bâtiment à éviter toute obsolescence prématurée (performance énergétique, architecture évolutive et réversible, facilité de déconstruction, etc.) ;

- construction : il s'agit de réduire la production de déchets de chantier, de les trier, de les valoriser et de privilégier les matériaux recyclés ou locaux ;
- exploitation : il est 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.

(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.

### Logement et Immobilier d'entreprise

#### Réhabilitation

En Logement, Histoire & Patrimoine est spécialisée dans la réhabilitation et la restauration de biens immobiliers résidentiels anciens partout en France depuis près de 20 ans. Les façades et la structure porteuse des bâtiments sont systématiquement conservées, sauf désordre structurel avéré. En 2023, cette activité représente près de 230 000 m<sup>2</sup> en cours de réhabilitation ou réhabilités dans l'année. Les autres marques de Logement du Groupe ont, elles, recours ponctuellement à la réhabilitation, lorsque l'opération s'y prête.

En Immobilier d'entreprise, les réhabilitations sont plus fréquentes en Île-de-France, où elles représentaient 62 % des projets en 2023 (en surface), un chiffre supérieur à 30 % depuis 2015.

#### Réemploi

##### LE BOOSTER DU RÉEMPLOI

Lancée en 2019, cette initiative sectorielle rassemble des donneurs d'ordre (maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, 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. Le partenariat avec le Booster a permis au Groupe de travailler sur le réemploi sur des opérations variées, du Logement aux gares, en passant par l'Immobilier d'entreprise.

En parallèle de ce travail sur des opérations précises, Cogedim et la direction RSE ont travaillé en 2023 sur un guide à usage interne visant à favoriser l'utilisation de matériaux de réemploi dans les parties communes de ses opérations.

En complément des actions en lien avec le Booster du Réemploi, Altareit réemploie régulièrement sur ses opérations certains matériaux (terres excavées, béton concassé...) pour les remblais.

#### Utilisation de matériaux renouvelables

Le Groupe a recours à des matériaux durables sur certaines de ses opérations. Chez Woodeum, toutes les opérations sont en bois massif CLT (*Cross Laminated Timber*), issu de forêts durablement gérées. Dans les autres marques du Groupe, des opérations ont ponctuellement recours à des matériaux biosourcés.

#### Réduction, tri et valorisation des déchets de chantier

Altareit a entamé une démarche de progrès sur la gestion des déchets de chantier depuis plusieurs années. Cette démarche se traduit notamment par l'élaboration de chartes chantiers à faibles nuisances, qui doivent être signées par les entreprises intervenant sur les chantiers du Groupe et qui visent à réduire les volumes de déchets, améliorer leur tri et leur valorisation.

En complément de cette démarche d'amélioration des pratiques, le Groupe améliore progressivement la qualité du *reporting* lié aux déchets, en lien avec l'objectif de 70 % minimum de valorisation matière de la Taxonomie. Ainsi, en 2023, Cogedim a, par exemple, conclu un partenariat avec Waste Marketplace pour encourager la transparence du suivi des déchets de ses chantiers.

En 2023, tous les nouveaux projets en développement sont couverts par une charte chantier propre.

**90 % des déchets des chantiers Immobilier d'entreprise sont valorisés, dont 82 % matière<sup>(1)</sup>**

(1) Taux de couverture de l'indicateur : 31 %.

(2) Observatoire de l'Immobilier Durable – Baromètre de la performance énergétique et environnementale – Décembre 2023.

### Économies d'énergie

Le Groupe développe des opérations performantes énergétiquement, recourant parfois aux énergies renouvelables (cf. 4.2.1). Ceci participe à la réduction des consommations d'énergie et, *in fine*, à la préservation des ressources.

#### Gestion responsable de l'eau

Le Groupe reconnaît l'importance cruciale de la gestion durable de la ressource hydrique dans le contexte de la protection de la nature et de la biodiversité. Conscient des défis croissants liés au stress hydrique dans certaines régions, le Groupe s'engage à prendre des mesures pour minimiser son impact sur les écosystèmes aquatiques.

Dans cette optique, Altareit met en œuvre une série d'actions visant à réduire sa consommation d'eau et à promouvoir une utilisation responsable de cette ressource précieuse. À ce titre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, tous les logements disposent d'équipements hydro-économes.

De plus, le Groupe sensibilise ses parties prenantes internes et externes quant à l'importance de la conservation de l'eau.

#### Qualité, modularité et réversibilité des opérations

Le Groupe développe des opérations de qualité (cf. 4.3.2 et 4.3.3) et modulables. De même, certaines opérations, d'Immobilier d'entreprise notamment, sont réversibles (il est possible de transformer le bâtiment pour en modifier l'usage, sans passer par l'étape démolition-reconstruction). Ceci réduit le risque d'obsolescence des projets et participe *in fine* à l'économie des ressources nécessaires à leur construction.

### Corporate

#### Les déchets générés par le siège social

Les contrats d'exploitation du siège social du groupe Altarea, le 87 Richelieu, 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.

#### Quantité, tri et valorisation des déchets du siège

	2022	2023
<b>Quantité totale de déchets produits (t)</b>	<b>58,57</b>	<b>60,47</b>
Quantité totale de déchets produits (kg/m <sup>2</sup> )	2,21	2,28
Quantité totale de déchets produits (kg/ETP)	52,86	49,81
<b>Quantité totale de déchets triés et valorisés matière (t)</b>	<b>30,97</b>	<b>30,32</b>
Part des déchets triés et valorisés matière	53 %	50 %
<b>Quantité totale de déchets incinérés avec valorisation énergétique (t)</b>	<b>27,60</b>	<b>30,16</b>
Part des déchets incinérés avec valorisation énergétique	47 %	50 %

Les ratios de quantité de déchets produits sont dans la moyenne des bureaux<sup>(2)</sup>.

## La consommation d'eau du siège social

Le siège social du groupe Altarea dispose d'équipements hydro-économiques ; les chiffres ci-dessous présentent les données de consommation d'eau du siège.

### Consommation d'eau du siège

	2022	2023
<b>Consommation d'eau (m<sup>3</sup>)</b>	<b>14 999</b>	<b>9 137</b>
Consommation d'eau (m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup> )	0,57	0,34
Consommation d'eau (m <sup>3</sup> /ETP)	14,00	7,53

Les ratios de consommation d'eau de 2023 sont dans la moyenne des consommations des bureaux<sup>(1)</sup> (la surconsommation d'eau de 2022 était due à une fuite).

## 4.2.4 Développer des projets urbains désirables à impacts positifs

En tant que développeur urbain, Altareit façonne l'environnement de vie de millions d'usagers et a une responsabilité forte dans le devenir de ses territoires d'implantation. Cela 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 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.

Apporter des solutions à ces tendances de fond est un enjeu essentiel pour Altareit afin de répondre aux attentes des collectivités et contribuer positivement aux transformations des territoires.

Malgré les profonds bouleversements qui déstabilisent le secteur de l'immobilier en 2023, le Groupe s'adapte grâce à son modèle intégré, son agilité opérationnelle et son bilan financier robuste. Dans ce contexte, la pertinence des réponses aux défis territoriaux est la condition de la réussite du Groupe.

Avec pour mission de mettre l'intérêt général de la ville au cœur de ses projets, 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. 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).

## Des projets urbains désirables

### La densité et la mixité de la ville

Le Groupe a développé une plateforme de compétences couvrant l'ensemble des classes d'actifs immobiliers. Fort de son modèle intégré et de sa vision globale des enjeux urbains, Altareit est en mesure de répondre à tous les besoins de la ville.

#### LE QUARTIER TOULOUSE GUILLAUMET

Le projet de renouvellement urbain du Quartier Guillaumet, dont le Groupe est co-aménageur avec Crédit Agricole Immobilier, est situé sur une ancienne friche militaire industrielle, occupée par le passé par le Centre d'Essais Aéronautiques de Toulouse. Lancé en 2018, le projet a fait l'objet d'une ambitieuse démarche de concertation. Plus de 1 000 participations, riverains ou associations ont contribué à la conception du quartier. Cinq orientations ont alors été retenues :

- reconnexion du site avec les quartiers alentours ;
- préservation des espaces verts ;
- conservation de la vocation sportive du site ;
- création d'une centralité de quartier ;
- préservation de la mémoire du site.

Les chiffres clés de ce projet sont les suivants :

- 1 200 logements ;
- 8 500 m<sup>2</sup> de bureaux ;
- 5 800 m<sup>2</sup> de commerce et services ;
- 5,9 hectares d'espaces verts (dont un jardin public d'1 hectare) ;
- 9 000 m<sup>2</sup> d'équipements ouverts au public (dont une crèche, des équipements sportifs, des lieux d'éco-responsabilité et événementiels).

Le Groupe introduit de la mixité dès que possible dans ses développements. Par exemple :

- en développant des commerces en pied d'immeuble grâce à l'équipe AltaProximité. Ces commerces permettent d'animer les territoires et de dynamiser les opérations de logements. Leur commercialisation (notamment auprès de nombreux acteurs locaux), réalisée par AltaProximité, 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 favorisant l'accès au logement pour tous, grâce notamment en 2023 à une réflexion sur nos formats de logements, pour les rendre plus attractifs et plus proches des attentes des clients notamment en termes de taille (logements plus compacts). Le Groupe travaille également avec des bailleurs sociaux : le recours à une TVA réduite et la vente de logements à destination des bailleurs sociaux représentent ainsi 52 % des réservations sur l'ensemble de l'année 2023.

(1) Observatoire de l'Immobilier Durable - Baromètre de la performance énergétique et environnementale - Décembre 2023.

## 4 RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

Agir en partenaire d'intérêt général des villes

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 Nohée (ex Cogedim Club) ou encore en participant à l'essor de l'habitat intergénérationnel, en partenariat avec Habitat et Humanisme.

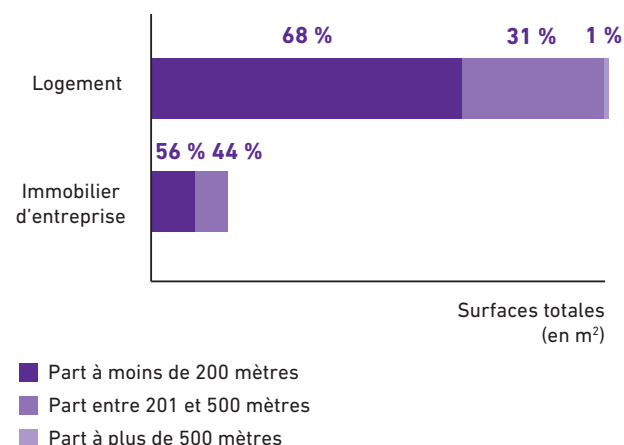
### La proximité aux transports

L'emplacement et la proximité aux réseaux de transports des opérations sont des enjeux cruciaux.

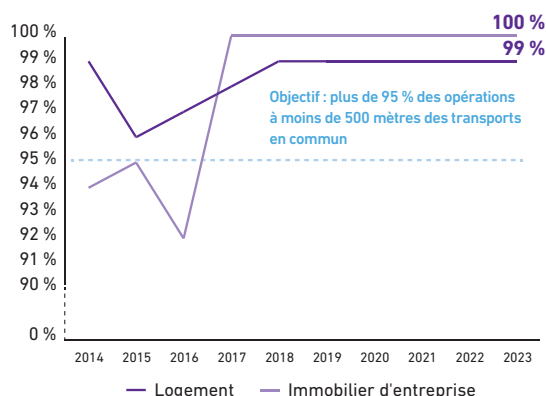
Sur ses nouveaux projets, dans l'ensemble de ses métiers, le Groupe s'engage pour assurer une proximité avec les réseaux de transport en commun, et mettre à disposition des solutions de mobilité durables, pratiques et économiques (autopartage, parkings partagés...).

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 TRANSPORT EN COMMUN

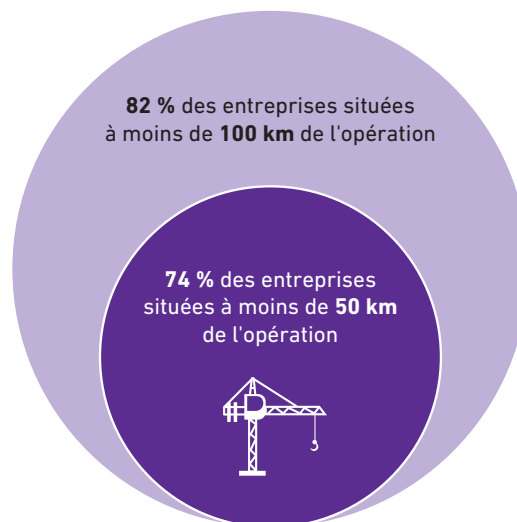


## Des projets urbains à impact positif

### La contribution à l'économie locale

Le Groupe contribue à l'économie locale, notamment dans ses activités de Promotion.

#### PART D'ACHAT LOCAL DANS LES CHANTIERS LOGEMENT



### 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 fin d'année 2023, dans le cadre du projet Bobigny Cœur de Ville, le Groupe a lancé un appel à manifestation d'intérêt pour installer des acteurs de l'ESS dans trois cellules commerciales du quartier. Cette démarche est ouverte à toute activité proposant une offre complémentaire à l'existant et à la dynamique commerciale du cœur de ville.

Enfin, toujours en 2023, afin de poursuivre le travail de sensibilisation des collaborateurs du Groupe à l'ESS, le Groupe a organisé une *learning expedition*, chez Recyclo'Bat (en région toulousaine), sur la thématique du réemploi. Cette *learning expedition* visait à présenter des solutions pour favoriser l'économie circulaire dans les projets immobiliers.



## 4.2.5 Mécénat et partenariats

### La politique de mécénat Groupe

La politique de mécénat du groupe Altarea s'applique à Altareit. En 2023, Altareit 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. 4.2.4) ;
- 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 participe à cinq groupes de travail. Par ailleurs, comme chaque année, un auditeur du Groupe participe au parcours de formation de l'Institut Palladio.

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

En 2023, le groupe Altarea a poursuivi son engagement auprès d'Habitat et Humanisme 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 résidences Nohée (ex-Cogedim Club).

L'implication des collaborateurs du Groupe dans ce partenariat permet de le faire vivre de façon concrète. Cette année, à l'occasion de l'événement de l'Heure Solidaire, deux événements ont été organisés. À Lyon, six collaborateurs du Groupe ont donné de leur temps pour apporter leur aide au sein de l'Escalier Solidaire d'Habitat et Humanisme Lyon 3, échanger, tisser des liens avec des personnes isolées et venir en aide aux bénévoles. À Paris, le Groupe a associé son partenaire l'Opéra Comique à cet événement et proposé une visite guidée du monument à une vingtaine de résidents d'Habitat et Humanisme Île-de-France. Cette visite a été l'occasion pour ces personnes de découvrir l'univers de l'Opéra et sa culture. Cet événement s'inscrit pleinement dans la volonté du Groupe de donner accès à la culture à tous.

### Soutien à la culture et accès à la culture pour tous

Le groupe Altarea s'attache à promouvoir toutes formes d'expressions artistiques.

En 2023, le Groupe a renouvelé son engagement auprès de l'Opéra Comique. Cela a notamment permis aux collaborateurs du Groupe de profiter de visites guidées de l'Opéra Comique et de bénéficier de places pour des représentations et de tarifs préférentiels.

Le groupe Altarea est également partenaire du théâtre des Bouffes du Nord.

### Tous engagés pour vos projets solidaires

La démarche « Tous engagés pour vos projets solidaires » a été lancée en 2022 et poursuivie en 2023 avec une deuxième édition. 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.

Les collaborateurs souhaitant proposer une initiative solidaire sont invités à candidater avec un dossier, celui-ci est ensuite soumis à un jury pour être évalué selon une grille d'évaluation. Le jury est composé de collaborateurs des différents métiers du Groupe et d'ambassadeurs RSE.

La première édition a récompensé les initiatives de trois collaborateurs et a attribué une mention « coup de cœur » à un quatrième projet. Les associations « Bénévoles du Monde », « Eau de Coco », « Petits frères des pauvres » et « Pensez Grand, Allez Loin » ont reçu une donation qui leur a permis de financer une partie de leur activité en lien avec les collaborateurs concernés. Le lancement de la deuxième édition a été également l'occasion de revenir sur ces projets gagnants et leurs avancées.

La démarche « Tous engagés pour vos projets solidaires » va être renouvelée en 2024.

## 4.3 Placer le client au cœur des actions

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2023	Évolution 2022-2023	Commentaire
Groupe	Agir au service de la satisfaction clients dans tous les métiers	<b>1<sup>er</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 2024 la première place du classement pour la deuxième année consécutive
Logement	100 % des nouveaux projets NF Habitat <sup>(a)</sup>	<b>100 % des nouveaux projets certifiés</b>	=	Les objectifs sont atteints La stratégie de certification ambitieuse est complétée par les certifications plus récentes ou innovantes afin de garantir la valeur verte d'un bâtiment
Immobilier d'entreprise	100 % des nouveaux projets HQE™ « Très bon » et/ou BREEAM® « Very Good » a minima	<b>100 % des nouveaux projets certifiés</b>	=	

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

### 4.3.1 Le dialogue au service de la relation client et utilisateur

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.

La remontée des taux d'intérêt ainsi que l'évolution du contexte économique ayant marqué la fin d'un cycle immobilier dynamique de dix ans en 2022, l'année 2023 a marqué un point bas pour le Logement, avec une chute des volumes commercialisés et des valeurs particulièrement fortes. Le Logement a donc connu une période de transition qui devrait perdurer en 2024, voire au-delà en fonction du contexte macro-économique et politique.

De profonds bouleversements déstabilisent le secteur de l'immobilier. Le Logement et l'Immobilier d'entreprise sont confrontés à une crise profonde, et requièrent d'Altareit une adaptation de ses produits pour répondre aux nouvelles attentes des clients.

Fort de son modèle intégré, de son agilité opérationnelle et d'un bilan financier robuste, le Groupe a la capacité à s'adapter aux profonds bouleversements qui déstabilisent le secteur de l'immobilier, et à offrir des offres toujours adaptées au marché. Ainsi, le Groupe s'est attaché à développer une offre de logement « nouvelle génération », abordable, décarbonée et rentable, tout en poursuivant son extension territoriale et en renforçant sa stratégie multimarque et multiproduit afin de répondre aux nouvelles attentes des clients. Cette adaptation de l'offre se fait également sur le marché du bureau.

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

#### TOUS ENGAGÉS POUR LA SATISFACTION CLIENT

La satisfaction client guide l'action d'Altareit. 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.

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

Depuis 2015, le Groupe mesure son Net Promoter Score (NPS), indicateur international, qui permet d'évaluer la satisfaction des clients vis-à-vis d'une marque.

Depuis 2021, cet indicateur est intégré dans le calcul de l'accord d'intéressement du groupe Altarea. 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, Pitch Immo et Histoire & Patrimoine.

#### Logement

Le pôle client vise 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 client 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 relation client 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 client en ligne personnalisé : 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...) apportent les réponses aux questions clients ;
- le réseau national des Stores 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 celui de Paris en 2016, plusieurs Stores Cogedim ont ouvert en France, dont le dernier en 2023, à Rouen.



**LE CLUB COGEDIM**

Cogedim s'engage auprès de ses clients en offrant une attention particulière : le Club Cogedim. Accessible via leur espace client depuis juin 2023, le Club a de grandes ambitions : faciliter la vie des clients, leur permettre d'améliorer leur habitat ou de se faire plaisir quotidiennement. L'accompagnement client entre dans une nouvelle dimension, il va plus loin que le suivi de l'achat en VEFA.

Accessible dès la signature de l'acte notarié, il réunit des offres de professionnels, ainsi que des avantages et remises dans les plus grandes enseignes (Back Market®, Maisons du Monde®, Samsung®...)

Cogedim est associé à Sourline, premier centre d'appels dédié aux sourds et malentendants. Le client peut ainsi échanger avec chacun des interlocuteurs du parcours client grâce à la présence d'un interprète en langue des signes française *via* webcam, tchat ou en présentiel.

Enfin, un guide est remis aux futurs habitants peu avant leur entrée dans le logement. Il contient des informations essentielles concernant leur résidence, leur logement (emménagement, équipements, garanties) ainsi que des conseils « gestes verts » 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 sensibilisation de nos partenaires commercialisateurs**

Pour s'adapter au contexte du marché résidentiel, Altareit s'engage à constituer une offre « nouvelle génération » décarbonée, abordable et rentable. Face à des clients de plus en plus intéressés par les enjeux environnementaux, Altarea adapte son discours et sa manière de vendre : la direction RSE et les marques Logement du Groupe contribuent à la sensibilisation et la formation RSE des partenaires commercialisateurs (conseillers en gestion de patrimoine, réseaux bancaires...).

**La mesure et le suivi de la satisfaction client**

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 et permettent de mesurer plusieurs indicateurs tels que le NPS, le taux de recommandation ou encore le taux de performance.

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 la marque. Cogedim s'est fixé comme objectif d'atteindre 70 % de taux de recommandation pour chacune de ses directions régionales. En 2023, une progression de 14 points est constatée par rapport à 2015.

En complément, le pôle client suit les avis de ses clients sur la plateforme Immodvisor. Cet outil indépendant recense et vérifie les avis déposés par les clients. Depuis 2017, près de 10 000 avis ont été vérifiés. Cogedim obtient 4,5 étoiles sur 5, un taux de satisfaction de 91 %, 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, téléphone ou *via* les réseaux sociaux.

**DES EFFORTS RÉCOMPENSÉS**

En janvier 2024, le Groupe a décroché la première place du classement de la relation client Les Échos réalisé par le cabinet HCG pour la deuxième année consécutive. 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 Nohée (ex Cogedim Club)**

Le Groupe développe et gère des résidences seniors ; anciennement Cogedim Club, la marque est devenue Nohée en novembre 2023. Ces résidences sont 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. Chaque résidence 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 Nohée 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 futures résidences Nohée.

Avec cette nouvelle marque, Nohée a également fait le choix d'accompagner au mieux les futurs résidents. Désormais, au-delà d'une aide pour le déménagement vers la résidence, c'est une aide de « vide-maison » qui est proposée aux futurs résidents, afin de leur permettre un emménagement plus serein dans leur résidence Nohée.

Chaque année, une enquête de satisfaction est réalisée auprès de l'ensemble des locataires des résidences ouvertes. Ainsi, en 2023, 93 % des résidents sont satisfaits d'être dans une résidence Nohée.

En complément, Nohée 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 futures résidences Nohée.

**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, Altareit est à l'écoute de ses partenaires et utilisateurs. Le Groupe 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 efficiente aux évolutions des usages et des nouveaux modes de travail. Afin de proposer aux utilisateurs des produits innovants et adaptés à leurs attentes, Altarea Entreprise Studio opère en amont des opérations dans la définition des besoins et des usages et imagine des immeubles capables d'évoluer dans le temps par leur architecture, leur conception technique mais également leurs services.

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

Les enjeux de qualité de vie et de bien-être sont spécifiques à chaque activité :

- 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.

Le Groupe se concentre sur deux composantes de la qualité de vie 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.

#### Logement

Le Groupe développe des immeubles résidentiels sains et confortables. Il s'appuie notamment sur les démarches de certification NF Habitat et HQE™, ainsi que sur son équipe d'architectes d'intérieur. Le Groupe porte une attention particulière au confort et à la qualité de l'air.

#### 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 Cogedim sont vérifiés par l'équipe d'architectes d'intérieur pour garantir leur praticité : circulation aisée, aménagements pratiques grâce à la position adéquate des prises électriques, espaces suffisants pour accueillir les meubles...

#### 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 en accompagnant les acquéreurs dans une démarche d'occupation saine et responsable, notamment en remettant des guides aux futurs occupants. 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...).

#### COGEDIM S'ENGAGE

Depuis 2021, Cogedim a pris de nouveaux engagements pour ses logements, portant notamment sur des enjeux de qualité de vie et de bien-être. Par exemple :

- les espaces extérieurs : 98 % des logements Cogedim lancés en 2023 disposent d'un accès à un espace extérieur privatif et près de 92 % de ces espaces ont une surface supérieure ou égale à 10 % du logement ;
- la mobilité : les locaux vélo des projets sont sécurisés et comptent des stations de gonflage et de réparation.

#### Résidences Nohée

Dans le cadre de ses résidences Nohée (ex 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. Dans ses résidences, Nohée a à cœur de développer les liens intergénérationnels pour ses résidents. Cela se traduit de plusieurs façons : l'ouverture de certaines activités et services aux habitants des quartiers dans lesquelles sont implantées les résidences. Par ailleurs, Nohée a développé un partenariat avec Colibree Intergeneration, site internet dédié à la cohabitation intergénérationnelle entre jeunes de moins de 30 ans et personnes de plus de 60 ans, partout en France. Ainsi, chez Nohée, des étudiants peuvent bénéficier d'un loyer modéré dans les résidences en échange de services et temps passés avec les résidents. 12 résidences ont pris cette initiative en 2023.

#### 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.

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 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.

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

Les labels et certifications participent à la pérennité et la valeur patrimoniale des actifs dans le temps.

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

- la pertinence du référentiel applicable et du mode d'évaluation ;

- les attentes des parties prenantes pour chaque typologie de projet ;
- la volonté forte de proposer, sur certaines opérations, les labels et certifications, ambitieux et innovants sur des sujets plus larges que la performance environnementale (WELL, BiodiverCity®, WiredScore...).

## 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 neufs 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.

**46 %** des projets Cogedim et Pitch Immo lancés en 2023 visent une certification NF Habitat HQE

Certains projets peuvent bénéficier de démarches de certification complémentaires. Le Groupe participe ainsi à la définition des nouveaux standards de référence en termes d'aménagement urbain durable.

### Label Bâtiment Bas Carbone (BBCA)

Le label BBCA, lancé en 2016, est devenu une référence pour attester de l'exemplarité de l'empreinte carbone d'un bâtiment neuf ou rénové. Il permet de mesurer et de rendre compte des émissions de CO<sub>2</sub> évitées sur tout le cycle de vie du bâtiment, ainsi que des bonnes pratiques d'économie circulaire et de stockage carbone mises en œuvre. 100 % des projets Woodeum sont labellisés BBCA.

### Label VISEHA et résidences Nohée (ex Cogedim Club)

Pour améliorer la lisibilité en matière de qualité des services proposés dans les résidences services seniors, les professionnels du secteur, dont Nohée, ont créé le label VISEHA, Vie Seniors & Habitat.

Le label porte sur 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 qualité, avec toujours comme préoccupation centrale la satisfaction des résidents.

Avec 24 résidences labellisées à fin 2023, Nohée s'inscrit dans une démarche de qualité et d'engagement. L'objectif est de continuer la labellisation des résidences qui peuvent l'être pendant l'année.

### Immobilier d'entreprise

Tous les projets d'Immobilier d'entreprise bénéficient d'une démarche de certification.

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

## 4.3.4 Achats responsables et relations fournisseurs

Altareit est un donneur d'ordre important, dont une large part des achats sont liés à la construction (gros œuvre, 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 a 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, accessible à tous sur le site internet du groupe Altarea, 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 s'applique progressivement à l'ensemble des achats 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.

### 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 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.

(1) Hors Woodeum, Severini, XF Habitat, co-promotions, réhabilitations et résidences gérées.

### La sécurité sur les chantiers

La sécurité de l'ensemble des intervenants sur les chantiers est une priorité d'Altareit. 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. 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 Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France (CRAMIF) et de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT). Enfin, des préventeurs interviennent également sur les projets de grande ampleur.

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. Chez Cogedim, 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 en cours de construction, qui s'élève à 1,66 pour 2023. En Immobilier d'entreprise, en 2023, le taux de fréquence des accidents de chantier est de 14,5 (pour une moyenne sectorielle de 28,1) et le taux de gravité est de 0,2 (contre 2,4 pour le secteur)<sup>(1)</sup>.

### 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'Altareit.

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.

(1) Taux de couverture de ces indicateurs : 50 %.

### 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 partenariale durable avec les fournisseurs

En complément du dialogue permanent dans le cadre des opérations, différentes actions sont mises en place, pour nourrir une relation partenariale durable avec les fournisseurs et les encourager dans leur propre démarche RSE.

### Évaluations Ecovadis

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

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

Par ailleurs, les processus de gestion des fournisseurs sont entièrement digitalisés. Ceci participe à limiter les risques de fraude et à fluidifier les *process* de paiement.

### Dépendance économique

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

## 4.3.5 Éthique professionnelle

### Valeurs et éthique

L'ensemble des collaborateurs et mandataires sociaux du Groupe 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 Altareit 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.

### Prévention et lutte contre la corruption

La direction générale du groupe Altarea 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 politique de lutte contre la corruption retranscrite dans la charte éthique du Groupe qui définit les valeurs et les règles de conduite à respecter ;
- d'une cartographie des risques de corruption mise à jour régulièrement ;
- de formations dédiées, que ce soit en présentiel, à distance ou sous forme de *e-learning* suivie par plus de 88 % des effectifs ;
- de processus d'évaluation de l'intégrité des tiers ;
- des contrôles comptables anticorruption ;
- de clauses anti-corruption intégrées dans l'ensemble des contrats ;
- d'une procédure d'alerte éthique professionnelle ;
- d'une déclaration annuelle des activités de représentants d'intérêts.

### Lutte contre le blanchiment et financement du terrorisme

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 avec un taux de réussite de 73 % sur l'année 2023.

### Lutte contre la fraude

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 peut être la cible au même titre que tous les autres Groupes. 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 (taux de réussite de 73 % sur l'année 2023) et à tous les nouveaux entrants/collaborateurs dès janvier 2024.

### Protection des données personnelles

Le Délégué à la Protection des Données (DPO) veille à la diffusion d'une culture respectueuse du traitement des données personnelles de nos clients, collaborateurs et autres parties prenantes en conformité avec le Règlement général sur la Protection des Données Personnelles (RGPD). Le DPO accompagne les équipes opérationnelles dans la mise en œuvre de projets avec une approche *privacy by design* et tient un registre des traitements, des droits des personnes et des incidents ou violation des données.

À la date de dépôt du présent document, aucun cas de non-conformité avec les politiques internes n'a été identifié et aucune poursuite n'a été engagée à l'encontre du Groupe sur le sujet de la corruption. De même, le Groupe n'a été sujet à aucune poursuite ni condamnation environnementale ou pour défaut de garanties sociales minimales sur ses activités.



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

### 4.4.1 Stratégie RH et gouvernance

« Face aux difficultés, ce sont nos convictions [...] qui ont toujours fait notre réussite et qui nous permettront de rebondir et de sortir de la crise encore plus forts » (Alain Taravella – vœux 2024)

Face au contexte bouleversé de l'année 2023, le Groupe maintient son ambition d'être le leader de la transformation urbaine bas carbone en France. 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 qui 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.

La direction des ressources humaines s'est engagée au cours de l'année 2023 dans des initiatives significatives. Ces dernières visent à façonner un environnement professionnel plus dynamique

et inclusif tout en anticipant les défis futurs du Groupe. Au cœur de cette démarche, l'adaptation des métiers s'est inscrite au premier plan, mettant l'accent sur la mobilité interne et l'intégration de nouveaux métiers dans le Groupe. Parallèlement, l'engagement du Groupe en faveur de l'inclusion s'est renforcé, avec des actions concrètes telles que la promotion de l'égalité Femmes/Hommes et notamment de la parité dans l'immobilier, l'insertion professionnelle des jeunes ou encore des actions en faveur de l'intergénérationnel. Enfin, la formation reste une priorité fondamentale, avec un accent particulier mis sur les compétences essentielles dans un secteur en pleine mutation.

Dans un contexte inflationniste, le Groupe a été attentif au maintien du pouvoir d'achat des collaborateurs à travers la généralisation d'augmentations et l'attribution de la prime de partage de la valeur (PPV).

Ces éléments témoignent de la volonté de la DRH à construire un environnement professionnel où chaque collaborateur trouve les ressources nécessaires pour s'épanouir professionnellement et contribuer pleinement à la réussite collective.

### 4.4.2 Recrutement et développement des talents

#### Évolution des effectifs du Groupe

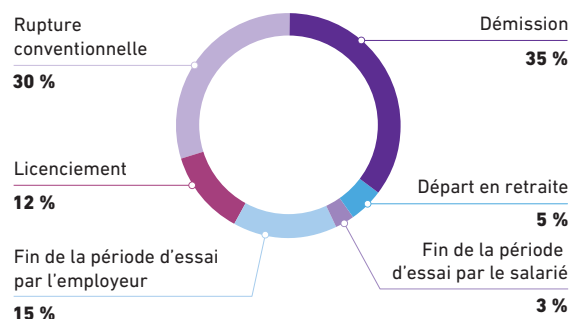
Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2023	Évolution 2022-2023	Commentaire de tendance
Groupe	Garantir la rétention de nos talents	<b>Un taux de départ de 14,5 %</b>		2022 : 15,8 % Malgré le contexte, le taux de départ est largement maîtrisé, en baisse comparé à 2022, 2021 et 2019 (année de référence)
Groupe	Systématiser les entretiens de départ	<b>Formalisation d'un « Exit Form » et mise en œuvre des entretiens de suivi</b>	NA	La généralisation de ces entretiens permet aujourd'hui de partager une synthèse qualitative au management des différents pôles d'expertise

Dans un contexte de crise immobilière, la valorisation de la mobilité interne s'impose comme une stratégie d'adaptation et durable. La priorité a donc été mise sur la valorisation de nos talents interne et de recrutement par effet de cascade en externe. En 2023, et pour la 4<sup>e</sup> année consécutive, plus de 50 % des postes ont été pourvus par la mobilité interne au sein du groupe Altarea.

Par ailleurs, 203 nouveaux talents ont été recrutés et ont rejoint le Groupe en CDI, confirmant son attractivité sur l'ensemble des activités du Groupe. Fin 2023, 99 % des collaborateurs sont en CDI, le Groupe maintient son engagement en faveur des emplois pérennes.

En 2023, le taux de départ au sein du Groupe atteint 14,5, un taux maîtrisé dans un contexte de ressources très tendu. Il reste au centre 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. 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

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

La DRH en appui avec 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 engagements collaborateur.

Soucieux d'améliorer sans cesse les pratiques pour les adapter aux attentes, le Groupe obtient pour la 6<sup>e</sup> année consécutive le label Happy Trainees, le label Engagement Jeunes, et pour la 4<sup>e</sup> année consécutive la certification Top Employers.

Concrètement, en 2023, le Groupe a participé à plusieurs actions/forums étudiants :

- **forums profils ingénieurs** : Participation aux forums CentraleSupélec, HEI, et ESTP ;
- **actions profils généralistes** : Le pôle Talents et Carrières a initié un nouvel événement pour les jeunes qui souhaitent mieux connaître les métiers de l'immobilier : En mai 2023, Orient'immobilier a accueilli une cinquantaine de convives pour présenter le Groupe et ses métiers ;
- le Groupe a été présent au Forum des Métiers de l'Immobilier et de la Ville pour sa dernière édition. Certains opérationnels sont intervenus dans le cursus des programmes à destination des étudiants de l'IESEG ou encore Master 246 de Paris Dauphine et GESIIC. La DRH a également organisé une matinée avec les étudiants du Master MUI en format intimiste au siège avec la rencontre de professionnels et la visite du siège.

Le Groupe a reconduit pour la troisième 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 nouveaux métiers du Groupe : *Data center*, Énergies Renouvelables, Société de Gestion.

Le pôle Talents et Carrières a concrétisé ses relations avec l'école HEI au travers d'un nouveau partenariat. Cette démarche a permis de mettre en lien une vingtaine d'élèves HEI collaborateurs du Groupe et de créer des temps de convivialité entre eux pour qu'ils puissent se rencontrer et renforcer les liens entre les filiales du Groupe.

Au-delà des relations privilégiées avec les écoles partenaires, la DRH continue à promouvoir ses recherches d'alternance et de stages sur linkedin et d'autres jobboards comme Jobteaser permettant ainsi de multidiffuser dans les écoles et universités en France.

## Développement des talents

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

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 2023, 37 % des effectifs ont plus de 50 ans et moins de 30 ans (respectivement 20 % et 17 % de l'effectif global). 10 salariés de plus de 50 ans ont été embauchés en CDI en 2023 (contre 23 2022).

L'alternance continue d'être un axe majeur en faveur de l'insertion des jeunes. Le groupe Altarea a accueilli en 2023, 466 alternants dont 286 dans les effectifs à la fin de la campagne de recrutement – octobre 2023. 57 stagiaires de + de 3 mois ont également intégré le Groupe pendant leur cursus de formation.

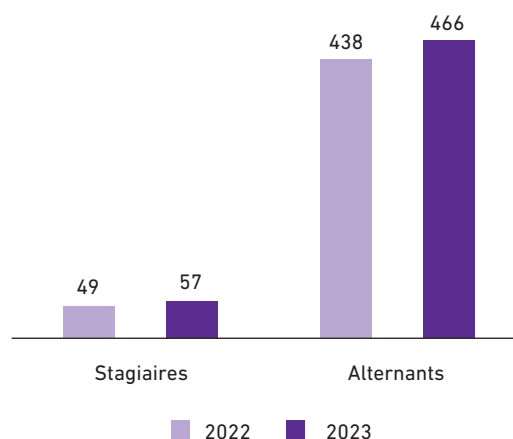
22 jeunes se sont vus proposer un CDI ou CDD à l'issue de leurs stages ou alternances.

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 » sont organisés.

Depuis 2018, plus de 100 collaborateurs du groupe Altarea ont été formés à la fonction de tuteur, 35 *buddies* ont accepté, cette année, d'accompagner en qualité de parrain/marraine les jeunes volontaires.

Pour la première fois le Groupe a invité les collaborateurs volontaires à participer à un débat sur l'intergénérationnel. L'occasion pour les participants de se questionner sur les projets professionnels après 55 ans. En parallèle de cette initiative le Groupe a contractualisé avec Silver Up des prestations d'accompagnement sur les bilans retraite avec tarifs préférentiels et a organisé plusieurs sessions d'informations internes pour clarifier les spécificités de la réforme des retraites.

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



### Happy Trainees 2023

Le Groupe a continué à interroger les Jeunes Talents (Alternants, Stagiaires) sur leurs expériences au sein du Groupe. Cette enquête aux réponses confidentielles est menée par le prestataire Choose my Company. Altarea s'est vu décerner pour la 6<sup>e</sup> année consécutive le label Happy Trainees grâce aux avis des alternants et stagiaires.

Plus de **89 %** de nos alternants stagiaires recommandent le groupe Altarea

**87,9 %** des répondants estiment bénéficier d'une intégration réussie

**86,4 %** sont fier(e)s du Groupe

Et **86 %** sont en phase avec les projets de l'entreprise

### Prix emploi des jeunes

Cette année, Altarea a reçu le prix Emploi des Jeunes venant récompenser la politique globale en faveur de la formation et l'intégration des jeunes, prix décerné par Option Finance et Le Figaro Emploi.

Enfin, le dispositif de *Graduate Program* du groupe Altarea a été renouvelé de manière paritaire avec une 5<sup>e</sup> promotion en octobre accueillant 4 personnes.

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> promotion en 2019, ce sont 30 jeunes qui ont rejoint ce programme et 24 qui occupent aujourd'hui des postes tels que responsable de programmes, analyste, *asset manager* ou responsable du développement dans toutes les filières du Groupe

### Rémunération et partage de la valeur

La politique de rémunération demeure large et généreuse malgré le contexte de crise immobilière. Le groupe Altarea a ainsi souhaité protéger le pouvoir d'achat des salariés par le biais d'un budget significatif d'augmentations de salaire et le versement de deux primes de partage de la valeur. 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.

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2023	Évolution 2022-2023	Commentaire de tendance
Groupe	Développer le partage de la valeur notamment au travers de l'actionariat salarié	<b>1 617 collaborateurs présents détiennent directement ou indirectement (via FCPE) des actions du groupe Altarea...</b>	NA	Le dispositif Cash Actions permettant d'opter pour un paiement de la prime sous forme d'actions gratuites du groupe Altarea a été fortement plébiscité avec un taux de participation de 68 %

### Pouvoir d'achat

Pour faire face à l'inflation persistante en 2023, le Groupe a pris d'importantes mesures en faveur du pouvoir d'achat des collaborateurs.

Ainsi, Le groupe Altarea a alloué un budget d'augmentation de 4 millions d'euros sur les salaires de base. Il a également été décidé de verser deux primes de partage de la valeur pouvant aller jusqu'à 6 000 euros pour récompenser l'engagement et les efforts des collaborateurs dans ce contexte mais également en faveur du pouvoir d'achat.

En complément, la subvention transport a été revalorisée à 75 % pour 2023 et les négociations avec les assureurs ont permis de maintenir les niveaux de cotisations de la complémentaire santé et de la prévoyance.

### Une politique de prime reconnaissant l'engagement des collaborateurs

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

Par ailleurs, malgré des objectifs globaux non atteints, le groupe Altarea a décidé de récompenser les efforts des collaborateurs pour l'attribution de primes. Le dispositif « Tous en Actions ! » a été renforcé pour que chaque collaborateur en CDI soit associé au développement et aux résultats du groupe Altarea en permettant à chacun s'il le souhaitait d'être actionnaire.





Pour associer davantage les managers à la réussite du groupe Altarea, 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 Altarea.

Au 31 décembre 2023, 76 % de l'effectif est directement ou indirectement actionnaire du groupe Altarea. La part de cet actionnariat représente 4,1 % du capital.

L'année 2023 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 ; des dividendes éventuels liés aux actions Altarea réinvestis dans le FCPE (Fonds commun de placement d'entreprise), augmentant ainsi la valeur de leurs parts.

Depuis 2021, le groupe Altarea intègre des critères extra-financiers dans l'accord d'intéressement dont deux portent sur le volet « Collaborateurs » ; un premier sur la féminisation des instances managériales et le second sur la part des postes pourvus par la mobilité interne. En 2023, Altarea a atteint pour l'indicateur de féminisation un taux de 34,9 % et un taux de 50,8 % pour les postes pourvus par la mobilité interne.

### L'équité salariale

Au-delà de la promotion de la parité, 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 2023 sont les suivantes pour les sociétés concernées :

- Cogedim Services Exploitations : 94/100 ;
- Unité Économique et Sociale Histoire & Patrimoine : 90/100 ;
- Unité Économique et Sociale Pitch Promotion : 89/100 ;
- Unité Économique et Sociale Cogedim : 88/100 ;
- Woodeum : 80/100.

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.

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. Ce sujet est suivi mensuellement et les indicateurs sont présentés en instance.

## 4.4.3 Cadre de travail

### Cadre de travail où il fait bon vivre

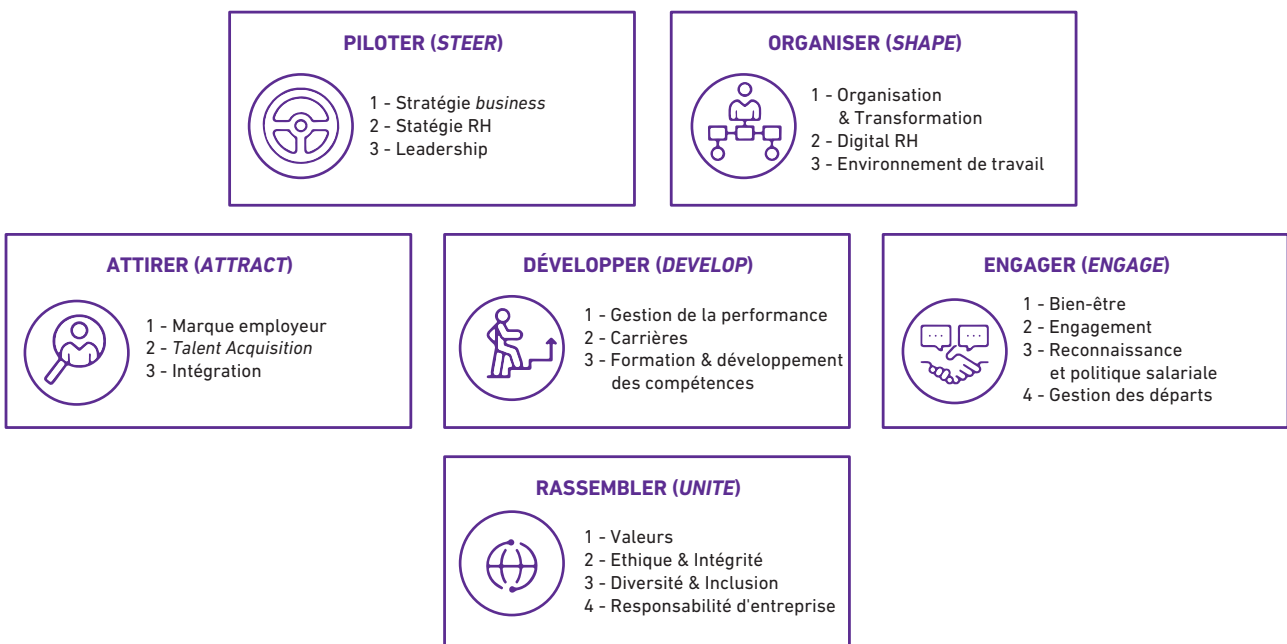
#### Top employer 2023

Le Groupe est à nouveau 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 plus de 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 qu'Altarea propose à ses collaborateurs. Son enquête a couvert 6 grands domaines RH, répartis en 20 thématiques telles que la stratégie de gestion des talents, l'environnement de travail, le Talent Acquisition, la formation et le développement des compétences, le bien-être au travail, ou encore la diversité et l'inclusion.



## Sécurité, santé et bien-être des salariés

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2023	Évolution 2022-2023	Commentaire de tendance
Groupe	Poursuivre le développement de l'offre Altawellness	<b>Une offre plus diversifiée</b>	Consolidation	Altawellness a développé son offre « Proches Aidants » Revalorisation des accompagnements disponibles auprès des salariés par profil (parents, proches aidants...)
Groupe	Maîtriser l'absentéisme	<b>Le taux d'absentéisme 2023 est de 2,51</b>	↘	Le taux d'absentéisme est inférieur 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 fait partie de la culture d'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 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 présentielles 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 2023, notamment sur l'accompagnement des salariés selon leurs profils (parents, 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;
- campagnes de vaccinations (vaccination grippale : plus de 160 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 diffusé sa 1<sup>re</sup> fiche pratique Altawellness répertoriant les dispositifs du Groupe en matière de parentalité. 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 DAVANTAGE LES COLLABORATEURS

L'équipe de l'Académie a proposé en juin 2023 une nouvelle expérience d'apprentissage (Voir encart 4.4.4 Management des talents et des compétences), les nouvelles ressources disponibles ont permis d'élargir les propositions de formations en matière de santé, sécurité et bien-être au travail.

Des modules de formation ont été proposés dans le cadre de :

- la prévention santé (juillet 2023) : une fiche récapitulative a été transmise à l'ensemble des collaborateurs du Groupe ;
- Octobre Rose ;
- Mois sans Tabac ;
- Movember ;
- Ou encore de la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'ensemble des modules proposés dans le cadre des animations précédemment listé sont disponibles sur la page d'accueil de la plateforme de digital learning, et mis en avant dans une rubrique « Tendance du Mois ».

### 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.

À l'occasion de la journée mondiale de la Santé, Altawellness a organisé une session de prévention en audition proposant ainsi sa 1<sup>re</sup> campagne de dépistage audition à Richelieu.

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.

**Innovation RH :** Pour la 1<sup>re</sup> fois, une équipe de la DRH est formée en entreprise aux méthodes de détection des troubles en santé mentale (2 jours de formation, 19 collaborateurs de la DRH formés). Il s'agit d'un parcours de formation aux premiers secours afin d'accompagner et fournir un soutien initial le mieux adapté aux personnes concernées.

## Enjeux culturels et sportifs

Conformément à la loi 2022\_296 du 2 mars 2022, 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, 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.

Pour 2023, le taux d'absentéisme reste bas, comme historiquement constaté (inférieur à 3 %).

L'indicateur taux d'absentéisme est calculé via le ratio entre les jours d'absences (hors congés et jours fériés) et le nombre de jours calendaires travaillés.

## 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.

Le Groupe a reconduit ses partenariats avec les associations suivantes : Elles Bougent : qui propose de faire découvrir aux collégiennes, lycéennes et étudiantes les métiers d'ingénieurs et de techniciennes. Les collaboratrices du Groupe ayant un profil technique ou scientifique peuvent devenir marraine de l'association et les autres collaborateurs qui souhaitent s'investir ont un rôle de relais pour promouvoir les métiers auprès des jeunes collégiennes et lycéennes. Le Groupe compte actuellement 15 collaboratrices engagées au sein de l'association avec 6 nouvelles adhésions cette année.

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

« 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.

### UN ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ CONTINU

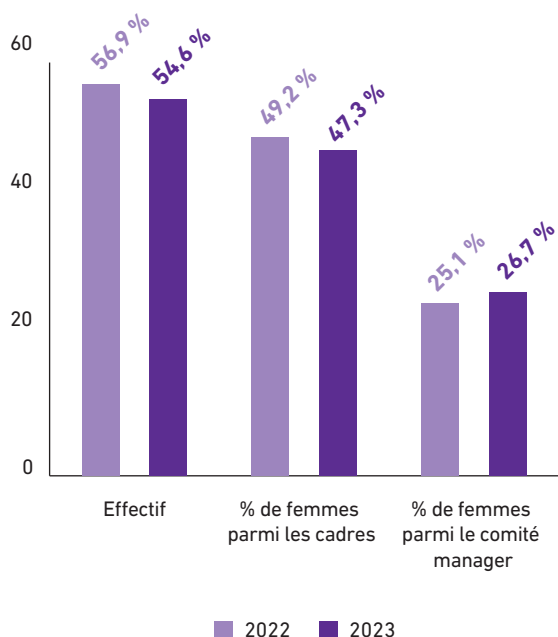
En 2023, Altarea s'est engagé auprès de l'association « Viens voir Mon Taf ». L'objectif de ce partenariat est de proposer un stage de 3<sup>e</sup> (stage de découverte de 5 jours) aux élèves n'ayant pas de réseau professionnel. Chaque collaborateur accueillant un stagiaire de son réseau personnel s'est vu attribué un duo avec une jeune recrue inscrit dans le dispositif Viens voir Mon Taf.

De octobre à fin décembre, c'est déjà 7 collégiens qui ont été accueilli au sein du Groupe. Ce dispositif continue en 2024.

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 2023	Évolution 2022-2023	Commentaire de tendance
Groupe	Favoriser l'emploi des jeunes	Les alternants représentent 14,4 % de l'effectif total	↘	Le Groupe poursuit son engagement vis-à-vis des jeunes
Groupe	Favoriser la parité professionnelle	Les femmes représentent 26,7 % 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 et personnelle, considérant l'égalité professionnelle comme un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale. Dès 2021, le Groupe a renforcé son engagement 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 2023 sur l'égalité professionnelle confirmant la volonté et l'engagement du Groupe à poursuivre ses actions en faveur de la mixité parmi lesquelles :

- 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 ;
- la recherche de la parité lors des interventions publiques comme les séminaires d'intégration Crescendo ;
- lors des recrutements les cabinets partenaires ainsi que les directions sont sensibilisés et s'engagent à *shortlist* systématiquement une femme et un homme.

En décembre 2021, le Groupe a signé 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.

En 2023, le Groupe a concrétisé cet engagement avec l'organisation pluriannuelle des premiers « Cafés des Altaréennes ». L'objectif est de favoriser des rencontres entre les femmes du Groupe (tous métiers, âges et responsabilités confondues). Ces moments d'échange sont l'occasion de réunir les collaboratrices pour partager et discuter de sujets tels que l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, les responsabilités professionnelles. Cet environnement informel offre aux femmes du Groupe l'opportunité de confronter leurs expériences tant professionnelles que personnelles.

## Politique handicap

En 2023, 29 collaborateurs sont déclarés travailleurs handicapés.

Comme chaque année, une campagne de communication interne ainsi que des modules de sensibilisation ont été proposés à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées pilotée par le référent Handicap groupe.

Le recours aux ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) s'est également maintenu *via* une diversité de prestations de services (exemple : achat de fournitures).

## 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. Une instance *ad hoc*, un « CSE des marques » a été mis en place au niveau du Groupe regroupant tous les CSE. Il a vocation à présenter et échanger sur les sujets communs à toutes les entités du Groupe. Les élus sont ainsi régulièrement informés et consultés sur les projets de mise en place de nouvelles organisations, sur la stratégie, les grandes orientations et sur 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, l'harmonisation se poursuit au sein du Groupe avec une mise à jour régulière de son Socle Social Commun pour intégrer les nouvelles sociétés du Groupe permettant à tous les salariés de disposer toujours des meilleurs avantages sociaux.

Ainsi, au-delà d'un réglementaire social commun, d'une politique de rémunération harmonisée, la DRH poursuit sa politique en matière de relations sociales *via* la conclusion d'accords collectifs au niveau Groupe (Accord d'Intéressement, PEE, Accord Participation, PERCOL, Charte Droit à la déconnexion, Charte Éthique, Code de conduite, Charte informatique, Charte télétravail) ou des plans d'actions similaires (Égalité professionnelle et QVCT). Cette démarche a pour objectif de :

- renforcer le principe de solidarité et de complémentarité au sein du Groupe ;
- développer les synergies existantes au sein d'Altearea ;
- favoriser les mobilités professionnelles entre marques et Activités.

Depuis 2021, la direction et les CSE du Groupe disposent d'un comité des activités sociales et culturelles inter-entreprises (CASCI) pour que l'ensemble des collaborateurs bénéficie d'œuvres sociales communes 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 traduit par des échanges en direct 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 personnelle 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.

Depuis 2021, une Charte a été adoptée pour élargir 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. Lors de la pandémie de la Covid, un certain nombre d'outils a 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. L'année 2023 a été marquée par l'intégration de dispositions en faveur des proches aidants et des femmes enceintes.

### Autres actions

La politique des congés exceptionnels liés aux évènements 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 chez Altarea. Au-delà des nombreuses actions déjà existantes (temps partiel choisi, congé de naissance ou d'adoption, congé de solidarité familiale, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade...), les conditions des congés maternité et paternité ont été améliorées. Depuis 2018, le maintien de la rémunération brute des collaborateurs est assuré sans condition d'ancienneté pour le congé maternité et après un an d'ancienneté pour le congé paternité, désormais étendu à 25 jours. Chaque année, des collaborateurs dans le besoin bénéficient du dispositif du don de jours *via* des campagnes organisées par la DRH.

Les collaborateurs d'Altarea disposent également d'un 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 11 conventions de l'OIT

Le Groupe est engagé au respect des onze 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 Altarea se conforme également aux principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant. Le Groupe est présent pour le pôle commerce (Altarea 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 complétée par un Code de conduite et des infographies permettant une meilleure compréhension des différents collaborateurs 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 2023	Évolution 2022-2023	Commentaire de tendance
Groupe	Poursuivre l'évolution des compétences en fonction des besoins métier et développer l'employabilité des collaborateurs	<b>100 % des salariés du groupe Altarea ont bénéficié d'au moins une action apprenante</b>	↗	En 2023, l'Académie a élargi son offre de formation en ligne grâce à un partenariat avec Edflex (prestataire de curation de contenu)

Afin de renouveler et de s'adapter davantage au contexte de crise, l'Académie propose une politique de formation réinventée et renouvelée en 2023 pour s'adapter aux nouveaux enjeux.

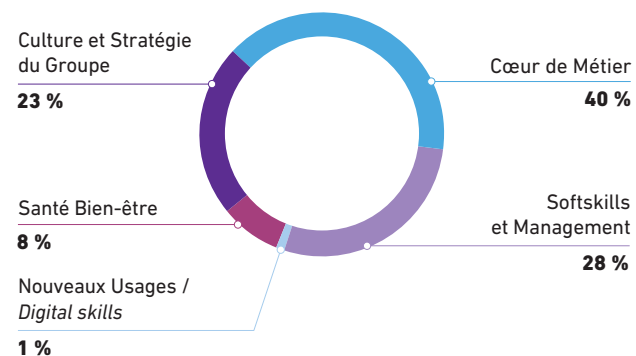
La mise en œuvre s'est traduite par une l'Académie augmentée : nouveau partenariat avec Edflex en juin 2023 permettant de proposer plus de 230 thématiques alimentées par curation de contenus intégrées sur le *Learning Management System* du Groupe afin d'être la 1<sup>re</sup> école de transformation urbaine bas carbone.

L'animation de ce catalogue s'appuie sur une communauté d'ambassadeurs métiers (experts formateurs internes volontaires).

Ce sont également 4 piliers de développement des compétences qui ont été revus :

- comprendre : enjeux *business*, évolution contextuelle sectorielle et réglementaire ;
- se développer : accompagnement des *softskills* clés ;
- transmettre : transmission des compétences et des savoirs ;
- se réinventer : formation aux nouveaux métiers.

RÉPARTITION DES FORMATIONS DU GROUPE ALTAREA 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 2023 avec un programme d'envergure construit sur-mesure avec comme fil rouge la construction de projets au service des enjeux *business* du groupe Altarea.

18 collaborateurs de l'ensemble des marques du groupe Altarea ont participé à cette session. Cette 3<sup>e</sup> édition réalisée avec l'emlyon, les participants ont été mobilisés en « équipe projet » en travaillant sur un thème « Altarea 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 Comex et des managers. Chaque équipe a soutenu son projet avec conviction et obtenu sa certification. Depuis 2018 et la première promotion, ce parcours est devenu un système apprenant avec une démarche initialement orientée Résultat qui a évolué vers un dispositif de Test & Learn et la « Conscientisation du chemin parcouru ». Cela a permis la construction d'une communauté apprenante proposant des projets à valeur ajoutée pour le Groupe dans un secteur de l'immobilier très chahuté

### 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.

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.

### Mobilités et promotions

Périmètre	Objectif/engagement	Résultats 2023	Évolution 2022-2023	Commentaire de tendance
Groupe	Favoriser/Contribuer à la mobilité des collaborateurs	50,8 % des postes pourvus au travers de la mobilité et promotion interne	=	Le redimensionnement des équipes dans le cadre du projet de responsabilité managériale a été un accélérateur de mobilité

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

En 2023, 50,8 % des postes du groupe Altarea ont été pourvus par l'interne. Le Groupe a eu 179 collaborateurs concernés pour 193 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, notamment lors de l'entretien professionnel, leur projet et souhait de mobilité. Ces informations sont récoltées et étudiées. Des comités de mobilité

### Une dynamique apprenante soutenue

Dans une démarche d'amélioration continue et soucieuse de continuer à accompagner les collaborateurs au quotidien dans le développement de leurs compétences, l'Académie Altarea a présenté en juin 2023 sa nouvelle offre de l'« Académie Digitale Augmentée ». Conçue pour répondre aux besoins d'un monde en constante évolution, cette expérience apprenante révolutionnaire offre une approche flexible et dynamique, grâce à un partenariat avec Edflex, proposant ainsi des ressources adaptées à l'actualité ainsi qu'une offre d'apprentissage flexible avec de nombreux formats disponibles (vidéos, podcasts, articles...)

#### TOUS SENSIBILISÉS À LA CYBERSÉCURITÉ

En juin 2023, la direction des ressources humaines a accompagné la direction de la sûreté pour mener sa campagne de sensibilisation à la cybersécurité. Les collaborateurs du Groupe ont été invités à suivre le module avant le mois de septembre. Plus de 80 % des participants ont complété leur parcours de formation.

5 026 jours de formation ont été comptabilisés en 2023 pour le groupe Altarea. La récurrence des moments apprenants et la mise à disposition d'une plateforme digitale accessible encouragent une culture de l'apprentissage et soutient la connaissance des métiers ainsi que les démarches de mobilité interne.

L'investissement formation pour le Groupe 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.

### Un process d'intégration dynamique

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.

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

En 2024, le Groupe revoit son parcours d'intégration comme un voyage apprenant.

RH mensuels sont 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.

À travers cette newsletter, les actions en faveur de la promotion et de la mobilité interne sont mises à l'honneur. En 2023, deux actions principales ont été développées :

- une seconde saison de podcasts avec 19 collaborateurs enregistrés pour exprimer leurs intérêts et motivations à occuper leur fonction actuelle en complément des 15 témoignages de la saison 1.
- Il s'agit de 7-10 minutes de podcasts accessibles sur l'Académie Digitale pour se renseigner sur les métiers de ses collègues ;
- une solution 100 % digitale pour inviter les collaborateurs à mener une réflexion professionnelle : Jobmaker. Cette plateforme garantit la confidentialité aux collaborateurs et leur offre l'occasion de mener de manière autonome une sorte de bilan de compétences. Cet outil les aide à structurer leurs projets, à mieux communiquer sur leurs expériences et projets auprès de leurs managers ou dans le cadre d'entretien de mobilité interne. Cette solution initiée en juin 2022 a été reconduite pour les années 2023 et 2024. Aujourd'hui plus d'une centaine de collaborateurs ont demandé à en bénéficier.

Promouvoir les métiers du Groupe auprès des collaborateurs, c'est aussi faciliter la connaissance des uns et des autres au travers des moments de convivialité. Cette année, la DRH a renouvelé la Semaine Sensationnelle sur le thème « LE REEMPLOI SOUS TOUTES SES COUTURES ». Cette semaine organisée fin juin était composée de conférences, temps d'échanges et des moments de convivialité autour de 3 thèmes : REnaturer les espaces, REcycler les matériaux et REconnecter les générations. Avec plus de 500 inscrits aux événements et 250 convives au Family & Friends Days, la semaine a été riche en activités. Un concours photos a d'ailleurs été lancé et a permis d'exposer les 52 photos des 38 participants au sein du siège Richelieu. Des collaborateurs de toutes les filiales et de tous niveaux de responsabilités ont participé. Les gagnants ont été distingués au travers de 3 types de votes : le vote des collaborateurs, du Comex et de l'experte qui a accompagné la DRH sur ce projet de concours photos.

#### 4.4.5 Principaux indicateurs sociaux

			2022	2023
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>EFFECTIF TOTAL EN FIN DE MOIS</b>	<b>NB</b>	<b>1 552</b>	<b>1 670</b>
<b>Répartition par contrat</b>	Nombre de salariés en CDI	nb	1 526	1 656
	Nombre de salariés en CDD	nb	26	14
	Part des femmes dans l'effectif total	%	57 %	55 %
<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	%	20 %	17 %
	de 30 à 50 ans	%	64 %	63 %
	+ de 50 ans	%	16 %	20 %
<b>Répartition par statut</b>	Part de salariés cadres	%	77 %	80 %
	Part de salariés non-cadres	%	23 %	20 %
<b>Embauches</b>	Nombre d'embauches CDI	nb	325	203
	Part de salariées femmes embauchées en CDI	%	62 %	55 %
	Part de cadres embauchés en CDI	%	77 %	67 %
	Nombre embauches CDD	nb	138	64
	Nombre embauches alternants	nb	228	211
<b>Départs</b>	Nombre de départs des salariés en CDI hors mobilité et transferts administratifs	nb	234	246
	Taux départ total	%	15,8 %	14,5 %
	Taux départ non-cadres	%	21,2 %	21,2 %
	Taux départ cadres	%	14,2 %	12,8 %
<b>Motifs Départs</b>	Part de démissions	%	49 %	35 %
	Part de licenciements	%	15 %	12 %
	Part de ruptures conventionnelles	%	15 %	30 %
	Part de départs en retraite ou en préretraite	%	2,0 %	4,9 %
	Part de fins de la période d'essai à l'initiative de l'employeur	%	14 %	15 %
Part de fins de la période d'essai à l'initiative de l'employé	%	7 %	3 %	
<b>Organisation temps de travail</b>	ETP CDI / CDD en ETP	nb	1 540,25	1 658,50
	Effectif moyen fin de mois CDI	nb	1 479	1 700,75
	Nombre d'heures théoriques travaillées hors heures supplémentaires	nb	2 691 888	3 087 515
	Taux de turn-over	%	19,5 %	13,1 %



## 4 RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE (RSE)

Les talents au service de la croissance du Groupe

			2022	2023
EFFECTIF TOTAL	EFFECTIF TOTAL EN FIN DE MOIS	NB	1 552	1 670
Égalité H / F	Part des femmes parmi les cadres	%	49,2 %	47,3 %
	Part des femmes parmi le comité manager	%	25,1 %	26,7 %
Handicap	Nombre de collaborateurs qui ont signalé être atteints de handicaps	nb	23	29
Lutte contre les discriminations	Nombre de stagiaires période	nb	49	57
	Nombre de contrats d'alternance période	nb	438	466
Organisation du dialogue social	Nombre de représentants du personnel	nb	60	76
	Part des collaborateurs couverts par une convention collective	%	100 %	100 %
Rémunération fixe	Rémunération moyenne annuelle brute des collaborateurs - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	55 004 €	57 949 €
	Rémunération moyenne annuelle brute des non cadres - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	32 728 €	33 602 €
	Rémunération moyenne annuelle brute des cadres - hors rémunération variable et hors cotisations patronales	€	60 974 €	64 182 €
Formation	Dépenses totales en formation	€	3 592 684 €	3 914 012 €
	Pourcentage de salariés ayant réalisé au moins une action de formation dans l'année	%	97,5 %	NA
	Nombre de jours de formations par an	nb	3 864	4 177
	Dépenses moyennes de formation par effectif formé	€	1 970,75 €	NA
Promotions	Nombre de salariés promus dans l'année	nb	147	120
	Pourcentage de salariés promus dans l'année	%	9,5 %	7,1 %
Mobilités	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une ou de plusieurs formes de mobilité	nb	72	73
	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs formes de mobilité	%	4,6 %	4,3 %
	Part des mobilités sur les postes pourvus	%	15,6 %	26,4 %
Absentéisme / Accidentologie	Taux d'absentéisme hors congés maternité/paternité/autres causes	%	3,03 %	2,51 %
	Nombre de maladies professionnelles	nb	0	0
	Nombre d'accidents du travail (avec arrêt de travail hors accident de trajet)	nb	9	8
	Taux de fréquence des accidents de travail		6,69	2,59
	Taux de gravité des accidents de travail		0,11	0,13

## 4.5 Méthodologie

Le groupe Altarea publie chaque année sa déclaration de performance extra-financière (DPEF) ; Altareit, non soumis à cette obligation, fait sa 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 (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 Altarea (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 Groupe s'est basé sur des référentiels nationaux et internationaux reconnus pour établir ses référentiels internes de *reporting* et sa communication extra-financière.

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.

#### 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), Groupe XF (inclus dans Pitch Immo), Woodeum et Histoire & Patrimoine ;
- 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 Groupe XF ;
- 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 Groupe XF et 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 Cogedim Logement et Pitch Immo Logement. 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 (y compris ceux du Groupe XF) 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. annexe 2 du 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. Par ailleurs, les émissions de GES liées aux déchets de chantier constituant une partie de l'ICc, sont séparés de la catégorie « Achat de biens et de matériaux » du GHG Protocol.

**Corporate****Périmètre de reporting**

Le périmètre de *reporting* corporate comprend les contributions du siège social du Groupe, situé au 87, rue de Richelieu, à Paris. Les données environnementales du siège social du Groupe, sont disponibles sur l'année civile.

**Précisions méthodologiques liées au calcul des émissions de GES****Scopes 1 et 2**

Les scopes 1 et 2 pour les activités corporate incluent les déplacements professionnels en voiture de fonction ainsi que les énergies consommées dans l'ensemble des sièges sociaux. Les consommations des collaborateurs en carburant et énergie au cours de la période de *reporting* extra-financier sont récupérées puis converties en émissions de GES à l'aide de facteurs de référence fournis par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME) pour la méthode *market-based* et l'Association of Issuing Bodies (AIB) pour la méthode *location-based*.

**Scope 3**

Ce scope comprend les émissions liées aux déplacements professionnels notamment les trajets en train, avion, ainsi que les trajets professionnels en véhicules personnels.

D'autres postes d'émissions du scope 3 ont été pris en compte afin d'intégrer 7 des 15 catégories identifiées par le GHG Protocol. Pour le Corporate, elles correspondent aux consommations d'eau, de déchets, d'achats de consommables et des déplacements pendulaires des collaborateurs du Groupe. Ce dernier calcul est basé sur le code postal du collaborateur et une étude de l'INSEE qui donne les émissions annuelles moyennes de GES des trajets domicile-travail selon le département de résidence en 2019<sup>(1)</sup>.

(1) Sources : SDES-Insee, enquête Mobilité des personnes 2018-2019 ; Insee, recensement de la population 2019, exploitation complémentaire ; distancier Metric-OSRM, © les contributeurs d'OpenStreetMap et du projet OSRM.

## 4.5.3 Taxonomie européenne

### Cadre réglementaire

Textes de la Commission Européenne servant de référence :

- RÈGLEMENT (UE) 2020/852 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables et modifiant le règlement (UE) 2019/2088.
- ANNEXE I complétant le règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil en définissant les critères d'examen technique permettant de déterminer les conditions dans lesquelles une activité économique est considérée comme contribuant de manière substantielle à l'atténuation du changement climatique et de déterminer si l'activité économique cause un préjudice important à l'un quelconque des autres objectifs environnementaux.
- FAQ sur le RÈGLEMENT (UE) 2020/852 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 18 juin 2020, du 19 décembre 2022.
- Règlement délégué (UE) 2021/2 139 de la Commission européenne du 4 juin 2021.
- Acte délégué 2023/2485 du 27 juin 2023 modifiant le règlement délégué (UE) 2021/2139 par des critères d'examen technique supplémentaires permettant de déterminer à quelles conditions certaines activités économiques peuvent être considérées comme contribuant substantiellement à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation à celui-ci et si ces activités ne causent de préjudice important à aucun des autres objectifs environnementaux

La Commission européenne a présenté une méthodologie (la Taxonomie) consistant à faire état des investissements vers les activités économiques considérées comme durables. Ces travaux ont pour objectif de faciliter les investissements contribuant à l'atteinte des objectifs environnementaux européens :

- a) l'atténuation du changement climatique : CCM (*climate change mitigation*) ;
- b) l'adaptation au changement climatique : CCA (*climate change adaptation*) ;
- c) l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines : WTR (*water and marine resources*) ;
- d) la transition vers une économie circulaire : CE (*circular economy*) ;
- e) la prévention et la réduction de la pollution : PPC (*pollution prevention and control*) ;
- f) la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes : BIO (*biodiversity and ecosystems*).

La Taxonomie européenne est appliquée au périmètre consolidé du Groupe. Elle permet d'évaluer la part des activités durables ou contribuant à la transition écologique.

### 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).

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.

L'activité de promotion d'Altareit est éligible aux activités de la Taxonomie « 7.1 Construction de bâtiments neufs » et « 7.2 Rénovation de bâtiments existants » puisque le Groupe réalise des projets et aussi des rénovations importantes *via* notamment sa marque Histoire & Patrimoine.

Pour cet exercice, chaque opération alignée au sens de la Taxonomie a fait l'objet d'une collecte et d'une revue exhaustive des documents de preuve (cf. 4.1.6 détails de la méthodologie d'éligibilité et d'alignement des actifs/opérations).

### Critères de contribution Substantielle #1a : atténuation du changement climatique

#### Promotion immobilière : construction neuve

##### CCS#1 : NZEB – 10 %

La Taxonomie européenne requiert d'atteindre un seuil de consommation d'énergie primaire correspondant à la NZEB-10 % pour les bâtiments.

Pour les actifs soumis à la RT2012 (dépôt de permis de construire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour le résidentiel et avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022 pour le tertiaire), ce seuil correspond à la RT2012 - 10 %<sup>(1)</sup>.

Pour les actifs dont le permis de construire a été obtenu après le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour le résidentiel et après le 1<sup>er</sup> juillet 2022 pour le tertiaire, la RE2020, du fait de son niveau d'exigence, permet l'atteinte du seuil de consommation fixé par la Taxonomie européenne.

Si pour une même opération constituée de plusieurs bâtiments, tous les bâtiments n'atteignent pas le seuil de la RT 2012 - 10 %, alors le Chiffre d'affaires aligné de cette opération est calculé au *pro rata* du nombre de lots alignés.

Activités concernées : promotion

Périmètre : résidentiel et non résidentiel

##### CCS#2 : Tests d'étanchéité à l'air et d'intégrité thermique

Concernant l'étanchéité à l'air, le Groupe applique le texte de manière littérale. Le critère est revu actif par actif pour les bâtiments de plus de 5 000 m<sup>2</sup>.

Concernant l'intégrité thermique, la RT2012 et la RE2020 imposent des processus de contrôle de la qualité éprouvés et traçables au cours de la construction pour garantir l'intégrité thermique des bâtiments, pour le résidentiel et pour le tertiaire.

Ainsi, des tests d'intégrité thermique et d'étanchéité à l'air sont réalisés sur les bâtiments (bon de commande en amont) et une revue des résultats de ces tests est faite systématiquement.

Ainsi, ces dispositions répondent au critère concernant l'intégrité thermique.

Activités concernées : promotion

Périmètre : résidentiel et non résidentiel

##### CCS#2 : Analyse de cycle de vie

La Taxonomie européenne requiert la réalisation d'une Analyse du Cycle de Vie suivant une méthode robuste et largement applicable, qui facilite ainsi la comparaison des résultats entre les secteurs et au sein de chaque secteur.

Les ACV suivant la norme EN 15978 (RT 2012) et les ACV préconisées dans le cadre de la RE2020 répondent à ce critère.

De plus, pour les actifs soumis à la RT 2012, des ACV complémentaires (réalisées *a posteriori*) ont été menées.

Le critère est ainsi revu actif par actif pour les bâtiments de plus de 5 000 m<sup>2</sup>.

Activités concernées : promotion

Périmètre : résidentiel et non résidentiel

(1) Recommandations provenant de la DGLAN/DHUP.

## Promotion immobilière : rénovation

### CCS#1 : Rénovation conforme aux exigences applicables aux travaux de rénovation importants

L'ensemble des rénovations importantes du Groupe respectent les exigences de la RT Globale ou de la RT élément par élément applicables à ce type d'opérations. Ces exigences viennent appliquer celles de la directive européenne sur la performance énergétique du bâtiment, validant ainsi le critère dans son ensemble, dès lors qu'un permis de construire est déposé et validé.

L'activité de rénovation de patrimoine historique (Histoire & Patrimoine) distingue deux cas :

- les bâtiments construits avant 1948 : conformité avec la RT existant par élément ;
- les bâtiments construits après 1948 : Conformité avec l'arrêté du 13 juin 2008.

Activités concernées : rénovation

Périmètre : résidentiel et non résidentiel

### DNSH #2 : Adaptation au changement climatique

En 2018, le groupe Altareit, a fait réaliser une étude sur l'analyse de l'exposition de ses activités aux effets du changement climatique, dont une dédiée à la promotion immobilière de logements sur le territoire français. Plusieurs risques ont été analysés : Vagues de chaleur, Sécheresses, Mouvements de terrain, Inondations, Précipitations intenses, Tempêtes et Submersion marine pour l'ensemble des implantations régionales. Les conclusions de cette étude ont permis à chacune des marques de prendre des actions spécifiques pour sécuriser et adresser les risques les plus systématiques (chaleur, sécheresses, précipitations intenses & inondations et Retrait-Gonflement des Argiles). Cogedim, par exemple, a décidé d'adresser le sujet du Confort d'été de manière proactive et a défini sa propre démarche « Confort d'été » compte tenu des risques et opportunités concernant les aspects « clients » (gain ou perte d'attractivité des produits). Ce point fait partie des 10 Engagements de la marque Cogedim communiqué au grand public en juillet 2021. De même sur le sujet du gonflement Retrait des argiles, des études géotechniques G2AVP et G2PRO étaient déjà systématisées sur nos opérations. Ainsi, quand les sondages repèrent des argiles, les fondations des projets concernés sont conçues et calculées en conséquence. Concernant les risques liés aux précipitations intenses et inondations, nos opérations prennent en compte strictement les règles du PLU et notamment le respect strict du PPRI et en fonction prennent des dispositions sur les opérations en couvrant les sous-sols ; surélevant des locaux techniques ou des accès et sur les bâtis les plus à risques, mise en place de Batardeaux.

Dès 2023, le Groupe a par ailleurs, lancé une évaluation rétroactive de l'ensemble de ses opérations concernées par le calcul de l'alignement Taxonomie afin de vérifier leur conformité. Cette évaluation a été réalisée soit avec l'outil Résilience de Cerqual, mis à jour comme outil d'accompagnement à la réponse aux enjeux de la Taxonomie Européenne, soit avec l'outil Bat-ADAPT<sup>(1)</sup> et à leur analyse détaillée selon les scénarios RCP2.6, 4.5 et 8.5. Sur cette base, une note précisant les principales adaptations prises en compte pour répondre à ces risques a été rédigée et des preuves de leurs mises en œuvre ont été collectées.

Activités concernées : promotion, rénovation

Périmètre : résidentiel et non résidentiel

### DNSH #3 : Eau

#### DNSH 3A : Débits d'eau

Le Groupe applique le texte de manière littérale. Ce critère est revu actif par actif sur le non résidentiel.

Exception faite des opérations en résidentiel qui font l'objet du régime transitoire (position de place selon notre connaissance du marché) appliqué à l'exercice en fonction de la date de dépôt de PC.

Activités concernées : promotion, rénovation

Périmètre : résidentiel et non résidentiel

(1) <https://r4re.resilience-for-real-estate.com/resilience/analysis>

### DNSH 3b : Protection des ressources en eau

La réglementation nationale couvre ce critère : tous les actifs sont dans la nomenclature IOTA (loi sur l'eau) :

- la loi LEMA (2006) est la transposition française de la DCE (directive cadre sur l'eau de 2000 : Directive 2000/60/CE) sur laquelle se base l'article 2 points 2) 23) du règlement (UE) 2020/852, sur lequel se base lui-même le DNSH3b ;
- la loi LEMA (loi sur l'eau) concerne les opérations avec nomenclature IOTA (tous les projets d'Installation, ouvrages, travaux ou activités) : tous les projets sont soumis à l'obligation de réaliser un dossier loi sur l'eau (DLE).

La loi LEMA répond à ce critère de la Taxonomie.

Activités concernées : promotion

Périmètre : résidentiel, non résidentiel

### DNSH #4 : Économie circulaire

#### DNSH 4a : Valorisation des déchets

##### Limite la production de déchets

Les opérateurs doivent limiter la production de déchets dans les processus en lien avec la construction et la démolition, conformément au protocole européen de traitement des déchets de construction et de démolition. Ces éléments sont présents dans les SOGED (schéma d'organisation et de gestion des déchets de chantier) qui sont systématiquement intégrées dans nos processus internes ainsi que dans nos chartes chantiers qui sont signés par nos partenaires sur nos opérations.

##### Valorisation des déchets matières > 70 %

Promotion immobilière : construction neuve :

Deux éléments permettent d'aligner nos actifs en promotion :

1. lorsque le chantier n'est pas initié, des chartes chantier prévoyant le tri et la valorisation des déchets matière à hauteur de 70 % (hors déchets dangereux et terres et cailloux classés non dangereux) sont signés par nos fournisseurs et partenaires sur nos chantiers ;
2. si le chantier a débuté, une revue des registres des déchets chantier ou une attestation du centre de tri et de traitement permet de démontrer que la somme des déchets valorisés en matière depuis le début du chantier (construction et/ou démolition) est supérieure à 70 % des déchets du chantier, hors déchets dangereux.

Promotion immobilière : rénovation

Pour les actifs en rénovation sur des bâtiments anciens, la majeure partie des déchets générés sont issus du curage de bâtiments anciens (voire abandonnés) présentant un état sanitaire dégradé et limitant significativement la valorisation des déchets (contamination au plomb et parasitaire quasi systématique du fait de la date d'achèvement des immeubles). Des diagnostics PEMD effectués de manière systématique, sur les actifs supérieurs à 1000m<sup>2</sup>, nous permettent d'estimer le volume maximal pouvant être valorisés.

Activités concernées : promotion, rénovation

Périmètre : résidentiel et non résidentiel

#### DNSH 4b : Conception et techniques de construction favorisant la circularité

Ce critère impose d'évaluer la conception de nos actifs et des techniques de construction en démontrant que celui-ci est soit plus économe en ressources, soit plus adaptable ou flexible, soit plus démontable pour faciliter la réutilisation et le recyclage.

Ainsi, chaque actif est revu à l'aune d'un des 3 sous critères suivants :

1. économe en ressources ;
2. adaptable ou flexible ;
3. démontable.

Une note est produite actif par actif apportant la preuve de son alignement sur un des trois sous-critères.

*Activités concernées : promotion, rénovation*

*Périmètre : résidentiel et non résidentiel*

### **DNSH #3 : Eau**

#### **DNSH 5a : Produits dangereux pour la santé**

Les règlements POP pour les polluants organiques persistants, CE n° 1102/2008 du 22 octobre 2008 pour le mercure, CE n° 1005/2009 du 16 septembre 2009 pour les substances appauvrissant la couche d'ozone, et le règlement n° 1907/2006 entré en vigueur en 2007 pour les substances REACH répondent à ce critère de la Taxonomie.

Il est aussi attendu que le Groupe démontre qu'il ne met pas sur le marché des produits contenant des substances extrêmement préoccupantes candidates en vue d'une autorisation au titre du règlement REACH (article 59, paragraphe 1 du règlement CE n° 1907/2006) entré en vigueur en 2007.

Plusieurs éléments permettent de répondre à ce dernier critère :

1. tout metteur en marché doit obligatoirement informer ses clients de la présence de *substances of very high concern* (SVHC figurant dans la liste candidate en application de l'article 59 et en tenant compte des critères de l'article 57<sup>(1)</sup> du Règlement REACH) présents à des concentrations supérieures à 0,1 %. Ainsi, en tant qu'acquéreur du produit et en l'absence d'information relative à la présence de SVHC reçue des fournisseurs Altareit considère que les produits achetés sont exempts de SVHC ;
2. dans un souci de gestion des risques et afin vérifier la fiabilité des processus du Groupe, Altareit a fait le choix d'aller plus loin en réalisant une vérification spécifique sur un échantillon représentatif des produits et matériaux entrant dans la construction de ses projets (échantillon choisie sur la marque Cogedim). La vérification des processus d'alerte en cas de produits dangereux effectuée par un cabinet spécialisé a permis de mettre en évidence la fiabilité du processus de notifications (établissement et remontée), permettant ainsi de considérer le critère comme pleinement vérifié<sup>(2)</sup>.

*Activités concernées : promotion, rénovation*

*Périmètre : résidentiel et non résidentiel*

#### **DNSH 5b : Formaldéhyde et COV cancérigènes**

Pour les COV cancérigènes (benzène), la loi française impose le même seuil que la Taxonomie (cf. Arrêté du 30 avril 2009 relatif aux conditions de mise sur le marché des produits de construction et de décoration contenant des substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques de catégorie 1 ou 2).

Pour les formaldéhydes, les seuils de la Taxonomie correspondent aux étiquettes de produits A et A+ (cf. arrêté du 19 avril 2011 relatif à l'étiquetage des produits de construction).

Ce critère est vérifié actifs par actifs.

*Activités concernées : promotion, rénovation*

*Périmètre : résidentiel et non résidentiel*

#### **DNSH 5c : Analyse de pollution des sols**

La loi ALUR impose pour un terrain répertorié en SIS<sup>(3)</sup> (art. L. 556-2 du Code de l'environnement) ainsi que sur un terrain ayant accueilli une installation classée mise à l'arrêt définitif et régulièrement réhabilitée (art. L. 556-1 du Code de l'environnement), que le maître d'ouvrage fournisse dans la demande de permis de construire ou d'aménager une attestation garantissant la réalisation d'une étude des sols et de sa prise en compte dans la conception du projet de construction ou de lotissement par un bureau d'études certifié dans le domaine des sites et sols pollués. Ainsi, la loi ALUR couvre ce critère en imposant une analyse des sols et sa prise en compte dans le projet.

De plus, pour toutes les BU, si un doute existe sur l'historique du sol, une telle analyse est systématiquement réalisée.

*Activités concernées : promotion*

*Périmètre : résidentiel et non résidentiel*

#### **DNSH 5d : Bruit, poussière et polluants**

Le Groupe a mis en place des chartes chantier en plus du Code de la santé publique (article R1 336-10) relatif au bruit et l'ordonnance n° 2020-700 du 10 juin 2020 relative à la surveillance des émissions de gaz polluants et des particules polluantes, permettant l'atteinte de ce DNSH.

Ce critère est vérifié actif par actif.

*Activités concernées : promotion, rénovation*

*Périmètre : résidentiel et non résidentiel*

### **DNSH #6 : Biodiversité**

#### **DNSH 6a : Évaluation de l'impact sur l'environnement**

Le Code de l'environnement (article R1 22-2, rubrique 29) définit les cas pour lesquels une évaluation de l'impact sur l'environnement est nécessaire et répond au critère de la Taxonomie.

Ce critère est vérifié actif par actif.

*Activités concernées : promotion (hors rénovation)*

*Périmètre : résidentiel et non résidentiel*

#### **DNSH 6b : Zones non constructibles**

Les plans locaux d'urbanisme (PLU) ainsi que le règlement national d'urbanisme répondent à ce critère de la Taxonomie.

*Activités concernées : promotion*

*Périmètre : résidentiel et non résidentiel*

Limites des travaux effectués

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 et/ou estimations retenues pour leur établissement, notamment pour cet exercice, l'utilisation de :

- étude réalisée par un expert externe pour traiter le critère lié aux substances de la liste candidate du règlement REACH, ainsi que le choix des échantillons de matériaux/produits et de fournisseurs ;
- d'outils spécifiques sur le critère d'adaptation des risques climatiques : Résilience de Cerqual ou Bat-ADAPT de l'Observatoire de l'immobilier durable (OID).

(1) Les substances suivantes peuvent être incluses dans l'annexe XIV conformément à la procédure prévue à l'article 58 : a) les substances répondant aux critères de classification comme substances cancérigènes, de catégorie 1A ou 1B, conformément à l'annexe I, section 3.6, du règlement (CE) n° 1272/2008 ; b) les substances répondant aux critères de classification comme substances mutagènes sur les cellules germinales, de catégorie 1A ou 1B, conformément à l'annexe I, section 3.5, du règlement (CE) n° 1272/2008 ; c) les substances répondant aux critères de classification comme substances toxiques pour la reproduction, de catégorie 1A ou 1B, ayant des effets néfastes sur la fonction sexuelle et la fertilité ou sur le développement, conformément à l'annexe I, section 3.7, du règlement (CE) n° 1272/2008 ; d) les substances qui sont persistantes, bioaccumulables et toxiques conformément aux critères énoncés à l'annexe XIII du présent règlement ; e) les substances qui sont très persistantes et très bioaccumulables, conformément aux critères énoncés à l'annexe XIII du présent règlement ; f) les substances, – telles que celles possédant des propriétés perturbant le système endocrinien ou celles possédant des propriétés persistantes, bioaccumulables et toxiques ou très persistantes et très bioaccumulables, qui ne remplissent pas les critères visés aux points d) ou e) – pour lesquelles il est scientifiquement prouvé qu'elles peuvent avoir des effets graves sur la santé humaine ou l'environnement qui suscitent un niveau de préoccupation équivalent à celui suscité par l'utilisation d'autres substances énumérées aux points a) à e) et qui sont identifiées, au cas par cas, conformément à la procédure prévue à l'article 59.

(2) Voir détail du traitement de ce critère dans le chapitre 4.1.6 « Taxonomie européenne », au sein du paragraphe « Plans d'action spécifiques sur certains critères ».

(3) Un terrain est répertorié en Secteur d'Information sur les Sols (SIS) si les parcelles cadastrales qui le composent sont affectées totalement ou partiellement par une pollution connue par les services de l'État.



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

### Exercice clos le 31 décembre 2023

À l'Assemblée Générale,

À la suite de la demande qui nous a été faite, nous avons réalisé une mission d'assurance modérée sur une sélection d'informations extra-financières détaillées en Annexe 1 (ci-après les « Informations ») au regard des procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel ») présentées dans son document d'enregistrement universel pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

### Conclusion sous forme d'assurance modérée

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 disponibles dans le rapport de gestion.

### Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme mentionné dans la note méthodologique du document d'enregistrement universel, 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 et/ou estimations retenues pour leur établissement.

### Responsabilité de l'Entité

Il appartient à la direction de l'Entité de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour préparer les Informations ;
- préparer des Informations conformément au Référentiel ;
- concevoir, mettre en place et maintenir 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 :

- 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.;
- d'exprimer une opinion indépendante sur la base des éléments probants que nous avons obtenus ;
- de communiquer notre conclusion à l'assemblée générale de la société Altareit.

Comme il nous appartient de formuler une opinion 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 2023, et notamment sur le respect par l'Entité des dispositions légales et réglementaires applicables.



## Normes professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information* publiée par l'IAASB (*International Auditing and Assurance Standards Board*).

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par le Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*).

Par ailleurs, nous appliquons la norme *International Standard on Quality Management 1* qui implique de définir et mettre en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences respectivement de sept personnes et se sont déroulés entre septembre 2023 et février 2024 pour une durée totale d'intervention de 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 limitée. Nous avons notamment :

- pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- 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 ;
- vérifié la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations ;
- consulté les sources documentaires utilisées et mené des entretiens auprès des personnes concernées afin d'analyser le déploiement et l'application du Référentiel ;
- mis en œuvre des procédures analytiques sur les Informations et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des Informations ;
- testé les Informations au niveau d'un échantillon d'entités représentatives que nous avons sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux Informations consolidées, de leur implantation et d'une analyse de risque. Ces travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante (Altareit SCA) et auprès des projets de construction de logements Bobigny Cœur de Ville (Cogedim Logement) et Osmose (Pitch) pour les indicateurs environnementaux ;
- mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures, et mis en œuvre des tests de détail approfondis sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable. En conséquence, le niveau d'assurance obtenu dans le cadre d'une mission d'assurance limitée est substantiellement inférieur à celui qui aurait été obtenu si une mission d'assurance raisonnable avait été réalisée.

Paris-La Défense, le 21 mars 2024

Le Vérificateur Indépendant

**EY & Associés**

**Thomas Gault**

Associé, Développement durable

## Annexe 1 : informations vérifiées

---

### Informations sociales

---

- L'effectif total.
- Le taux d'absentéisme.
- Le taux de départ.
- La part des collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une action apprenante.
- La représentativité des femmes dans les instances de management.
- Le nombre d'alternants recrutés sur l'année.
- Le nombre de jours de formation.
- Le taux de postes pourvus au travers de la mobilité et de la promotion interne.
- Le recrutement et le développement des talents.
- Le renforcement du cadre de travail.
- Le management des talents et des compétences.

---

### Informations environnementales

---

- Les émissions de CO<sub>2</sub> Groupe (scopes 1 et 2 ainsi que l'évaluation faite du scope 3).
- L'intensité carbone surfacique, par m<sup>2</sup> et rapporté au chiffre d'affaires, liée à la promotion immobilière.
- La démarche d'Altarea pour lutter contre le changement climatique.
- Le recours à des énergies moins émettrices de gaz à effet de serre.
- L'amélioration de l'efficacité énergétique des projets.
- L'adaptation des projets aux impacts du changement climatique.
- L'économie circulaire et la préservation des ressources.
- La préservation de la biodiversité et des sols.

---

### Informations sociétales

---

- La part des achats des chantiers Logement qui sont locaux.
  - La part des nouveaux projets certifiés NF Habitat pour le Logement.
  - La part des nouveaux projets certifiés BREEAM® et HQE™ pour l'Immobilier d'entreprise.
  - La part des surfaces en développement à moins de 500 mètres d'un réseau de transport.
  - L'avancement de la démarche achats responsables et des relations fournisseurs.
  - L'économie circulaire et la préservation des ressources.
  - Le développement de projets urbains à impacts positifs.
  - La sécurité sur les chantiers.
  - Le dialogue au service de la relation client et utilisateur.
  - Le renforcement de la qualité de vie et le bien-être dans les opérations.
  - Le renforcement des labels et certifications, créateurs de valeur verte.
-