

4

# RAPPORT D'IMPACT SOCIÉTAL

RAPPORT DU COMITÉ DE MISSION  
DÉCLARATION DE PERFORMANCE  
EXTRA-FINANCIÈRE

# 2022

REALITES

# SOMMAIRE

**01**

LE MOT DU  
PRÉSIDENT

**03**

MODÈLE D'AFFAIRES

**02**

INTRODUCTION

**06**

NOTRE DÉMARCHE  
D'IMPACT SOCIÉTAL

**05**

PRISE DE PAROLE  
DU COMITÉ DE MISSION

**04**

2 ANS D'ENGAGEMENTS  
COMME SOCIÉTÉ  
À MISSION

**09**

PARTENARIATS

**07**

TERRITOIRES

**11**

COLLABORATEURS

**10**

CLIENTS

**12**

ANNEXES

**UTILES, MAINTENANT**

Après avoir été, en 2021, le Premier Maître d'ouvrage à devenir Entreprise à mission, l'engagement du Groupe REALITES, en matière d'impact sociétal, n'a pas faibli en 2022. En déployant une stratégie carbone ambitieuse, nous avons été encore une fois les premiers (dans notre secteur d'activité) à compenser intégralement notre empreinte carbone. Contribuer à l'émergence d'un monde post-carbone est vital pour assurer le futur de l'humanité. Chez REALITES, nous prenons humblement notre part, tout comme nous l'avions fait en 2021 en créant REALITES BuildTech, notre filiale industrielle chargée de réinventer les modes constructifs et leurs impacts environnementaux.

Ce deuxième Rapport d'Impact Sociétal recense d'ailleurs de nombreuses preuves de l'apport de REALITES BuildTech dans la conception de projets à impacts, comme par exemple le projet de construction modulaire à faible empreinte carbone « Constellation » (Rennes School of Business), qui a obtenu le Prix du Jury des Pyramides d'Argent 2022 organisé par la FPI de Bretagne, ou bien encore la concrétisation d'un projet essentiel de Maison d'enfants à caractère social, porté par le Fonds de dotation REALITES et l'association ARPEJE 49.

Grâce à l'évaluation de l'ensemble de nos actions, validée par des auditeurs externes et notre comité de mission, ce nouveau Rapport confirme notre volonté d'être « Utiles, Maintenant ! » et d'agir au service de l'intérêt général.

**Yoann Choin-Joubert**  
Président-Directeur Général



Le rapport d'impact sociétal présente les événements et actions déployés en 2022 en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). Les indicateurs exposés incluent les entités détenues majoritairement par REALITES au 31 décembre 2021.

Les parties introductives rassemblent les incontournables de la déclaration de performance extra-financière (modèle d'affaires, analyse des risques extra-financiers) et du rapport de mission (description de la mission, des objectifs sociaux et environnementaux et de la gouvernance de la mission).

Les parties suivantes traitent conjointement :

- de l'avancée vers nos objectifs de mission et notre contribution aux Objectifs du développement durable des Nations unies définis comme prioritaires ;
- des politiques, actions et indicateurs mis en place pour maîtriser nos principaux risques extra-financiers.

Des avis indépendants sont aussi présentés dans ce rapport avec :

- l'avis du comité de mission sur ce deuxième exercice de collaboration avec le Groupe ;
- l'avis de notre organisme tiers indépendant sur la conformité et la sincérité de la déclaration de performance extra-financière.

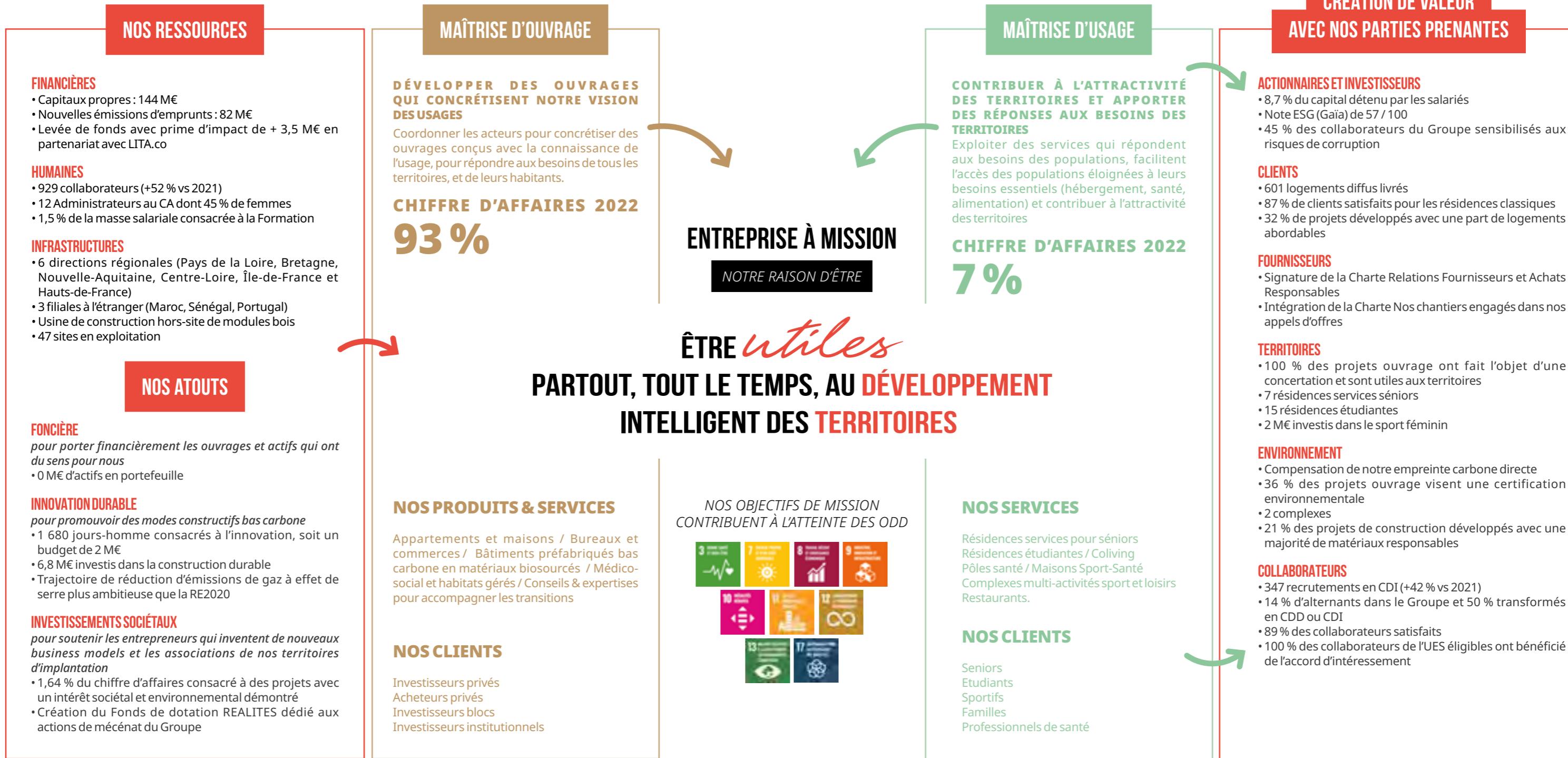


## ENJEUX SOCIÉTAUX

MAL-LOGEMENT	ACCÈS AU LOGEMENT POUR LES JEUNES	LUTTE CONTRE LES DÉSERTS MÉDICAUX	VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET PERTE D'AUTONOMIE	RARÉFACTION DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE	MOBILITÉ DURABLE	QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	RÉNOVATION URBAINE
LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET ADAPTATION À SES CONSÉQUENCES	COHÉSION DES TERRITOIRES ET INCLUSION SOCIALE	BESOIN D'ACCEPTABILITÉ DES OPÉRATIONS IMMOBILIÈRES PAR LES ÉLUS ET LES RIVERAINS	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN	RÉDUCTION DES INÉGALITÉS			



## DÉVELOPPEUR TERRITORIAL : CRÉER DES PROJETS DE VIE URBAINE ET AVOIR UN IMPACT POSITIF DURABLE SUR LES TERRITOIRES



# 04

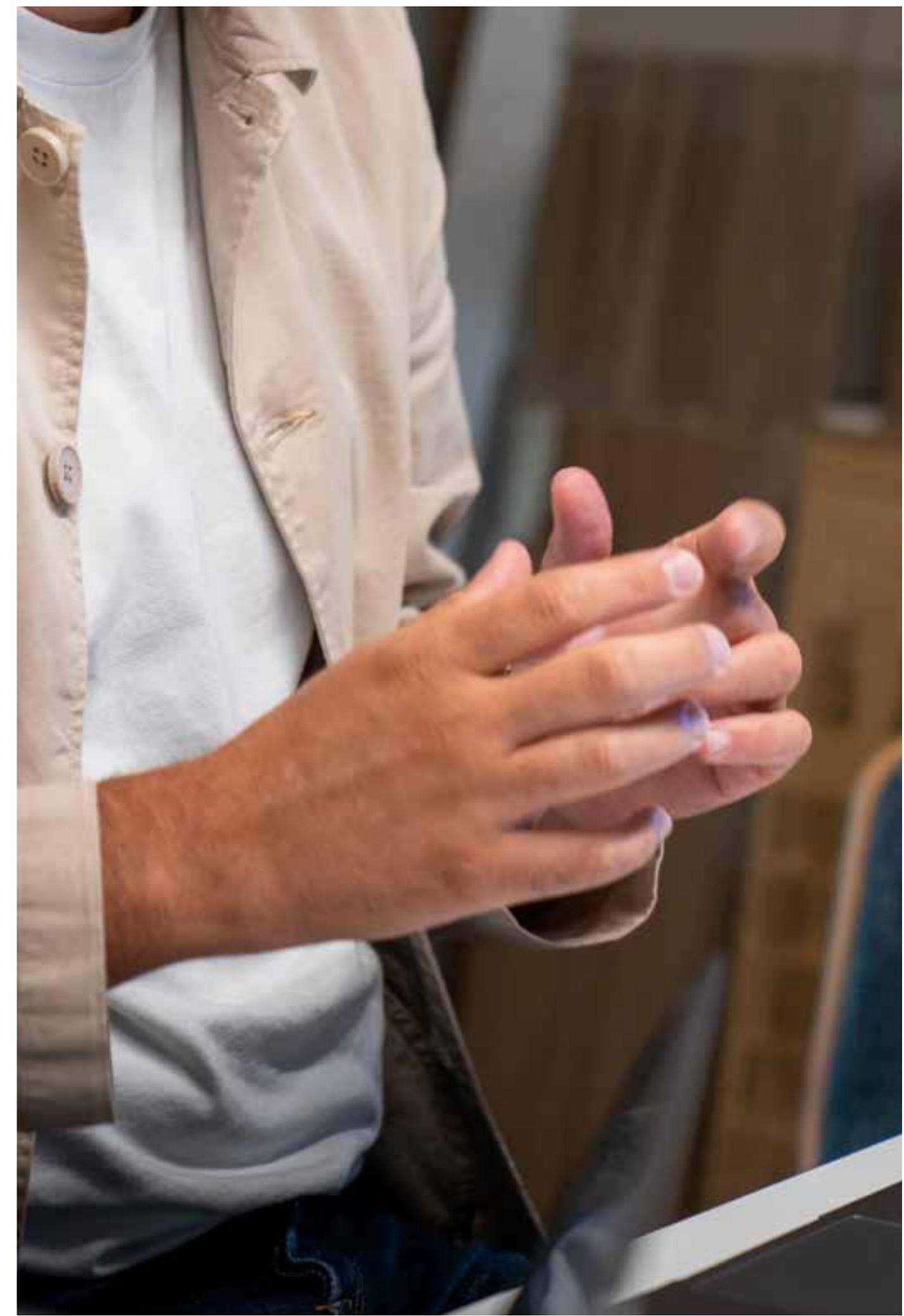
## 2 ANS D'ENGAGEMENTS COMME SOCIÉTÉ À MISSION

Le 14 janvier 2021, l'assemblée générale du groupe REALITES validait à 99,9% l'inscription d'une mission dans ses statuts, et la mise en place des systèmes de gouvernance associés à la qualité de société à mission. REALITES est devenu le premier maître d'ouvrage à l'adopter en France, et a fait partie des cent premières entreprises à rejoindre l'aventure.

2 ans après, le Groupe a formalisé et déployé ses objectifs sociétaux, et ce rapport de mission vient présenter ses avancées, ainsi que l'avis du comité de mission sur leur exécution.

- QU'EST-CE QU'UNE SOCIÉTÉ À MISSION ?
- LA CONCRÉTISATION DE NOTRE POSITIONNEMENT DE DÉVELOPPEUR TERRITORIAL
- LA MISSION DU GROUPE REALITES

- LES ÉTAPES IMPORTANTES DE CES 2 ANNÉES
- LA GOVERNANCE DE LA MISSION
- AVANCÉE VERS NOS OBJECTIFS OPÉRATIONNELS



## QU'EST-CE QU'UNE SOCIÉTÉ À MISSION ?

La qualité de société à mission, plus communément nommée « entreprise à mission », est définie dans le Code de commerce par l'article L210-10, lui-même introduit par la loi du 22 mai 2019 dite « loi PACTE ». Elle permet à l'entreprise d'enrichir son objet social avec une mission, qui vient préciser comment elle souhaite contribuer à l'intérêt collectif, en plus de son but lucratif. La qualité de société à mission engage la société à faire vérifier l'exécution de sa mission par un comité de mission indépendant, qui publie un rapport présenté annuellement en assemblée générale.

### LOI PACTE

Toute entreprise doit considérer les impacts sociaux et environnementaux de son activité

## NIVEAU 0

L'entreprise modifie ses statuts pour intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans son objet social, en plus de sa finalité économique

## NIVEAU 1 RAISON D'ÊTRE STATUTAIRE

DIRECTIONS OU FILIALES  
DU GROUPE REALITES

L'entreprise s'engage en inscrivant des objectifs sociétaux dans ses statuts et en faisant vérifier ses résultats par des tiers

## NIVEAU 2 SOCIÉTÉ À MISSION

- Mission : raison d'être et objectifs
- Prise en compte de la mission dans les décisions
- Vérification : comité de mission et audit externe

GROUPE REALITES  
LES NEPTUNES

## LA CONCRÉTISATION DE NOTRE POSITIONNEMENT DE DÉVELOPPEUR TERRITORIAL

Lorsque la qualité de société à mission a été introduite par la loi PACTE, nous nous sommes reconnus dans l'affirmation qu'une entreprise pouvait concilier but lucratif et intérêt général. Si l'on nous place souvent dans la catégorie des promoteurs immobiliers puisque cela représente une part importante de notre chiffre d'affaires et reste notre métier historique, nos relais de croissance et de développement sont liés à l'accompagnement des territoires dans l'aménagement à l'échelle de quartiers, et à l'exploitation de services destinés à satisfaire les besoins des habitants.

Depuis 20 ans, notre métier consiste à coordonner les acteurs, à aligner les intérêts des parties prenantes pour que les projets que l'on porte répondent aux attentes des commanditaires, des territoires, des financeurs, des habitants et des usagers.

Dans un contexte de très forte croissance, définir notre mission a permis de créer un socle commun qui contribue à donner du sens au quotidien de nos collaborateurs.

## LA MISSION DU GROUPE REALITES

La mission est constituée d'une raison d'être et d'engagements envers la société à travers **cinq objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans nos statuts**. Ces objectifs concernent l'ensemble des filiales détenues majoritairement au 31 décembre N-1. Les indicateurs de suivi incluent donc ces filiales dans leur périmètre.

Pour permettre aux filiales d'identifier leur contribution sociétale à travers la mission de la holding, la plupart ont consigné une raison d'être (niveau 1) dans leurs statuts.

Considérant les enjeux caractéristiques du sport féminin, la SAS Les Neptunes de Nantes a elle aussi adopté la qualité de société à mission. Elle fait partie du périmètre des indicateurs et engagements de la holding, qu'elle est venue compléter avec des engagements spécifiques à son activité.

### NOTRE RAISON D'ÊTRE



CONVAINCUS QUE L'ENTREPRISE A UN RÔLE CLÉ DANS LES TRANSITIONS DE NOTRE SOCIÉTÉ, NOTRE MISSION EST

**ÊTRE *utiles*  
PARTOUT, TOUT LE TEMPS, AU DÉVELOPPEMENT  
INTELLIGENT DES TERRITOIRES**

NOUS NOUS ENGAGEONS À FAIRE BOUGER LES LIGNES, À REPENSER LA COLLABORATION ENTRE LES PARTIES AFIN D'INNOVER ET AGIR AVEC AUDACE POUR L'ÉMERGENCE DE MODÈLES URBAINS ET ÉCONOMIQUES, AU SERVICE D'UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE POUR TOUS LES HABITANTS.

L'utilité et l'intérêt collectif font partie de l'ADN du Groupe depuis sa création, et notre raison d'être vient préciser comment nous souhaitons contribuer à l'intérêt collectif. Pour en favoriser l'appropriation par tous, un extrait de la raison d'être inscrite dans nos statuts est exploité au quotidien et résume notre mission sociétale.

« *Être utile* » dans le dictionnaire, c'est faciliter l'accomplissement d'un projet (Maîtrise d'Ouvrage, sports, BuildTech) ou répondre à un besoin (Maîtrise d'Usage). Cela permet de guider l'utilisation des fruits de notre croissance.

« *Partout, tout le temps* » illustre notre souhait de nous adresser à tous les territoires. Notre principal critère : identifier un besoin et y apporter des réponses.



## NOS OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Les cinq objectifs inscrits dans nos statuts sont des objectifs à long terme. Ils viennent préciser comment nous souhaitons réaliser notre mission pour obtenir un impact positif. Ils sont l'engagement de REALITES envers la société.

Pour rendre ces objectifs concrets, nous les avons déclinés en 31 objectifs opérationnels qui détaillent le plan d'amélioration à 5 ans pour chaque activité, et leurs indicateurs de pilotage. Ils sont pour nous la boussole de la démarche d'entreprise à mission.

## ÊTRE *utiles* PARTOUT, TOUT LE TEMPS, AU DÉVELOPPEMENT INTELLIGENT DES TERRITOIRES

OBJECTIFS INScritS DANS LES STATUTS

TERRITOIRES	ENVIRONNEMENT	PARTENARIATS	CLIENTS	COLLABORATEURS
Contribuer au développement des territoires et des services pour leurs habitants	Contribuer à neutraliser nos impacts environnementaux directs principaux, en commençant par les réduire puis en compensant ou réparant les impacts résiduels	Entretenir des relations partenariales, équilibrées et éthiques avec nos parties prenantes	Participer à la qualité de vie de nos clients, résidents ou utilisateurs en proposant des solutions répondant aux besoins et enjeux de la société, et en recherchant le maintien d'un rapport qualité/prix juste	Favoriser la qualité de vie des collaborateurs et le développement de notre capital humain
DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES	EMPREINTE CARBONE	ÉTHIQUE & LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	SATISFACTION CLIENTS	SATISFACTION COLLABORATEURS
BESOINS DES TERRITOIRES ET DES HABITANTS	ARTIFICIALISATION ET BIODIVERSITÉ	ACHATS RESPONSABLES	QUALITÉ DE VIE DES HABITANTS	QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
VALEUR SOCIÉTALE	DÉCHETS DE CHANTIERS			DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
REDISTRIBUTION ET INVESTISSEMENTS À IMPACT	MATÉRIAUX ET MODES DE CONSTRUCTION			JEUNES RECONNAISSANCE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES INCLUSION & HANDICAP

## UNE MISSION CONSTRUISTE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Pour définir notre raison d'être, nous avons organisé des ateliers avec une soixantaine de collaborateurs, managers et administrateurs, et l'avons fait validée par nos instances de gouvernance.

Les objectifs opérationnels ont été fixés avec les dirigeants des services, grâce au process suivant :

- Définition des enjeux RSE prioritaires à travers notre matrice de matérialité (voir plus loin);
- Choix des ODD ou Objectifs du Développement Durable de l'ONU pour lesquels nous souhaitions contribuer prioritairement avec le COMEX (voir table de correspondances à l'annexe 4);
- Croisement avec les enjeux stratégiques des services à 5 ans.

## LES ODD PRIORITAIRES POUR LE GROUPE

<b>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</b> 	<b>Accès à la santé</b> Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	<b>7 DÉSÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE DURABLES</b> 	<b>Réponse aux énergies renouvelables</b> Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable	<b>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</b> 	<b>Travail décent et croissance économique</b> Promouvoir une croissance soutenue, partagée et durable
<b>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</b> 	<b>Innovation et infrastructures</b> Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable, qui profite à tous, et, encourager l'innovation	<b>10 INÉGALITÉS RÉSULTANTES</b> 	<b>Réduction des inégalités</b>	<b>11 VILLES ET COMMUNITÉS DURABLES</b> 	<b>Villes et communautés durables</b> Villes et établissements humains ouverts à tous, résilients et durables
<b>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</b> 	<b>Consommation</b> Établir des modes de consommation et de production durables	<b>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</b> 	<b>Lutte contre le changement climatique</b> Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	<b>17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS</b> 	<b>Partenariats pour atteindre les objectifs</b>

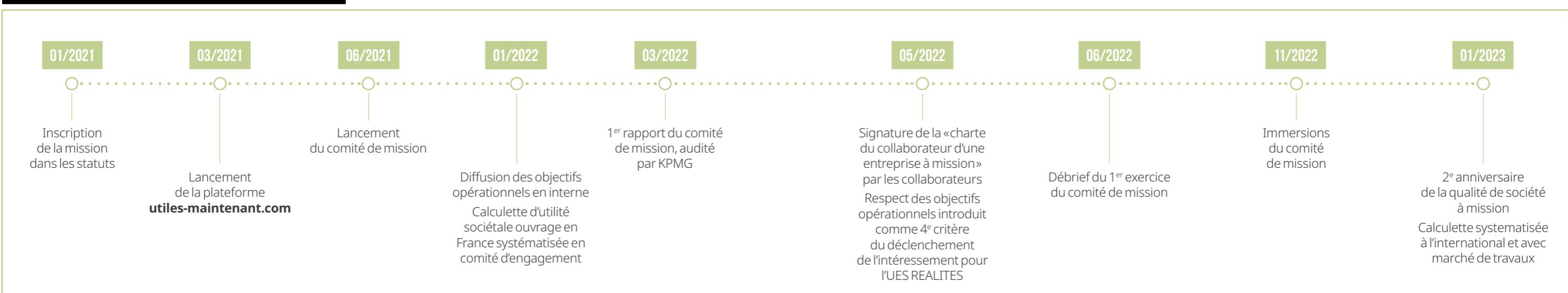
Une fois validée en interne, la mission de REALITES a été soumise à plus de 1 000 parties prenantes.

280 ont répondu parmi lesquelles:

- 85 % ont jugé la mission à la hauteur de leurs attentes;
- 81 % ont jugé l'engagement du Groupe crédible.

Aussi, le comité de mission a publié son avis sur la pertinence de la mission du Groupe au regard de ses activités. Il est consultable dans le rapport d'impact sociétal 2021.

## LES ÉTAPES IMPORTANTES DE CES 2 ANS



## LA GOUVERNANCE DE LA MISSION

## LE COMITÉ DE MISSION



## SON RÔLE

En devenant entreprise à mission, le Groupe s'est engagé à former un comité de mission, qui mène tous les contrôles nécessaires à la vérification de l'exécution de la mission.

Convaincu que le projet d'entreprise à mission est un outil indispensable pour adapter notre stratégie aux enjeux de la société, REALITES a constitué son comité à l'image de son positionnement de développeur territorial, et conforme à sa vision de cette instance : un sparring-partner

En plus de sa mission légale définie par la loi PACTE, le groupe souhaite être challengé pour accompagner l'évolution de ses modèles d'affaires et de sa stratégie afin d'atteindre au mieux ses ambitions sociétales.

## SA COMPOSITION

Nommés pour quatre ans, les membres ont été sélectionnés pour :

- garantir l'indépendance du comité : nous avons fait le choix d'avoir majoritairement recours à des intervenants externes pour enrichir notre vision stratégique. Même s'ils sont régulièrement invités pour travailler avec le comité, aucun membre de la direction n'en est membre ;
- nous accompagner dans l'amélioration de la façon dont nous abordons notre mission en intégrant des experts des enjeux identifiés comme prioritaires pour le Groupe : le développement des territoires, la finance responsable et à impact, la santé et l'environnement.

Suite à leurs nominations à des postes incompatibles avec la fonction de membres de notre comité de mission, plusieurs membres de l'exercice 2021 ont démissionné en 2022. Pour ce nouvel exercice, un membre expert des enjeux de santé a rejoint le comité. À la demande du comité de mission, REALITES est à ce jour à la recherche d'un expert des problématiques environnementales dans la construction pour venir compléter ces expertises

*j'ai rejoint le comité de mission...***Tiffany CASTIGNOLES**

Présidente du comité  
Directrice générale adjointe des  
Grands Projets Urbains REALITES

**Brigitte BARIOL-MATHAIS**

Déléguée Générale  
de la Fédération Nationale  
Des Agences D'urbanisme

**Sébastien LECORRS**

Responsable Gestion Actif Passif  
et Études Financières à la MAIF

**Eva SADOUN**

Présidente cofondatrice de LITA.co  
et RIFT  
Coprésidente Mouvement IMPACT  
France

**Romain ROUQUETTE**

Directeur Groupe Assistance  
et Services VVV /DG de RMA  
et Senioradom

... pour contribuer autrement au sens que le groupe REALITES donne à ses parties prenantes, en commençant par ses collaborateurs, à ses engagements et à ses actions. Parce que je le vis de l'intérieur, mais aussi convaincue par la nécessité du rôle de développeur territorial d'un acteur privé, je souhaite particulièrement accompagner le suivi de l'utilité sociétale du projet du Groupe.

... car je suis curieuse de nouvelles approches de responsabilité des parties prenantes : les entreprises à mission me paraissent une solution. Les missions du Groupe font également écho à mes champs de compétence et intérêt : urbanisme, aménagement, politiques publiques...

... du groupe REALITES dans le cadre de mon engagement au service du mieux-être collectif. Le groupe REALITES est pionnier en termes d'engagement dans une société à mission au sein de son secteur d'activité et de sa structure de gouvernance de société cotée. J'y trouve une opportunité de diffuser plus largement ce type de modèle au bénéfice du développement territorial.

... car c'est dans ma propre mission que d'aider les entreprises françaises à repenser leur modèle économique et leur stratégie, pour s'adapter intelligemment au respect du vivant et à la lutte contre les inégalités. Notamment dans une entreprise dans la maîtrise d'ouvrage qui va connaître de grandes évolutions dans les années à venir. J'ai aussi trouvé l'équipe très motivée à faire bouger le Groupe, ce qui m'a rassurée sur l'intention.

... pour partager et échanger avec des professionnels de tous horizons et secteurs d'activité sur des questions qui me tiennent à cœur dans mes fonctions de dirigeant depuis plus de 15 années : accompagner la croissance du Groupe Réalités tout en garantissant un impact social et environnemental de chacune de ses activités, sur le long terme. J'ai perçu une démarche sincère et parée de bonnes intentions de la part des dirigeants du Groupe, et cela a fini d'emporter ma conviction sur ma participation, que je souhaite active, aux travaux de ce comité.

## LE COMITÉ DE MISSION

### SON FONCTIONNEMENT

Pour garantir l'indépendance de l'instance, le conseil d'administration a délimité le cadre de l'intervention du comité à travers un règlement, mais lui laisse la liberté de définir son fonctionnement. Chaque année, une feuille de route est validée en début d'exercice. Elle précise les objectifs de l'année, le planning des réunions, la répartition du budget alloué et les besoins du comité pour atteindre ses objectifs.



03/06/2022

17/11/2022

23/11/2022

09/02/2023

### FEUILLE DE ROUTE 2022

#### Objectifs

- Débrief du premier exercice
- Définir les objectifs et moyens pour l'exercice 2022

#### Sujets abordés

- Auto-évaluer le fonctionnement du comité
- Retour du prestataire externe et de l'OTI & benchmark
- Définir les besoins pour atteindre les objectifs

### ATELIER IMMERSIF

#### Objectifs

- Constater le déploiement de la mission dans les projets du Groupe
- Évaluer l'atteinte des objectifs opérationnels sur la base des politiques et actions déployées
- Les enrichir à travers des recommandations stratégiques

#### Introduction

- Intervention inspirante sur le dialogue et la concertation par Seense

#### Visites

- Découverte du projet autour du Stade Bauer à Saint Ouen avec le Directeur Général Délégué du Groupe

#### Échanges avec les porteurs de projets

- Concertation
- Utilité sociétale des projets ouvrage
- Stratégie artificialisation et biodiversité
- Place de la réhabilitation / rénovation



### LES TRAVAUX EN 2022

Pour cet exercice, le comité s'est réuni quatre fois, avec les ordres du jour circonstanciés ci-dessous. Le détail de la feuille de route du comité, avec les objectifs de l'exercice et ses conclusions, est présenté dans le chapitre suivant de ce rapport intitulé «V. PRISE DE PAROLE DU COMITÉ DE MISSION».

## DÉPLOIEMENT DES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DANS TOUS NOS MÉTIERS

### LA CHARTE DE L'ENTREPRISE À MISSION

Conscient que l'implication de chacun est cruciale dans la réalisation du projet d'entreprise à mission, le Groupe a formalisé ses attendus envers chacun dans la «Charte de l'entreprise à mission». Elle vient compléter les chartes Managers et Collaborateurs déjà déployées, et a pour objectif de préciser ce qui est attendu de chacun dans le cadre de cette ambition.

Introduite par un mot du dirigeant sur le projet d'entreprise, elle clarifie :

- mission du groupe REALITES, ainsi que ses objectifs statutaires;
- la mission des collaborateurs dans ce projet d'entreprise;
- les objectifs opérationnels du Groupe.

### JE M'ENGAGE À :

#### 1. ÊTRE LE PORTE-PAROLE DU GROUPE...

aujourd'hui  
auprès de mon équipe,  
des clients, des partenaires  
et prestataires.

#### 2. ADOPTE UN ÉTAT D'ESPRIT...

dans nos réflexions, en ligne avec  
nos engagements : être utiles aux  
territoires et à leurs habitants,  
en respectant l'environnement  
et en favorisant la qualité de vie  
au travail des collaborateurs.

#### 3. PRENDRE EN COMPTE CES OBJECTIFS DANS MES MISSIONS

Au quotidien, je contribue  
aux objectifs, en les intégrant  
dans mes décisions.

POUR RÉPONDRE À NOS OBLIGATIONS, C'EST NOTRE ENGAGEMENT COMMUN DE RESPECTER NOS OBJECTIFS  
À CHAQUE INSTANT. POUR VOUS. POUR LE GROUPE. POUR TOUS.

En 2022, elle a été signée par l'ensemble des collaborateurs de l'UES, puis inscrite dans les modèles de contrat pour tous les collaborateurs entrants.

Enfin, pour expliquer plus en détail le contenu de la charte, un e-learning d'intégration d'une vingtaine de minutes sera diffusé à tous les nouveaux entrants de l'UES à partir de 2023. Il revient sur ce qu'est une entreprise à mission, la mission de REALITES, ainsi que sur le contenu de la charte de l'entreprise à mission.

### DIFFUSION DES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DANS LE QUOTIDIEN



L'année 2022 a été dédiée à l'appropriation des objectifs opérationnels par les services ressources et les filiales, objectifs cocréés en 2021 avec les directions des services.

Le service d'impact sociétal intervient régulièrement dans les instances du groupe (COMEX, CODIR des filiales, séminaires des managers du groupe) pour présenter les sujets prioritaires, ainsi que les principaux résultats obtenus.

En complément, 22 réunions ont été organisées avec les collaborateurs des différents services et entités au premier semestre 2022 pour :

- leur exposer le plan stratégique à 5 ans, qui guidera l'avancée du Groupe vers sa mission;
- réfléchir aux actions de leurs services qui contribuent directement ou indirectement à la réalisation des objectifs.

Pour cela, un atelier a été spécialement créé et personnalisé en fonction des activités des collaborateurs.

Ces sessions ont été un premier pas pour construire les plans d'actions RSE par service mentionnés dans le chapitre suivant, VI. NOTRE DÉMARCHE D'IMPACT SOCIAL. Ces plans d'actions permettent d'animer et de piloter le déploiement des objectifs opérationnels.



## DÉPLOIEMENT DES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DANS TOUS NOS MÉTIERS

### CALCULETTE D'UTILITÉ SOCIÉTALE : INTÉGRER LA MISSION DANS LES DÉCISIONS

Afin d'intégrer sa mission dans nos décisions, nous avons développé un outil interne qui permet à chacun de visualiser la comptabilité et la contribution de son projet avec les objectifs opérationnels applicables à son activité.

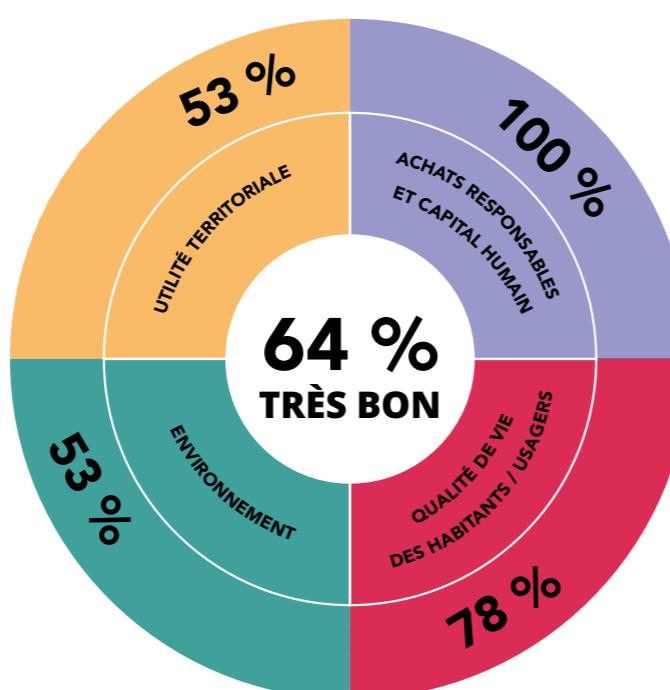
Les projets ouvrage sont évalués à travers quatre axes, correspondant à nos objectifs statutaires, adaptés à l'activité de construction :

**UTILITÉ TERRITORIALE**

**ENVIRONNEMENT**

**QUALITÉ DE VIE DES HABITANTS / USAGERS**

**ACHATS RESPONSABLES ET CAPITAL HUMAIN**

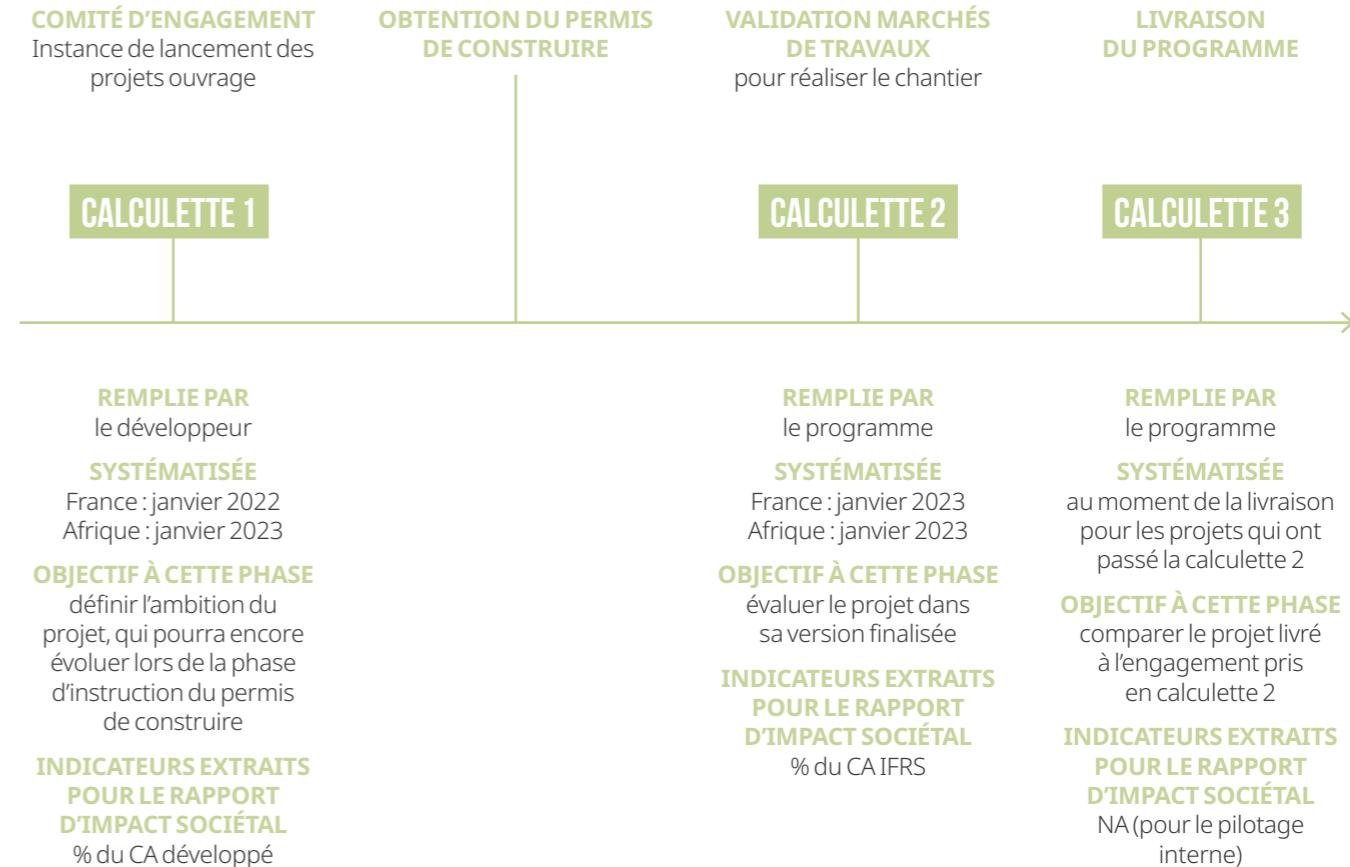


L'ensemble des thématiques couvertes par les objectifs opérationnels concernant cette activité sont notées selon la logique suivante :

- le projet respecte l'exigence légale - il rapporte 0 point;
- le projet se conforme à la politique du Groupe ou aux pratiques de marché - il obtient 1 point;
- le projet est au-dessus de la politique du Groupe ou des pratiques de marché - il engendre 3 points.

Si les thématiques restent les mêmes, cette approche amène à adapter les critères de notation en fonction de la géographie des projets, pour coller aux exigences réglementaires et pratiques de marché locales.

## LE PROCESS D'ÉVALUATION DE L'UTILITÉ SOCIÉTALE DES PROJETS OUVRAGE



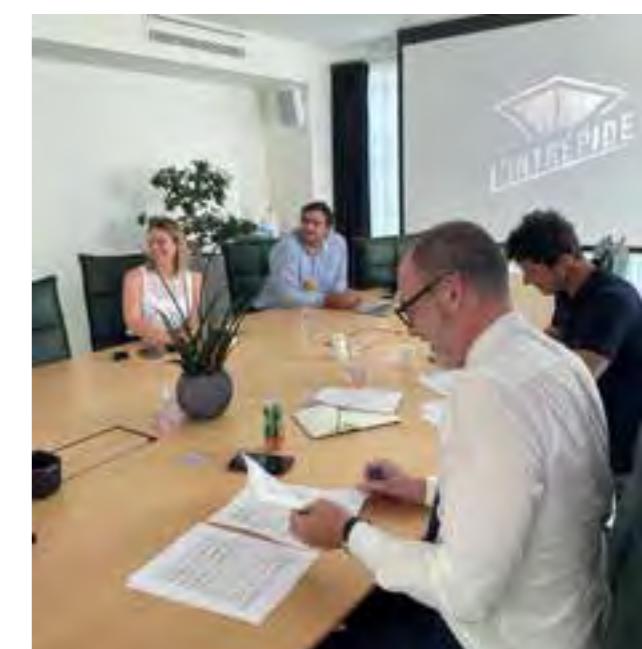
Un outil similaire pour les autres activités de REALITES est en cours de développement.

## FOCUS SUR

### LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DANS L'INTÉRESSEMENT

Lors de la signature du nouvel accord d'intéressement en mai 2022 pour l'UES sur la période 2022-2024, le Groupe et le CSE ont souhaité intégrer le respect des objectifs opérationnels comme quatrième critère d'intéressement.

Chaque année, un quart de l'enveloppe sera distribuée en fonction du ratio d'objectifs opérationnels atteints parmi ceux en cours dans l'année. Ce pourcentage est calculé sur la base de l'avis du comité de mission sur le périmètre de l'UES.



## AVANCÉE VERS NOS OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

## ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'OBJECTIF

0%	Le sujet ne fait pas encore l'objet d'un groupe de travail
25%	Des premières réflexions sont formalisées grâce à des groupes de travail, des tests sont en cours
50%	Les moyens d'actions sont définis sur la plupart du périmètre, et/ou les actions sont en lancement
75%	Les actions sont déployées sur une partie majoritaire du périmètre, et/ou l'objectif est atteint sur une partie du périmètre
<b>100%</b>	L'ensemble des actions sont déployées et pilotées sur tous les périmètres, ou l'objectif est atteint sur tous les périmètres

## ÉVALUATION PAR RAPPORT À LA CIBLE

≤	En retard sur l'objectif
=	À surveiller, à lancer
≥	Dans la cible / en avance

## 5 OBJECTIFS STATUTAIRES

## OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES

## THÉMATIQUES

## 31 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

## ANNÉE CIBLE

## ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'OBJECTIF

## ÉVALUATION PAR RAPPORT À LA CIBLE

## TERRITOIRES

Contribuer au développement des territoires et des services pour leurs habitants	Proposer de nouvelles formes de collaboration entre les acteurs privés et publics pour mieux répondre aux besoins de tous les territoires	DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES	100 % des projets de construction ou d'aménagement font l'objet d'un dispositif de concertation validé en Comité d'Engagement ou sont précédés d'un dialogue avec les territoires pour les projets usage ou d'investissement	2022	<b>100 %</b>	≥
		BESOINS DES TERRITOIRES ET DES HABITANTS	100 % des projets répondent à un besoin en tension, rapprochent les utilisateurs d'un service essentiel (logement, santé, alimentation) ou développent l'attractivité du territoire (économique, sport, loisir ou culture)	2022	<b>100 %</b>	≥
		VALEUR SOCIALE	100 % des projets développés obtiennent au moins 50 % à l'index d'utilité territoriale du Groupe	2024	75 %	≥
	Mesurer notre impact positif sur les territoires	REDISTRIBUTION ET INVESTISSEMENTS À IMPACT	Évaluer la valeur créée sur les territoires par nos projets (emplois directs, indirects, induits et permis à long terme)	2024	0 %	=
		REDISTRIBUTION ET INVESTISSEMENTS À IMPACT	Orienter 1 % de notre chiffre d'affaires lissé sur 4 ans dans des projets avec un intérêt sociétal et environnemental démontré	2025	75 %	≥

## ENVIRONNEMENT

Contribuer à neutraliser nos impacts environnementaux directs principaux, en commençant par les réduire puis en compensant ou réparant les impacts résiduels	Réduire de 41 % l'intensité carbone de nos activités en 2031 (vs. 2020) et compenser nos émissions directes en étant entrepreneurs de projets de séquestration ou de réduction des émissions de gaz à effet de serre	EMPREINTE CARBONE	Vérifier le respect des cibles d'intensité carbone consolidée pour nos projets de construction	2022	<b>100 %</b>	≥
			Investir d'ici 2025 auprès de porteurs de projets séquestrant ou évitant les émissions de gaz à effet de serre afin de commencer à financer les crédits carbone qui nous permettront de compenser notre empreinte carbone directe	2025	<b>100 %</b>	≥
	Contribuer à limiter l'étalement urbain, évaluer et maîtriser nos principaux impacts sur la biodiversité	ARTIFICIALISATION ET BIODIVERSITÉ	Construire et expérimenter des solutions pour définir notre stratégie sur l'artificialisation et la biodiversité	2022	75 %	≤
			Viser une artificialisation nette annuelle égale à 0	2025	50 %	≥
			100 % des projets développés sont conformes au référentiel biodiversité choisi par le Groupe	2026	25 %	≥
	Travailler avec nos fournisseurs pour limiter les déchets de chantiers produits et enfouis, et viser le remplacement des matières en tension	DÉCHETS DE CHANTIERS	Travailler avec nos fournisseurs pour réduire les déchets de chantiers à la source et enfouis	2024	50 %	≥
	Travailler avec nos fournisseurs pour limiter les déchets de chantiers produits et enfouis, et viser le remplacement des matières en tension	MATÉRIAUX ET MODES DE CONSTRUCTION	Identifier l'impact de notre chaîne de valeur sur les ressources et l'eau douce pour promouvoir des modes constructifs réduisant leur empreinte	2024	25 %	=
			Avoir recours à une majorité de matériaux à moindre impact dans nos projets de construction	2026	25 %	≥

## PARTENARIATS

Entretenir des relations partenariales, équilibrées et éthiques avec nos parties prenantes	Sensibiliser tous les collaborateurs à l'éthique, mettre en place les conditions pour entretenir des relations mutuellement bénéfiques avec les fournisseurs, et, promouvoir de bonnes conditions de vie et de sécurité sur nos projets	ÉTIQUE & LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	100 % des collaborateurs du Groupe signent un engagement et les salariés à risques sont formés au dispositif anti-corruption et ses sanctions	2023	50 %	≥
			Signer la charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables, définir les critères d'achats responsables, leur déploiement et modes de contrôle	2022	<b>100 %</b>	≥
		ACHATS RESPONSABLES	Suivre un indice de qualité de vie et sécurité sur nos chantiers	2024	50 %	≥

## AVANCÉE VERS NOS OBJECTIFS OPÉRATIONNELS (SUITE)

## CLIENTS

5 OBJECTIFS STATUTAIRES	OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES	THÉMATIQUES	31 OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	ANNÉE CIBLE	ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'OBJECTIF	ÉVALUATION PAR RAPPORT À LA CIBLE
Participer à la qualité de vie de nos clients, résidents ou utilisateurs en proposant des solutions répondant aux besoins et enjeux de la société, et en recherchant le maintien d'un rapport qualité/ prix juste	Préciser le processus de mesure et d'amélioration de la satisfaction de tous les clients pour être au plus près des temps forts de leur parcours	SATISFACTION CLIENTS	Déployer des solutions qui permettent d'interroger les clients ouvrage à différents moments de leur parcours (en plus de la livraison), et d'interroger annuellement les clients de l'usage	2022	100 %	≥
	Proposer des projets qui répondent aux critères de qualité de vie du Groupe	QUALITÉ DE VIE DES HABITANTS	100 % des projets développés répondent à 50 % du référentiel qualité de vie du Groupe	2024	75 %	≥
	Déployer des référentiels qualité et contrôler leur application	QUALITÉ	Pour l'ouvrage, auditer l'application du référentiel logement lors de la conception. Pour l'usage, mettre en place des démarches qualité pour toutes nos filiales	2024	50 %	≥
			Pour l'ouvrage, auditer l'application du référentiel prestation logement lors de la livraison	2026	25 %	≥

## COLLABORATEURS

Favoriser la qualité de vie des collaborateurs et le développement de notre capital humain	Suivre et améliorer la satisfaction des collaborateurs, faire certifier la démarche pour évaluer la qualité de vie au travail à l'échelle de nos organisations	SATISFACTION COLLABORATEURS	Mesurer la satisfaction des collaborateurs du Groupe tous les ans grâce à une enquête interne, élaborer un plan d'actions et suivre les axes d'amélioration annuels	2022	100 %	≥
		QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	Viser une certification externe des conditions de travail pour l'Unité Économique & Sociale	2023	25 %	≥
			Viser une certification externe des conditions de travail pour les filiales d'usage dépassant 50 collaborateurs	2025	0 %	=
	S'engager pour le développement des compétences nécessaires aux métiers du Groupe et pour la formation des jeunes	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	100 % des collaborateurs assistent à une formation au moins une fois par an	2023	50 %	=
			100 % des BU / directions font une revue annuelle des talents et mettent en place des dispositifs de suivi de ces talents	2023	50 %	≥
		JEUNES	Créer des parcours de formation ouverts à tous pour les métiers prioritaires du Groupe	2024	50 %	≥
		RECONNAISSANCE	Avoir au moins 8 % d'alternants dans le Groupe et viser un taux de transformation des alternants en contrat salarié de 35 %	2023	100 %	≥
		ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	Proposer des avantages aux collaborateurs indépendamment de leurs statuts et des mécanismes de redistribution, alignés avec l'esprit entrepreneurial du Groupe	2022	100 %	≥
	Offrir des conditions favorables et adaptées pour tous	INCLUSION & HANDICAP	Comparer annuellement les salaires entre les femmes et les hommes pour les 30 plus grosses rémunérations du Groupe, pour garantir un salaire égal à poste égal et tendre vers la parité dans les instances	2022	100 %	≥
			100 % des collaborateurs formés à une thématique liée à la diversité annuellement, et former les managers au moins une fois tous les deux ans à la non-discrimination	2022	75 %	≤
			Faire le bilan des actions issues de la convention volontaire signée avec l'AGEFIPH en 2022 pour faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap	2024	75 %	≥

L'avis du comité de mission présenté dans cette partie est le résultat du travail décrit dans la feuille de route 2022. L'avis du comité ne certifie pas l'intégralité des données quantitatives et qualitatives spécifiées dans le rapport d'impact sociétal. Il énonce l'avis du comité sur l'exécution de la mission, et particulièrement la gouvernance de la mission, les moyens déployés et les résultats obtenus sur les objectifs opérationnels du Groupe.

• FEUILLE DE ROUTE POUR L'EXERCICE 2022

• AVIS GÉNÉRAL DU COMITÉ SUR L'AVANCÉE PAR RAPPORT À LA MISSION



## FEUILLE DE ROUTE POUR L'EXERCICE 2022



### ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT AU PREMIER EXERCICE

Laréunion de juin 2022 a permis de revenir sur l'exercice précédent, à travers :

- une auto-évaluation réalisée par les membres;
- deux avis extérieurs grâce à la participation de l'organisme tiers indépendant, et d'un consultant RSE.

Plusieurs sujets ont été soulevés, et pris en compte pour la définition de la feuille de route 2022 :

**Composition du comité** : le comité a pu partager sa vision sur sa composition, et exprimer les expertises qu'il souhaitait voir intégrées parmi les membres, ou pour des interventions ponctuelles.

**Organisation des réunions** : en 2021, le comité produisait un livrable à la fin de chaque réunion, qui était la base de la réunion suivante. Pour permettre plus de fluidité, il a été décidé de concevoir un livrable par an, coconstruit tout au long de l'année, en traitant tous les aspects d'une thématique au sein d'une réunion unique.

**Recommendations stratégiques** : l'exercice 2021 a été l'occasion de bien comprendre le Groupe et sa mission. Pour pouvoir émettre un avis éclairé, un transfert de données important a été nécessaire, et n'a pas permis au comité de proposer des recommandations stratégiques dès le premier exercice.

Pour définir sa feuille de route, le comité a aussi pris en compte l'évolution des attentes concernant son rôle entre le premier et le deuxième exercice selon la Communauté des Entreprises à Mission. En effet, le comité a consacré son premier exercice à étudier la pertinence du modèle de mission du Groupe. Dans les exercices suivants, le comité doit également **intégrer la vérification de l'exécution de la mission**.

Enfin, cette réunion a été l'occasion d'échanger avec la Présidente du Comité Stratégie et RSE du conseil d'administration, créé lors de l'assemblée générale 2022. Le but était de préciser les domaines d'intervention et les synergies entre les deux instances. Il a été ainsi acté que le **comité de mission concentrera ses travaux sur les thématiques liées à la mission et aux objectifs opérationnels**.

### OBJECTIFS ET MODE DE FONCTIONNEMENT DÉCIDÉS POUR L'EXERCICE 2022

Le comité a remarqué l'importance de la dynamique collective pour garantir la qualité de son avis. Pour cela, il a renouvelé son souhait que l'ensemble des travaux soit mené de façon collective, afin de garder une vision globale de l'avancée vers la mission. Aussi, les membres ont décidé de **favoriser la participation en présentiel aux réunions pour atteindre cet objectif**.

Le comité se concentrera sur l'évaluation de l'exécution de la mission, l'analyse du modèle de mission ayant déjà été réalisée durant l'exercice précédent. Néanmoins, le comité note qu'il pourra être intéressant d'étudier la persistance de la pertinence du modèle de mission lors du prochain exercice (2023).

L'avis du comité sera présenté en deux parties:

- un avis global sur l'avancée du Groupe par rapport à ses objectifs statutaires, présenté juste après;
- son avis sur l'atteinte des objectifs définis comme prioritaires pour l'année 2022. Ces avis sont affichés directement dans le corps du rapport d'impact sociétal, dans un encadré dédié, présent dans les parties traitant des objectifs opérationnels prioritaires en 2022.

Pour structurer son avis, **le comité a souhaité avoir recours à un auditeur externe pour valider les méthodologies, process et calculs des indicateurs liés aux objectifs opérationnels prioritaires en 2022**. Ce tiers a aussi énoncé un benchmark des engagements d'autres acteurs, pour aider le comité à évaluer l'ambition des objectifs fixés par le Groupe. Cette mission est financée par le budget du comité. **Des interventions d'experts ont par ailleurs été organisées** pour inspirer les membres sur des thématiques particulières.

Après un premier exercice dédié à la découverte du Groupe et de sa mission, le comité a demandé à découvrir comment la mission est transcrit dans les projets. Pour cela, **le Groupe a aménagé des immersions** qui permettaient d'illustrer comment les objectifs opérationnels prioritaires pouvaient devenir réalité dans les projets avec:

- la découverte du projet BAUER, pour mettre en lumière l'utilité sociétale de nos projets et les démarches de dialogue avec les parties prenantes menées en partenariat avec la ville de Saint-Ouen;
- la visite de l'usine de production hors site du Groupe (REALITES BuildTech Industrie), dans le but de montrer comment le Groupe souhaite innover pour réinventer les modes constructifs, afin de limiter leur empreinte environnementale;
- la visite d'un chantier pour découvrir sur site les démarches déjà mises en place et qui seront déployées pour embarquer les parties prenantes du Groupe dans la démarche d'impact positif et d'amélioration de la qualité de vie grâce à la charte « Nos chantiers engagés ».

Enfin, pour développer les apports stratégiques que le comité peut apporter au Groupe, les membres ont souhaité échanger directement avec les pilotes des projets (et pas uniquement des membres de la direction). Ces échanges ont permis de développer les exemples concrets, d'avoir une vision des problématiques quotidiennes, et de partager des bonnes pratiques et recommandations directement avec ceux qui mènent les projets. Les recommandations les plus stratégiques seront partagées avec les représentants du conseil d'administration et les pilotes de projets, mais ne seront pas rendues publiques dans ce rapport.

### TÉMOIGNAGES DES MEMBRES DU COMITÉ

#### LES IMMERSIONS



« Les immersions organisées durant l'exercice 2022 ont mis en évidence la diffusion au sein des activités opérationnelles du Groupe REALITES de la mission. J'ai apprécié à quel point l'engagement était présent dans les activités quotidiennes du Groupe que je remercie pour cette transparence. »



« La visite du site de projet Bauer a permis au comité de saisir la complexité des enjeux urbains et sociaux du projet »

## AVIS GLOBAL DU COMITÉ SUR L'AVANCÉE DU GROUPE PAR RAPPORT À SES OBJECTIFS STATUTAIRES



### COMPATIBILITÉ DES ACTIONS AVEC LA MISSION

Grâce à la meilleure connaissance du Groupe acquise durant la première année, **ce deuxième exercice a permis au comité de confirmer l'alignement des activités de REALITES avec sa mission**. Aucune des activités déployées ne viendrait à l'encontre des objectifs inscrits dans les statuts. Le Groupe aurait tout de même intérêt à affiner la contribution de certaines activités à la mission, en communiquant plus sur leur façon de réaliser les activités qui peuvent sembler plus classiques.

### PILOTAGE DES AVANÇÉES VERS LES OBJECTIFS STATUTAIRES

Très rapidement après la modification des statuts, **REALITES a décliné sa mission en 31 objectifs opérationnels**. Ils constituent **le plan d'actions à cinq ans** pour piloter l'avancée vers les objectifs statutaires. Le comité a pu remarquer que cette démarche donne la possibilité de définir clairement les sujets dont le Groupe souhaite s'emparer, avec des objectifs de moyens, des points de passage à court terme, pour inscrire les objectifs à plus long terme dans le quotidien des collaborateurs dès maintenant.

En 2022, les **plans d'actions par service** ont permis d'identifier des sponsors, des pilotes d'actions ainsi que des groupes de travail, animés par une collaboratrice du service Impact sociétal. Cela permet de déterminer en début d'année les actions prioritaires, et les référents de leur déploiement, et les ressources qui seront nécessaires au déploiement de la mission.

Aussi, le comité remarque la volonté du Groupe de donner aux collaborateurs la liberté de contribuer directement à la mission, en:

- communiquer régulièrement avec l'ensemble des collaborateurs pour les informer des avancées des projets, et de leur rôle dans leur atteinte;
- engageant l'ensemble des collaborateurs à travers l'inscription du respect des objectifs opérationnels dans les objectifs collectifs, par le biais de l'intéressement pour l'unité économique et sociale;
- produisant des outils simples et synthétiques comme la «calculette d'utilité sociale» qui montre à chacun de quelle manière visualiser la performance de son projet, et d'être responsabilisé sur l'intégration de la mission dans ses décisions.

### DÉCLINAISON DES OBJECTIFS STATUTAIRES EN OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

2022 est le premier exercice à partir duquel des objectifs arrivent à échéance, et dont le comité est amené à vérifier leur atteinte. À l'occasion de ces revues, **il a été remarqué que la formulation de certains objectifs ou la définition des indicateurs de pilotage pourraient être amenées à évoluer** afin de répondre à l'intention du Groupe lors de cette formulation. Le comité n'émet pas d'inquiétude particulière sur le sujet, faisant le constat de la nécessité d'améliorer en continu le système de management pour garantir sa performance.

Le comité a aussi noté que REALITES a choisi des indicateurs de suivi et de pilotage qui sont adaptés à sa mission, et ce qu'elle apporte à la société. Ils sont donc rarement normés, ou utilisés par d'autres acteurs. Ainsi, lors de sa revue, le comité a partagé avec le Groupe les notions qui mériteraient d'être précisées, pour assurer une compréhension commune à tous, et qui montre en outre une approche différente dans sa façon de les exécuter par rapport à ce qui est généralement déployé sur le marché.

Si le comité remarque le caractère structurant des objectifs dans l'atteinte des objectifs statutaires, il a souligné **l'importance de développer la formalisation des étapes intermédiaires entre les objectifs à court et long terme, afin de garantir leur avancée d'ici 2025**.

Pour ce faire, le comité propose d'étudier avec REALITES les évolutions qui pourraient être intéressantes sur les objectifs opérationnels au cours de l'exercice 2023, à mi-parcours des échéances fixées pour ce plan d'actions.

### IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

Le comité a pu constater lors de son premier exercice que REALITES avait impliqué une soixantaine de parties prenantes internes dans la définition de sa mission. Aussi, plus de mille parties prenantes externes avaient été invitées à partager leur avis sur la mission de REALITES. Les directions de chacun des services avaient été sollicitées dans la définition des objectifs opérationnels concernant leur périmètre, et sont engagés dans la réalisation des plans d'actions RSE. Néanmoins, cette démarche n'affecte pas l'intégralité des collaborateurs, qui sont certes impliqués, mais plutôt dans des actions de communication descendantes. **Le comité voit un intérêt à développer les opportunités pour l'ensemble des collaborateurs de partager leurs idées pour faire évoluer les objectifs opérationnels**, et d'approfondir les échanges entre les collaborateurs volontaires et le comité.

Lors de l'étude de l'objectif sur les achats responsables, le comité a pu constater que le Groupe embarque ses chantiers dans sa démarche d'impact sociétal. Il **invite le Groupe à fortifier les interactions avec ses parties prenantes pour agrémenter la façon de déployer sa mission**. Comme pour les parties prenantes internes, REALITES a créé une plateforme «utilies-maintenant.com» à destination des parties prenantes pour les informer de ses actions, et il pourrait élaborer les canaux qui permettent à ces parties prenantes de contribuer directement à l'enrichissement de la démarche.

### AVIS SUR L'ATTEINTE DES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS PRIORITAIRES EN 2022

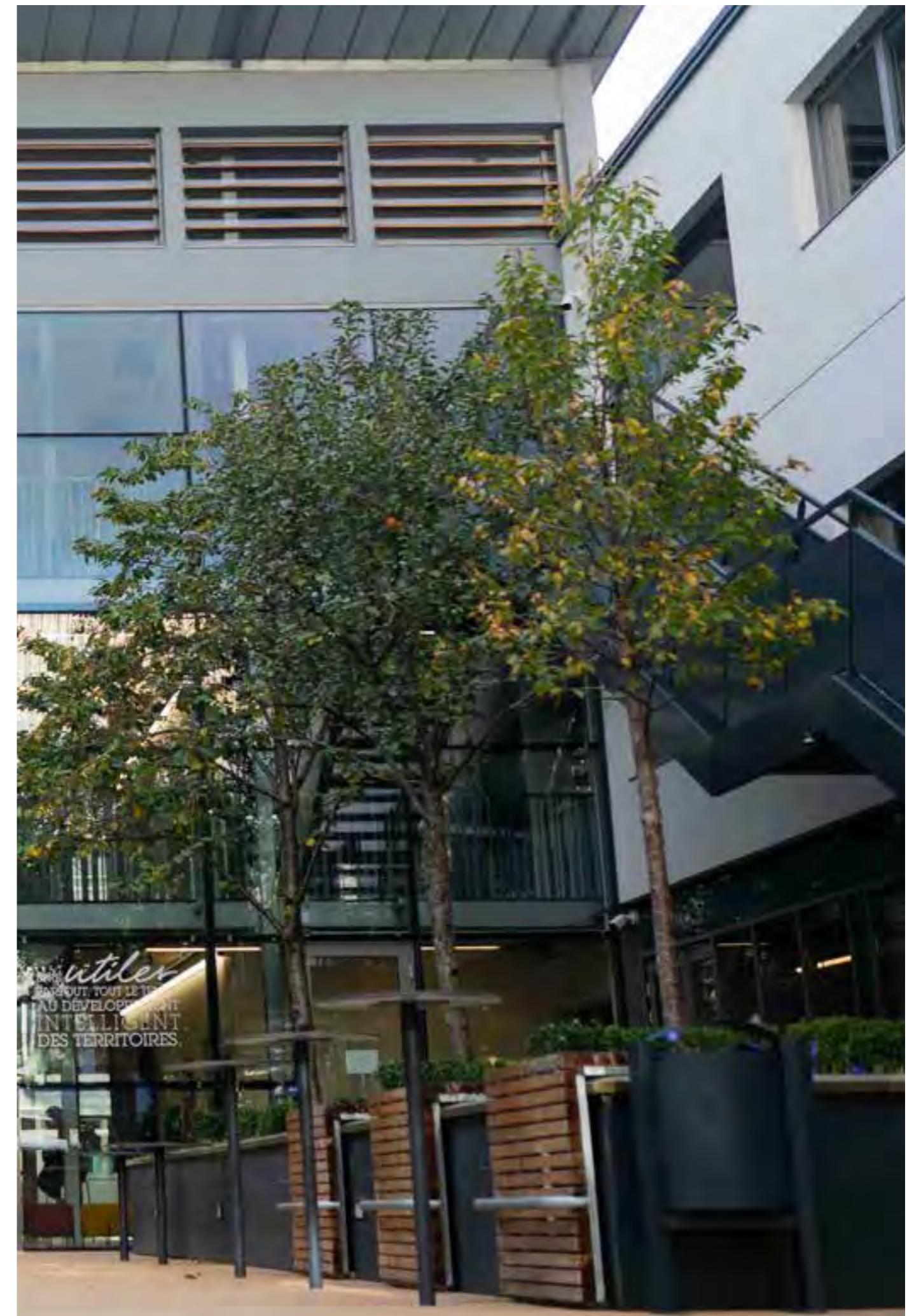
Ces avis sont présentés directement dans le corps du rapport d'impact sociétal, dans un encadré dédié présent dans les parties traitant des objectifs opérationnels prioritaires en 2022.

Nous avons choisi d'appeler notre démarche « Impact sociétal » pour symboliser sa différence : elle reflète notre vision holistique et notre responsabilité envers la société. Quand notre démarche RSE couvre l'ensemble des impacts du Groupe, notre démarche d'entreprise à mission se concentre sur les sujets les plus stratégiques, sur lesquels REALITES a le plus de leviers pour apporter quelque chose à la société.

Cette structuration vient incarner le positionnement que REALITES porte depuis 20 ans : aligner ses intérêts avec les besoins des territoires et des habitants, et innover pour répondre au mieux à leurs attentes et anticiper leurs besoins. Nous sommes convaincus que la réussite du Groupe ne peut se limiter à sa seule prospérité économique. Elle prend en compte l'impact à 360 degrés qu'une entreprise peut avoir sur son environnement et sa sphère d'influence. Notre objectif : être utiles maintenant !

- COMPLÉMENTARITÉ DE LA MISSION ET DE LA DÉMARCHE RSE
- GOUVERNANCE RSE

- IDENTIFIER ET GÉRER NOS RISQUES EXTRA-FINANCIERS
- CRÉER UN TERREAU FAVORABLE À L'INNOVATION DURABLE AU SEIN DU GROUPE



## COMPLÉMENTARITÉ DE LA MISSION ET DE LA DÉMARCHE RSE



Pour le Groupe REALITES, notre démarche RSE et notre mission sont interdépendantes. Nous avons d'ailleurs construit notre mission sur la base de l'analyse de nos enjeux RSE. En effet, les engagements liés à notre mission concernent les enjeux RSE considérés comme prioritaires pour le Groupe et par ses parties prenantes. Cependant, REALITES ne travaille pas que sur les engagements qui sont liés à sa mission, mais traite à travers sa démarche d'impact sociétal l'ensemble des impacts principaux du Groupe.

Le nom de notre démarche RSE est « **Utiles, maintenant!** ». Pour être « **utiles partout, tout le temps** » (notre mission), nous avons la responsabilité d'étudier désormais les enjeux de demain. Quand nous concevons un bâtiment aujourd'hui, il sera exploité pour les 50 prochaines années. C'est pour cela que nous nous mobilisons au quotidien.

Quand notre démarche « mission » est résolument tournée vers l'interne et guide nos actions et nos choix pour répondre à notre ambition dans la croissance, notre démarche d'impact sociétal s'adresse à toutes nos parties prenantes, et leur montre comment nous contribuons à apporter une réponse aux grands enjeux sociétaux. Elle permet d'adresser l'intégralité de nos risques extra-financiers, en complément des engagements pris dans la mission qui visent les enjeux définis comme prioritaires pour le Groupe.

Une table de correspondance entre les enjeux RSE et les objectifs liés à la mission est disponible à l'annexe 3 de ce rapport.

# utiles, MAINTENANT !

Retrouvez les preuves de notre démarche RSE sur [utiles-maintenant.com](http://utiles-maintenant.com)

Notre démarche s'articule autour des 5 thématiques de nos objectifs statutaires, et poursuit les desseins suivants:

#### *utiles* AUX TERRITOIRES

Avoir un impact positif sur nos territoires d'implantation, réinventer la collaboration public-privé pour contribuer au développement des territoires et des services pour leurs habitants, afin de répondre aux enjeux de la société de demain.

#### *utiles* À L'ENVIRONNEMENT

Réinventer les modes constructifs pour limiter l'impact de nos activités sur l'environnement et les écosystèmes, contribuer à l'effort climatique mondial.

#### *utiles* PAR NOS RELATIONS PARTENARIALES

Entretenir des relations partenariales, équilibrées et éthiques avec nos parties prenantes, mesurer et rendre compte de nos impacts et contributions à la société.

#### *utiles* AUX CLIENTS / USAGERS

Proposer des solutions qui contribuent à la qualité de vie des habitants, qui respectent les standards de qualité et permettent la satisfaction de nos clients.

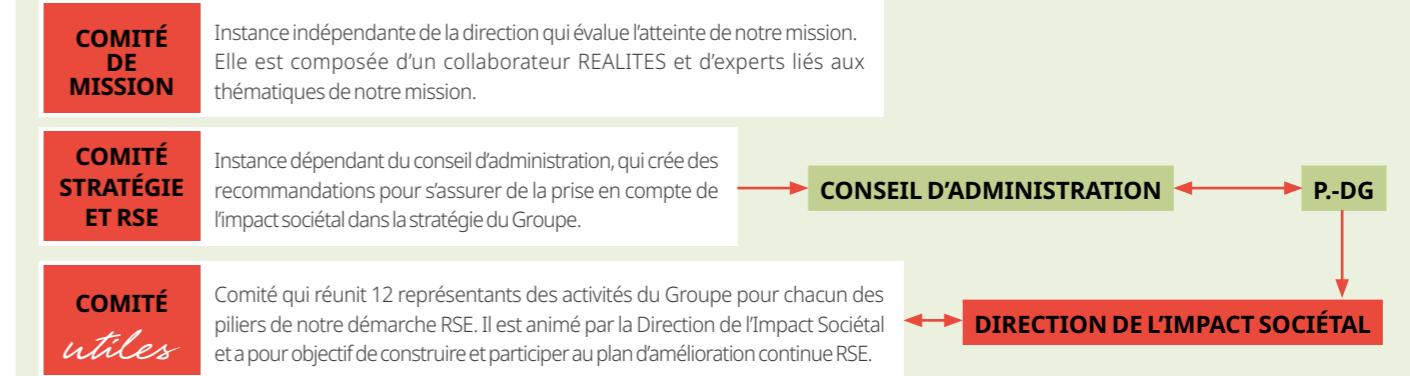
#### *utiles* AUX COLLABORATEURS

Proposer un cadre de travail propice à l'esprit d'entreprendre, avec des conditions de travail confortables pour les collaborateurs qui contribuent à leur bien-être et qui prennent en compte leur satisfaction.

## GOUVERNANCE RSE

### GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE RSE

Mener à bien notre mission ne peut se faire sans une intégration de la RSE au cœur de notre stratégie et des métiers de l'entreprise. Structurer une gouvernance mettant la RSE au centre du modèle d'affaires permet à la fois d'impliquer les collaborateurs, de piloter, mesurer et améliorer les process et de communiquer et valoriser ses résultats auprès des parties prenantes internes et externes, dans une logique de transparence.



### ARRÊT DU PROJET DE CERTIFICATION B CORP

En 2021, nous nous étions engagés dans le processus de certification B Corp. Nous avons déposé notre dossier en juin 2021, sur la base des données collectées en 2020. Cela nous a permis de constater que nous avions atteint un niveau suffisant pour postuler à l'audit. Depuis juin 2021, nous étions sur liste d'attente pour cet audit, sans avoir de visibilité sur une date potentielle.

Aussi, en fin d'année 2022, nous avons décidé de nous retirer du processus de certification car :

- Depuis 2020, le Groupe a beaucoup évolué, et nous ne souhaitons pas obtenir une certification sur la base de données qui ne correspondent plus à notre situation actuelle.
- Si notre démarche d'impact sociétal a été en partie structurée grâce aux critères de B Corp, elle dépasse aujourd'hui largement ce cadre. Notre qualité d'entreprise à mission nous engage à faire vérifier par une instance indépendante, et un organisme tiers indépendant les avancées par rapport à notre mission. Aussi notre taille nous amène à être soumis aux obligations de déclaration de performance extra-financière et à faire contrôler les données publiées par un auditeur annuellement.



## FOCUS SUR

### CRÉATION DU COMITÉ STRATÉGIE ET RSE

Le groupe Réalités s'est doté en mai 2022 d'un comité Stratégie & RSE. Il est présidé par Cristina Peicuti, premier administrateur indépendant du groupe Réalités, économiste dans un groupe bancaire mutualiste et professeur affilié à l'ESCP Business School. Entant qu'économiste, **Cristina Peicuti a une expertise dans les crises économiques de nature endogène (crise financière) et exogène (le dérèglement climatique, les pandémies)**, objet de plusieurs livres, dont le dernier « Comprendre les crises économiques » coécrit avec Jean-Marc Daniel aux PUF. Elle travaille et publie également sur la représentativité des femmes dans les postes à responsabilité ainsi que l'égalité salariale femme-homme, l'inclusion des personnes handicapées en entreprise et la santé des Européens.

Le comité Stratégie & RSE travaille avec les Comités « Nominations & Rémunérations » et « Audit & Risques » du groupe, créés en même temps.

Ce Comité a pour rôle d'être force de proposition auprès du Conseil d'Administration afin d'amender le mode de fonctionnement de l'entreprise en mettant la Responsabilité Sociétale des Entreprises au cœur de toutes les décisions sur l'ensemble des métiers du groupe.

**Ce comité s'inscrit dans la stratégie d'une Union Européenne climatiquement neutre d'ici 2050 en créant de la valeur durable.**



Ses missions sont les suivantes :

- 1/ **SOCIÉTALE** (RH égalité Femmes Hommes, Inclusion, Aménageur Promoteur de la qualité de vie dans les ouvrages et sur les territoires)
- 2/ **ÉCONOMIE** (modèles économiques vertueux, innovation)
- 3/ **ENVIRONNEMENT** (Stratégie bas carbone, biodiversité, artificialisation des sols, économie circulaire).

Le président Yoann Choin-Joubert a donné comme première mission au Comité Stratégie & RSE d'élaborer une proposition de stratégie du groupe Réalités face aux défis climatiques et démographiques à horizon 2040.

### ORGANISATION ET PILOTAGE DE LA RSE

#### PLANS D'ACTIONS RSE

Afin d'accompagner le déploiement de nos objectifs opérationnels et d'assurer la conduite de l'ensemble de nos projets RSE, **nous avons mis en place des plans d'actions pour chaque direction**.

Ces plans d'actions revêtent plusieurs objectifs :

- structurer les projets et les ressources identifiées pour permettre de réaliser nos actions (pilotes, groupes de travail, etc.);
- piloter et garantir un suivi de la conduite des projets;
- donner de la visibilité à chaque direction sur ses objectifs et échéances.

#### LES PLANS D'ACTIONS EN QUELQUES CHIFFRES :

**10**

plans d'actions

**20**

pilotes identifiés

environ **100**

collaborateurs acteurs

#### COMITÉ UTILES (REPOSITIONNEMENT, MISSIONS)

Le Comité Utiles est un organe interne composé de collaborateurs représentatifs des métiers et compétences du Groupe. Créé en 2021, il avait pour objet premier l'accompagnement à la certification B Corp. Les collaborateurs ont participé aux premières étapes de la certification, à savoir la remontée d'indicateurs et d'informations nécessaires à l'audit.

À la suite de la décision du retrait de la certification, le Comité Utiles a évolué. Dès 2022, les missions du comité se sont élargies. Aujourd'hui, le comité, composé d'une douzaine de collaborateurs, a pour mission :

- d'accompagner le déploiement des plans d'actions RSE;
- de se positionner comme ambassadeurs de la démarche d'impact sociétal, au sein de ses équipes respectives, ou dans le cadre de l'arrivée de nouveaux collaborateurs.

#### LE COMITÉ EN QUELQUES CHIFFRES

**3**

réunions par an

**12**

représentants des activités du Groupe pour chacun des piliers de notre démarche RSE

**1**

newsletter IMPACT envoyée par trimestre

#### INTÉGRATION DE LA MISSION DANS LE QUOTIDIEN DES COLLABORATEURS

La démarche d'impact sociétal du Groupe est jeune, mais ambitieuse. Pour mener à bien la totalité des projets et embarquer tous les collaborateurs dans la démarche, il est important de **déployer des outils de sensibilisation et de formation adaptés**.

Chaque début d'année est ainsi marqué par le déplacement de l'équipe « impact sociétal » dans les agences et au sein de l'ensemble des Directions. **Des ateliers sont organisés** avec l'ensemble des collaborateurs pour les sensibiliser sur la démarche.

En 2022, **19 sessions de sensibilisation** ont été constitués avec au programme :

- l'histoire de l'entreprise à mission;
- les raisons et les implications du nouveau statut d'entreprise à mission de REALITES;
- les différences et les convergences entre l'entreprise à mission et la RSE;
- la démarche d'impact sociétal du Groupe et ses prochaines étapes.

#### LEARNING D'INTÉGRATION

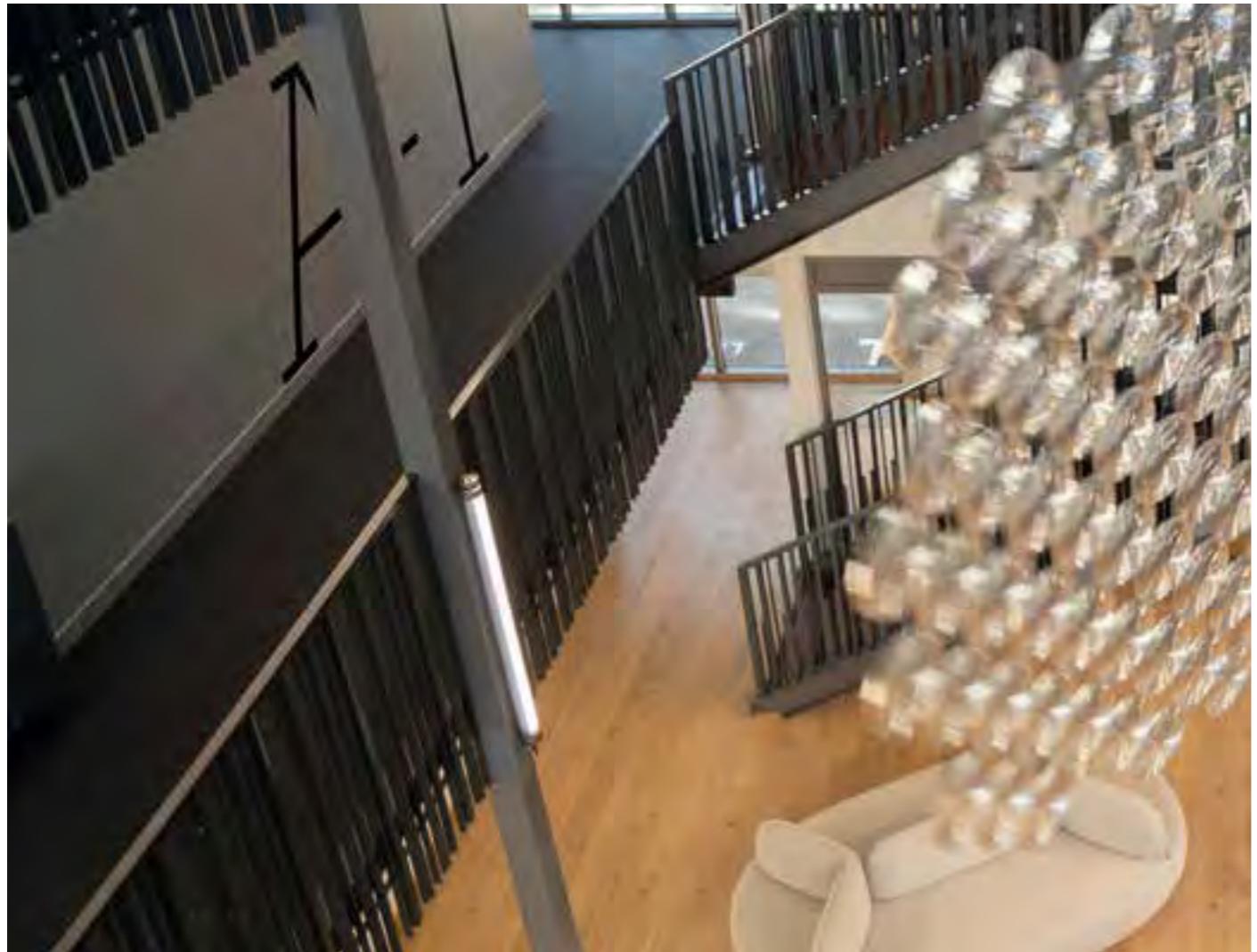
Ces moments forts ont permis aux collaborateurs d'être sensibilisés aux enjeux REALITES. Il est également indispensable d'intégrer les nouveaux collaborateurs, dès leur entrée dans le Groupe. Pour cela, un learning d'intégration a été construit sur plusieurs thématiques, dont la démarche d'impact sociétal.

#### CALCULETTE D'UTILITÉ SOCIÉTALE

Comme vu précédemment dans le chapitre « IV. 2 ANS D'ENGAGEMENTS COMME SOCIÉTÉ À MISSION », nous avons développé la calculette d'utilité sociale afin d'intégrer les objectifs opérationnels dans l'ensemble des activités du Groupe.



Dans les 3 mois suivant leur arrivée, **tous les collaborateurs doivent valider ce module de formation d'une trentaine de minutes sur la RSE et l'entreprise à mission**. Cela leur permet, dès leur arrivée, d'intégrer la démarche dans leur quotidien, d'appréhender au mieux les enjeux du Groupe et de comprendre comment y contribuer.



## MATRICE DE MATÉRIALITÉ

Pour pouvoir identifier nos principaux risques extra-financiers, nous avons commencé par cartographier et hiérarchiser nos enjeux RSE, à travers une matrice de matérialité.

## PROCESS

- 1** Sélectionner les **ENJEUX CLÉS**
- 4** AJUSTER LA MATRICE

- 2** Les positionner sur **LA MATRICE**

- 3** **CONFRONTER NOTRE VISION** à celle des parties prenantes
- 5** Sélectionner les **ENJEUX PRIORITAIRES** avec le comité exécutif

## LES MOYENS



2 ATELIERS

**28 COLLABORATEURS & MANAGERS**  
impliqués, représentatifs du Groupe**1 QUESTIONNAIRE**  
**230 / 1000 PARTIES PRENANTES**  
ont répondu au questionnaire pour connaître leurs attentes

En 2022, nous l'avons actualisée en prenant en compte de nouveaux enjeux liés aux activités récemment acquises par REALITES, à savoir :

- Le groupe de restauration d'entreprises VINDEMIA (Midi et Demi) ;
- L'usine REALITES BuildTech Industrie, spécialisée dans la fabrication de maisons à ossature bois, pour développer l'expertise de l'entité REALITES BuildTech sur la construction hors-site et modulaire de bâtiments décarbonés.

Considérant les impacts environnementaux et sociaux (hygiène / impacts sur la santé) potentiels liés aux activités de Midi et Demi et de REALITES BuildTech Industrie, nous avons revu à la hausse l'importance des enjeux suivants :

- **Gestion durable des ressources**: enjeux liés à l'alimentation durable et à la lutte contre le gaspillage pour Midi et Demi, ainsi que les enjeux liés à l'approvisionnement en bois pour notre filiale REALITES BuildTech Industrie
- **Empreinte carbone**: enjeux liés à l'approvisionnement des matières premières pour Midi et Demi et REALITES BuildTech Industrie, à la logistique du dernier kilomètre et aux déplacements liés aux événements organisés pour Midi et Demi, et au transport des produits finis entre l'usine et les chantiers pour REALITES BuildTech Industrie;
- **Santé et sécurité des collaborateurs** dans le contexte industriel de REALITES BuildTech Industrie (manutention, port et déplacements de charges lourdes, etc.) et dans le contexte de la restauration pour Midi et Demi (risques de chutes, de coupures, troubles musculo-squelettiques, etc.).

## NOTATION ESG

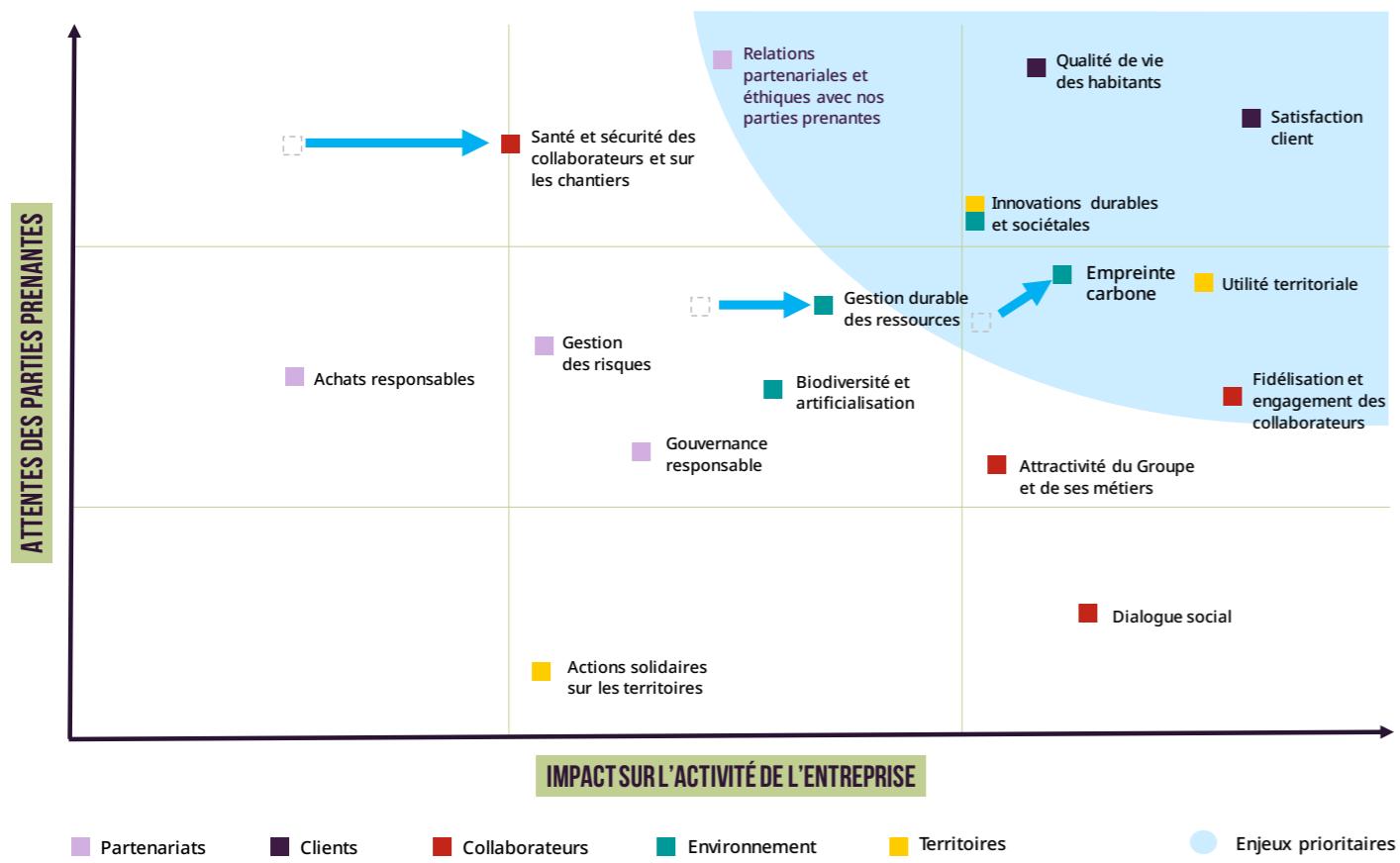
Chaque année, Gaïa index évalue notre performance extra-financière. Gaïa Index est l'agence de notation du Groupe EthFinance spécialisée dans la notation des performances ESG des petites et moyennes entreprises cotées sur les marchés européens.

Gaïa Index estime les entreprises selon un référentiel d'environ 140 critères répartis sur 4 piliers :

- |                 |                              |
|-----------------|------------------------------|
| • Environnement | • Gouvernance                |
| • Social        | • Parties prenantes externes |

Dans un souci de transparence, le Groupe a souhaité publier les notes mises à jour en 2022 :

NOTATION	2019	2020	2021
<b>NOTE GLOBALE</b>	<b>37</b>	<b>54</b>	<b>57</b>

**TERRITOIRES**

- ACTIONS SOLIDAIRES SUR LES TERRITOIRES :** avoir des actions solidaires et contribuant à l'activité associative sur les territoires (mécénat, sponsoring, contribution aux réseaux...).
- UTILITÉ TERRITORIALE :** envisager des solutions qui favorisent des territoires inclusifs, attractifs, et conduire à leur développement économique.
- INNOVATIONS DURABLES ET SOCIÉTALES :** innover et investir en R&D pour contribuer à une construction plus durable et imaginer les usages afin de répondre aux enjeux de la société de demain.

**ENVIRONNEMENT**

- EMPREINTE CARBONE :** réduire puis compenser notre empreinte carbone directe (matériaux de construction pour les bâtiments livrés, impact de la vie au bureau et des activités d'usage, et activités logistiques de REALITES BuildTech Industrie et Midi et Demi).
- GESTION DURABLE DES RESSOURCES :** favoriser une gestion plus durable des ressources pour nos projets et bureaux (économie circulaire, alternative aux matières en tension...).
- BIODIVERSITÉ ET ARTIFICIALISATION :** préserver la biodiversité au sein de nos projets ou dans nos bureaux et maîtriser l'artificialisation des sols.
- INNOVATIONS DURABLES ET SOCIÉTALES :** innover et investir en R&D pour contribuer à une construction plus durable, et imaginer les usages pour répondre aux enjeux de la société de demain.

**PARTENARIATS**

- ACHATS RESPONSABLES :** développer une politique d'achats responsables (relations équilibrées, respect des délais de paiement, prévention des risques de dépendance, achats locaux, critères RSE dans les appels d'offre).
- RELATIONS ÉTHIQUES ET PARTENARIALES AVEC LES PARTIES PRENANTES :** entretenir des relations éthiques et transparentes (pratiques loyales, lutte contre le risque de corruption, lobbying responsable), qui visent à construire des partenariats à impact positif et qui favorisent le dialogue et la concertation avec nos parties prenantes.
- GOUVERNANCE RESPONSABLE :** promouvoir l'intégration de la RSE dans l'ensemble de nos activités et métiers, permettre l'équilibre entre les genres et la représentation de tous les intérêts dans les décisions.
- GESTION DES RISQUES :** gérer et anticiper les risques, s'assurer du respect de toutes les lois grâce à une veille et des procédures de suivi de leur application (entre autres, la protection des données des clients et collaborateurs).

**CLIENTS**

- SATISFACTION CLIENT :** garantir la satisfaction des clients, résidents et utilisateurs, la qualité des projets ou des services, et un rapport qualité / prix juste.
- QUALITÉ DE VIE DES HABITANTS :** concevoir des aménagements, des bâtiments ou des services qui permettent de favoriser la qualité de vie des habitants des territoires, des résidents ou des utilisateurs (modes de vie agréables, qui redonnent la place à la nature en ville, produits ou services sains voire qui contribuent à une meilleure santé, ou qui conduisent à des modes de vie plus durables).

**COLLABORATEURS**

- ATTRACTIVITÉ DU GROUPE :** développer l'attractivité du Groupe et de ses métiers, grâce à une marque employeur forte et authentique, qui favorise la diversité (équilibre entre les genres, sensibilisation au risque de discrimination, intégration des personnes en situation de handicap).
- FIDÉLISATION ET ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS :** soutenir l'engagement des collaborateurs et la qualité de vie au travail grâce une organisation efficace et l'accompagnement du développement de notre capital humain (formation, mobilité, rémunération juste, reconnaissance...).
- IALOGUE SOCIAL :** promouvoir un dialogue social en ligne avec nos valeurs : transparent, responsable et basé sur l'écoute.
- SANTÉ ET SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET SUR LES CHANTIERS :** garantir la santé et la sécurité des collaborateurs et des compagnons, en évaluant et en prévenant les risques (accident, absentéisme...).

**ANALYSE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS**

À partir de l'analyse de matérialité, les risques et opportunités de Groupe ont été identifiés pour les enjeux RSE prioritaires. Les parties suivantes du rapport présentent les politiques, actions et indicateurs mis en place par REALITES pour maîtriser les cinq principales catégories de risques déterminées avec les numéros suivants dans le rapport.

N°	CATÉGORIES DE RISQUES ET OPPORTUNITÉS	RISQUES	OPPORTUNITÉS
1	Juridiques et légaux	Conséquences encourues par le Groupe en cas de non-respect d'une loi ou d'un manque d'anticipation des évolutions réglementaires	Opportunités créées par l'anticipation des évolutions réglementaires pour développer des avantages compétitifs
2	Métier	Événements qui pourraient remettre en cause les activités du Groupe, qui s'appliqueraient à tout le secteur d'activité, qu'ils soient endogènes ou exogènes	Opportunités regroupant les événements qui pourraient favoriser l'intégration et l'engagement des collaborateurs et anticiper l'évolution des compétences pour s'adapter aux métiers de demain
3	Produits et services	Conséquences d'événements qui pourraient affecter les produits ou services livrés par le Groupe, ou les clients et usagers qui en bénéficient	Opportunités qui permettent d'anticiper les besoins des clients et prédire les changements sociétaux afin d'en faire une source d'innovation
4	Financiers	Risques financiers qui consolident les événements qui pourraient avoir un impact négatif sur les équilibres économiques du Groupe	Opportunités consolidant les événements qui pourraient avoir un impact positif sur les équilibres économiques du Groupe
5	Réputationnels	Événements qui pourraient affecter la valeur de la marque ou sa réputation, et remettre en cause l'existence des débouchés nécessaires à la pérennité du Groupe	Opportunités regroupant les événements qui pourraient améliorer la valeur de la marque ou sa réputation

## ENJEUX

## RISQUES

## OPPORTUNITÉS

## ● UTILES AUX TERRITOIRES

- 5 • Impact réputationnel si les projets proposés ne sont pas utiles aux territoires ou y ont un impact négatif  
• Efforts supplémentaires pour faire accepter les projets

- 2 • Pénuries ou volatilité des prix pour certaines ressources  
• Rupture de la chaîne d'approvisionnement des matières premières

- 3 Proposer des produits ou services qui ne répondent pas aux attentes au vu des évolutions réglementaires ou des modes de vie

- 5 Boycott lié à un manque d'effort sur les préoccupations sociétales ou climatiques

- 3 Diversifier les activités vers l'usage en innovant et en ayant une offre clé en main pour répondre aux enjeux des territoires

- 4 Générer de nouveaux marchés en contribuant à l'attractivité économique et la qualité de vie sur les territoires

- 1 Anticiper l'évolution des réglementations / des métiers en créant des solutions qui permettront le niveau de performance demandé, et qui n'existent pas actuellement.

- 3 • Répondre à des besoins futurs qui ne seraient pas comblés sans cette innovation  
• Diversification des activités

- 4 Ouvrir de nouvelles catégories de financements pour le Groupe (ISR, ESG, start-up et innovation...)

## ● INNOVATION DURABLES ET SOCIÉTALES

## ● EMPREINTE CARBONE

## ● RELATIONS ÉTHIQUES ET PARTENARIALES AVEC LES PARTIES PRENANTES

## ● SATISFACTION CLIENT

## ● QUALITÉ DE VIE DES HABITANTS

## ● FIDÉLISATION ET ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

- 1 Ne pas avoir anticipé les futures exigences à destination de notre secteur pour atteindre les objectifs liés à la Stratégie Nationale Bas Carbone

- 3 Proposer des produits ou services inadaptés aux évolutions climatiques

- 3 Imaginer et contribuer au développement de solutions innovantes et adaptées aux futures conditions climatiques

- 4 Cibler une nouvelle clientèle grâce à la diversification de l'offre

- 6 Soutenir des projets rentables et qui permettent le stockage ou la réduction des émissions de gaz à effet de serre

- 1 Supporter un risque juridique ou d'amende si un collaborateur ou un process amène à ne pas respecter les exigences légales (achats, corruption)

- 2 Impossibilité de réaliser les projets, faute de partenaires nécessaires

- 4 Perte de valeur pour les actions ou difficultés à trouver des financements pour les projets ou le Groupe (banques, investisseurs...)

- 5 Impact négatif sur la réputation

- 1 Limiter les risques de litiges et recours

- 3 • Faire évoluer les produits / services ou les pratiques du Groupe pour anticiper les évolutions des attentes de la société, garantir l'attractivité des produits et services sur le long terme  
• Innover en faisant travailler ensemble des acteurs lors de partenariats inédits

- 6 Impact sur l'activité économique et l'attractivité des territoires, et les pratiques des fournisseurs

- 4 • Remise en cause de la pérennité de l'entreprise si les prix ou la satisfaction client ne sont pas au rendez-vous

- 4 • Perte de valeur pour les actions ou difficultés à trouver des financements pour les projets ou le Groupe

- 3 Proposer des produits ou services qui correspondent aux attentes des clients

- 5 Se différencier de la concurrence

- 1 Produits ou services qui ne répondent pas ou n'ont pas anticipé les exigences légales

- 5 • Perte de clientèle (particuliers, financeurs ou territoires)  
• Perte d'attractivité ou de valeur des biens à long terme

- 3 • Faire évoluer les produits et services pour anticiper les évolutions des attentes de la société sur les modes de vie urbains pour qu'ils soient attractifs aujourd'hui mais aussi dans 10 ans

- 3 • Répondre aux attentes de nos clients, résidents, utilisateurs et territoires d'implantation (mode de vie agréable, plus efficient...)

- 2 • Être dans l'impossibilité de recruter assez de nouveaux profils pour accompagner la croissance du Groupe

- 2 • Décrochage des compétences des collaborateurs face aux évolutions rapides des besoins dans nos métiers

- 2 • Réduction de la productivité liée à une qualité de vie insuffisante ou à la démotivation

- 2 • Coconstruire les métiers de demain avec des salariés qui connaissent l'entreprise

- 2 • Faciliter l'intégration des nouveaux entrants

## CRÉER UN TERREAU FAVORABLE À L'INNOVATION DURABLE AU SEIN DU GROUPE



L'innovation est un levier important pour repenser les métiers de maîtrise d'ouvrage sur l'ensemble de notre chaîne de valeur: contribuer à une construction plus durable et imaginer les usages pour répondre aux enjeux de la société de demain.

### NOTRE ENGAGEMENT

En adéquation avec l'esprit entrepreneurial de REALITES, nous donnons les moyens à nos collaborateurs de développer leurs idées grâce à la mise en place d'une Direction Innovation Groupe.

### NOS ACTIONS

En 2021, nous avons créé une Direction Innovation Groupe, qui permet d'identifier, de tester et de proposer l'ensemble des moyens nécessaires à la mise en œuvre des priorités stratégiques autour des trois pôles définis comme primordiaux pour REALITES :

LABORATOIRE CARBONE	LABORATOIRE COMPÉTITIVITÉ	LABORATOIRE D'INNOVATION NUMÉRIQUE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Propose les moyens nécessaires à la tenue de la trajectoire carbone.</li> <li>Consolide les données carbone aux 4 étapes des projets de maîtrise d'ouvrage.</li> <li>Pilote la réalisation du bilan carbone sur les 3 scopes.</li> <li>Calcule les émissions résiduelles pour engager les projets de compensation qui garantissent la neutralité carbone du Groupe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projets de transformation et d'innovation qui permettent d'améliorer la compétitivité et d'optimiser la performance du Groupe à long terme.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cellule qui impulse et initie la recherche et l'expérimentation de solutions numériques innovantes pour la performance globale du Groupe.</li> <li>Lancement de la communauté d'innovation numérique ouverte à tous les collaborateurs qui veulent accompagner les innovations digitales.</li> </ul>

L'ensemble rend compte de l'avancement des projets à une instance, le Comité de Suivi et Arbitrage (CSA).

### LE CSA EN QUELQUES CHIFFRES :

**24**

projets engagés depuis 2021.

**14**

d'entre eux concourent à la performance du Groupe.

**10**

ne seront pas mis en production ou ont été abandonnés avant finalisation de la preuve de concept.

Face à ce constat, le comité a décidé de durcir les critères de sélection des projets et d'imposer dans l'équipe de pilotage des projets d'innovation, un représentant du client final.

En effet, il nous semble essentiel d'avoir une demande claire et une expression du besoin avérée afin de consacrer un budget à l'innovation.

### NOTRE ENGAGEMENT

**1 680**

jours-homme consacrés à l'innovation en 2022 dans le Groupe, représentant un budget de 2,06 M€

INDICATEUR JOURS-HOMMES	2021	2022
<b>Temps dédié à la R&amp;D et l'innovation par les collaborateurs*</b> :	<b>1 140</b>	<b>1 680</b>
- Laboratoire carbone	379	323
- Laboratoire de compétitivité	499	1 102
- Laboratoire numérique	261	255

\*Nombres de jours reportés par les entités sollicitées selon un mode déclaratif

### FOCUS SUR

#### LE LIN, LE LABORATOIRE D'INNOVATION NUMÉRIQUE CHEZ REALITES

Le Laboratoire d'Innovation Numérique (LIN) a été créé chez REALITES début 2021, pour impulser et initier la recherche et l'expérimentation de solutions numériques innovantes pour la performance du Groupe.

Sa mission : être le partenaire des métiers du Groupe en leur apportant des solutions innovantes qui répondent à leurs besoins.

Il s'attache à :

- accompagner les équipes métier et support dans les phases exploratoires de résolution de problèmes opérationnels ;
- réaliser une veille active sur des thématiques confiées, quant à l'évolution des usages, des technologies, et leurs impacts sur les métiers du Groupe ;
- identifier, évaluer et mettre en avant des solutions ;
- être force de proposition sur les technologies qui pourraient être testées par le Groupe.



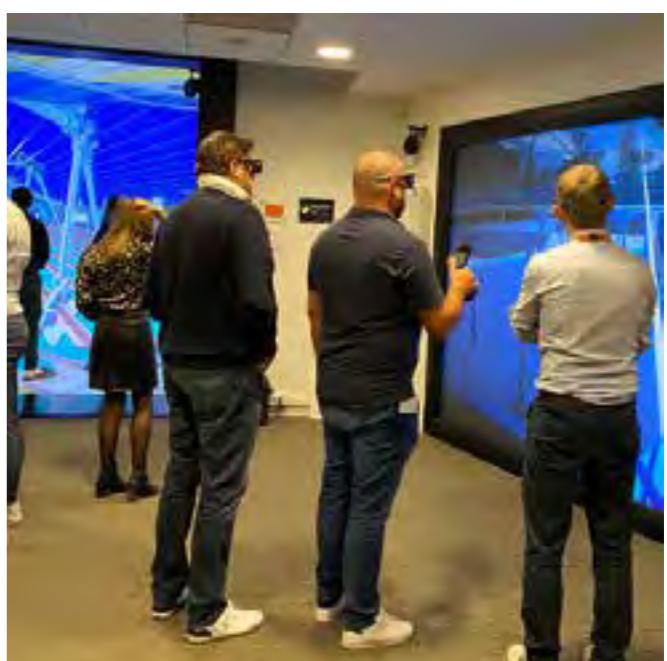
Le laboratoire est composé d'une communauté d'innovation numérique (CIN) qui permet de récolter les idées et besoins des collaborateurs et de développer l'innovation dans les projets métiers.

Début d'année 2022, le LIN et les membres du CIN ont mis à disposition des collaborateurs sa plateforme « d'innovation et R&D », un espace de partage pour donner la possibilité aux collaborateurs d'exposer leurs idées, d'être à l'initiative de projets d'innovation, et de fait, d'être acteurs de la performance du Groupe. Cette plateforme regroupe une boîte à idées ainsi que des forums.

#### PREMIER ÉVÉNEMENT EXTERNE POUR LA COMMUNAUTÉ INNOVATION NUMÉRIQUE

En septembre 2022, les membres de la CIN se sont retrouvés au Technocampus Smart Factory (CLARTE) de Montoir-de-Bretagne. CLARTE est un centre de ressources technologiques spécialisé en réalité virtuelle, réalité augmentée et technologies émergentes.

Cette journée fut l'occasion pour les membres de la communauté de se réunir, d'échanger sur diverses thématiques, et d'être acteurs des projets d'innovation. L'après-midi, ils ont eu la chance de rencontrer les 2 cofondateurs du syndic Hemon Camus, accompagnés du gestionnaire copropriété, dans le but de coconstruire les fonctionnalités d'une application Hemon Camus, pensée pour et par REALITES, et qui verra le jour prochainement..



# 07

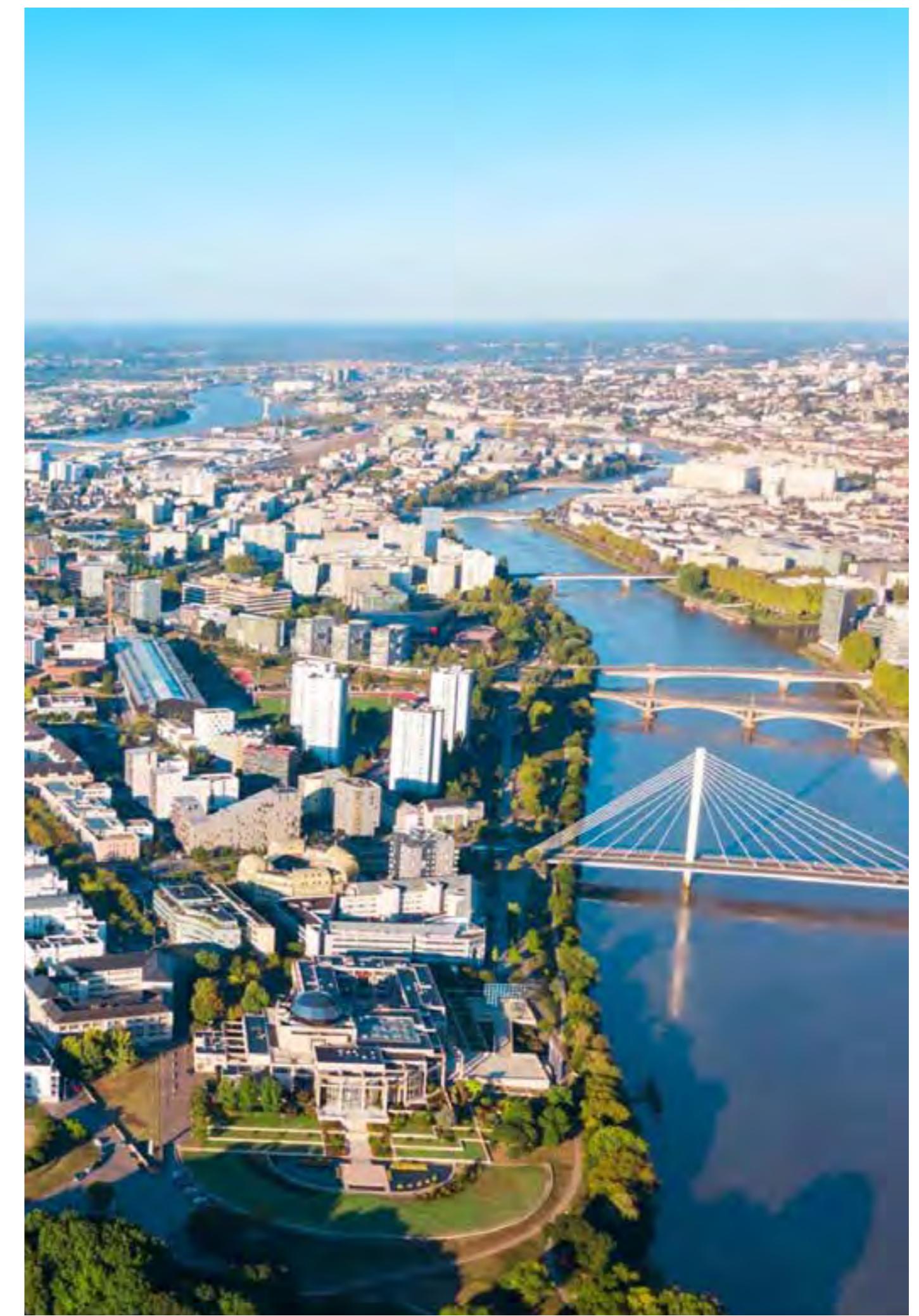
## TERRITOIRES

**OBJECTIF STATUTAIRE :** CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES  
ET DES SERVICES POUR LEURS HABITANTS

- DIALOGUER AVEC LES TERRITOIRES POUR ASSURER L'ACCEPTABILITÉ DE NOS PROJETS
- RÉPONDRE AUX BESOINS DES TERRITOIRES ET DES HABITANTS

- RÉINVENTER LES FORMES DE COLLABORATION PUBLIC-PRIVÉ
- MESURER NOTRE IMPACT POSITIF SUR LES TERRITOIRES

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE  
DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)





## DIALOGUER AVEC LES TERRITOIRES POUR ASSURER L'ACCEPTABILITÉ DE NOS PROJETS

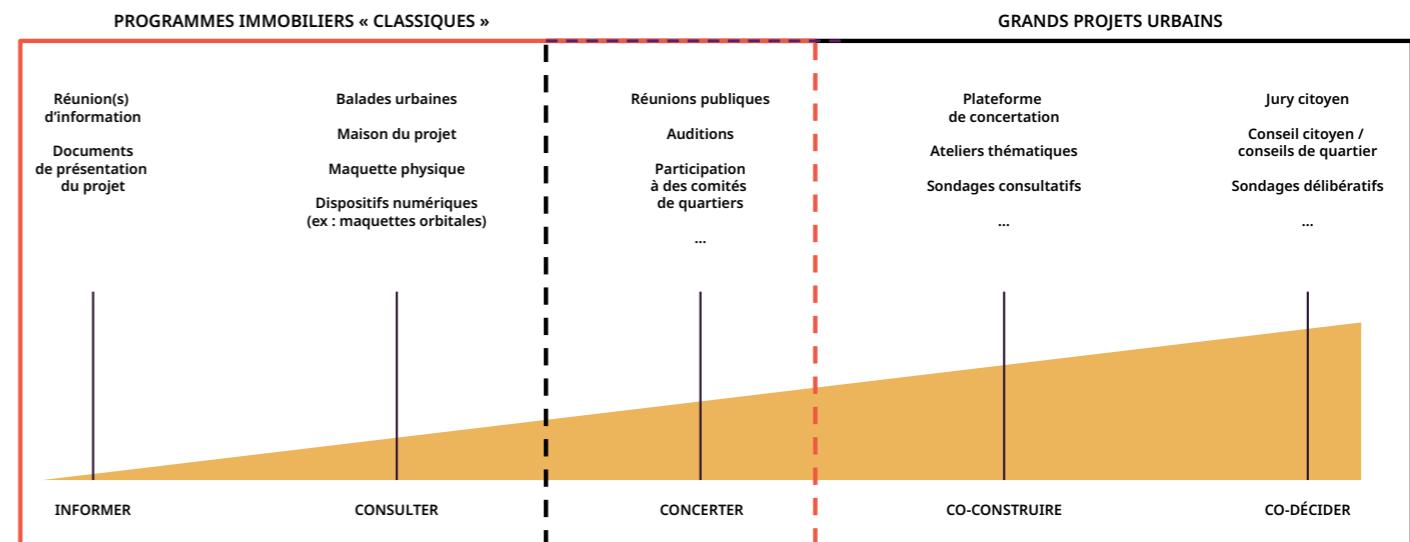
L'acceptabilité est fondamentale pour garantir la faisabilité et la réussite de nos projets. La concertation permet de prévenir les risques de recours, et de mieux comprendre les besoins des territoires pour proposer des projets qui correspondent à leurs attentes. L'attende du Groupe est d'évaluer le contexte du projet pour définir le niveau de concertation qui facilitera la réalisation du projet.

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2022:</b> 100 % des projets de construction ou d'aménagement font l'objet d'un dispositif de concertation validé en Comité d'Engagement ou sont précédés d'un dialogue avec les territoires pour les projets usage ou d'investissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relations partenariales et éthiques avec les parties prenantes</li> <li>Utiles aux territoires</li> <li>Innovations sociétales</li> </ul>	1 2 3 4 5

Pour favoriser l'acceptabilité des projets que nous développons, nous nous engageons à ce que tous fassent l'objet d'un dispositif de concertation avec les territoires, qui soit dimensionné en fonction du contexte et des risques identifiés.

### NOS RÉSULTATS



Pour le Groupe, la concertation vise particulièrement les élus, et/ou les autorités locales et la société civile (riverains, collectifs, associations...). Pour les grands projets, on peut y ajouter les habitants et les usagers de la ville. Aujourd'hui, on constate que l'intérêt de la concertation est bien compris et perçu par nos directions régionales. C'est une avancée majeure qui conforte notre positionnement Groupe.

La mise en œuvre de ce volet en 2022 a permis plusieurs enseignements :

- L'implémentation d'actions de concertation est un levier d'engagement des élus et des collectivités.
- Un premier niveau «d'information» à destination des riverains devient un prérequis dans tous nos projets (ex : réunions d'information).
- Un second niveau «d'appropriation» est de plus en plus déployé par les directions régionales, convaincues d'augmenter la faisabilité de leur projet grâce à cela (ex : balades urbaines, maison du projet...).
- Les démarches de coconstruction/codécision sont plutôt dédiées à nos Grands projets urbains (ex. : Bauer).

### NOS ACTIONS

#### MAÎTRISE D'OUVRAGE

##### Étudier les besoins et définir le plan de concertation en collaboration avec les territoires

**2021:** pour les programmes ouvrage validés en Comité d'Engagement au cours de l'année 2021, nous avons suivi les projets au sein desquels des dispositifs de dialogue avec les autorités locales ou les riverains étaient pilotés.

**2022:** pour les projets ouvrage développés à partir du 1er janvier 2022, nous avons formalisé le suivi des actions de concertation sur nos projets en intégrant un volet concertation dans la calculette d'utilité sociétale. Cet «outil de concertation» permet d'évaluer en Comité d'Engagement l'environnement du projet, les risques liés, et de définir les dispositifs de négociation les plus adaptés.

Nous l'avons conçu avec ces trois objectifs en tête :

- harmoniser les pratiques de dialogue du Groupe ;
- permettre aux développeurs fonciers d'évaluer les enjeux en matière de concertation pour leurs projets et de savoir quels types d'actions mettre en place ;
- instaurer un système de traçabilité, qui donne la possibilité de produire les indicateurs qui seront les preuves de notre engagement d'entreprise à mission.

#### PROJETS D'USAGE OU INVESTISSEMENT

Les projets réalisés par la maîtrise d'usage et les investissements structurants du Groupe sont précédés d'un dialogue.

Pour nos projets usage conçus par la Maîtrise d'ouvrage REALITES (par exemple, les résidences services pour seniors de notre filiale HEURUS), nous nous assurons qu'ils sont précédés d'un dialogue avec les territoires en Comité d'Engagement au travers de la calculette d'utilité sociétale.

Un travail de formalisation sera réalisé en 2023 pour développer la traçabilité des actions en amont des projets.



## FOCUS SUR

### INFORMER : L'EXEMPLE DU PROJET « FONTAINE AUX PÈLERINS » À SAINT-MALO (35)

Pour accompagner la réalisation d'un projet de promotion immobilière classique situé rue de la Fontaine aux Pèlerins à Saint-Malo, le Groupe a mis en place plusieurs actions d'informations pour favoriser l'acceptation du projet.

- **Novembre 2021 :** réunion d'information auprès des habitants du quartier, en collaboration avec la mairie de Saint-Malo.
- **Novembre 2021 :** conception d'une maquette du projet visible en agence.
- **Hiver 2021-2022 :** réunions d'informations animées par un cabinet spécialisé + RDV individuels possibles en agence pour mieux comprendre le projet.



## FOCUS SUR

### CONSULTER : L'EXEMPLE DU GRAND PROJET DE LA DÉCOUVERTE À SAINT-MALO (35)

Pour accompagner la transformation du centre commercial de La Découverte à Saint-Malo, REALITES a mis en place un plan d'action visant à informer et engager les habitants du quartier autour de ce projet, en collaboration étroite avec la mairie et l'agglomération.

- **Mars 22 :** réunion d'information auprès des habitants du quartier + balade urbaine + atelier « Maison du projet ».
- **Juillet 22 :** inauguration de la Maison du projet au sein de la galerie commerciale + nouvelle présentation du projet.
- **Été 22 :** participation à des ateliers thématiques sur la redynamisation du quartier de La Découverte (Démarche portée par Saint-Malo Agglomération et l'association Horizons solidaires).
- **Octobre 22 :** mise en œuvre d'une programmation diversifiée dans le cadre de la Maison du projet.
- **Novembre 2022 :** présentation du projet au Conseil citoyen / comité de quartier de La Découverte.
- **Décembre 2022 :** réalisation d'une nouvelle balade urbaine à l'attention des riverains / habitants du quartier.
- ... **En 2023 :** réunions d'informations sur le projet d'aménagement de la zone voisine + concertation sur le volet associatif.



### URBANISME TRANSITOIRE : RENDRE LES ESPACES UTILES AUX HABITANTS DURANT LES PHASES DE TRANSITIONS

Le projet La Découverte à Saint-Malo (35) vise à réaménager un espace commercial situé au cœur d'un quartier « Politique de la ville ». Actuellement en phase de transition, les commerces quittent petit à petit les lieux. Afin que cet espace reste utile aux habitants, REALITES collabore avec les acteurs territoriaux pour que cet espace retrouve une utilité pour les habitants :

- en installant une piscine à l'été 2022 pour permettre aux habitants d'apprendre à nager et de profiter de l'espace ;
- en travaillant sur un appel à projets pour donner la possibilité aux acteurs associatifs ou de l'ESS d'occuper les cellules qui ont été libérées par les commerces d'ici la démolition des espaces.



## NOS RÉSULTATS

**100%** DES PROJETS DE CONSTRUCTION OU D'AMÉNAGEMENT ONT FAIT L'OBJET D'UN DISPOSITIF DE CONCERTATION VALIDÉ EN COMITÉ D'ENGAGEMENT.

Indicateurs (en % du CA développé)	2022	Objectif
% des projets de construction ou d'aménagement ayant fait l'objet d'un dispositif de concertation validé en Comité d'Engagement	<b>100%</b>	<b>100% EN 2022</b>
% des projets usage ou d'investissement précédés d'un dialogue avec les territoires	<b>N/A*</b>	



\*Pas de projet usage ou d'investissement significatif développé sur les territoires en 2022

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission considère l'objectif défini par REALITES atteint pour l'année 2022. Un outil permettant d'évaluer les risques et de projeter les actions de concertation à envisager avec le territoire est systématisé au moment du lancement des projets. Pour compléter le dispositif, une boîte à outils de concertation est entrevue pour former des référents en 2023. Le comité a partagé ses recommandations avec REALITES pour cette dernière.

Si le niveau de dialogue ne peut être défini uniquement par REALITES, mais l'est en partenariat avec les autorités locales du territoire d'implantation, le comité souligne que les premiers efforts de concertation tendent à devenir la norme, et encourage REALITES à innover dans ses pratiques sur l'ensemble des projets. Pour ce faire, l'objectif 2022 pourrait être retravaillé suite au déploiement de la boîte à outils de concertation en 2023.



## RÉPONDRE AUX BESOINS DES TERRITOIRES ET DES HABITANTS

Si REALITES est devenue une entreprise à mission, c'est que depuis sa création, notre métier est de fournir des solutions pour répondre aux besoins des territoires et des habitants. Nous nous engageons sur le long terme dans nos territoires d'implantation et innovons en concevant des activités qui correspondent aux besoins non comblés des habitants.

## NOS ENGAGEMENTS

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<p><b>2022:</b> 100 % des projets répondent à un besoin en tension, rapprochent les utilisateurs d'un service essentiel (logement, santé, alimentation) ou enrichissent l'attractivité du territoire (économique, sport, loisir ou culture)</p> <p><b>2024:</b> 100 % des projets développés obtiennent au moins 50 % à l'index d'utilité territoriale conçu par le Groupe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relations partenariales et éthiques avec les parties prenantes</li> <li>Utilité territoriale</li> <li>Innovations sociétales</li> </ul>	

L'utilité territoriale est au cœur de notre positionnement stratégique. Afin de renforcer la cohérence de nos projets et de valoriser leur utilité sociétale auprès de nos partenaires, nous nous engageons à ce que les critères d'un projet utile au territoire soient pris en compte dans nos décisions.



## NOS ACTIONS

### MAÎTRISE D'OUVRAGE

L'utilité territoriale est prise en compte dans nos décisions grâce à la calculette d'utilité sociétale avec un objectif à échéance 2022, dans un premier temps, et un enjeu à moyen terme sur la performance en 2024.

Pour atteindre l'objectif en 2022, chaque projet ouvrage développé doit remplir au moins un des trois critères suivants :

- **répondre à un besoin en tension** (en évaluant la tension par rapport au besoin proposé);
- **faire face à des besoins essentiels** (en déterminant si le projet rapproche les habitants d'un besoin essentiel tel que défini dans la pyramide de Maslow : logement, santé, alimentation, sécurité);
- **contribuer à l'attractivité du territoire** (en appréciant si le projet correspond à l'un des critères qui caractérise pour nous l'attractivité d'un territoire en plus des besoins essentiels : locaux tertiaires (bureaux ou commerces), d'équipements sportifs, de culture ou de loisirs ou les projets se situant dans des Zones d'Aménagement Concerté (ZAC)).

Pour notre objectif à moyen terme de 2024, la question de l'utilité territoriale est abordée de manière plus globale avec la prise en compte de trois autres critères dans la calculette, qui permettent de calculer l'index d'utilité territoriale d'un projet.

- **concertation** : évaluer le contexte du projet et mettre en place d'un dispositif de dialogue appréhender les besoins du territoire et garantir l'acceptabilité des projets ;
- **impact économique local** : évaluer si le projet bénéficie au tissu économique local ;
- **patrimoine** : déterminer si le projet contient un élément de patrimoine historique.

Pour atteindre l'objectif mission du Groupe en 2024, chaque projet ouvrage développé devra comprendre au moins 2 critères avec une performance supérieure à la moyenne et être dans les pratiques de marché sur les autres critères d'utilité territoriale.

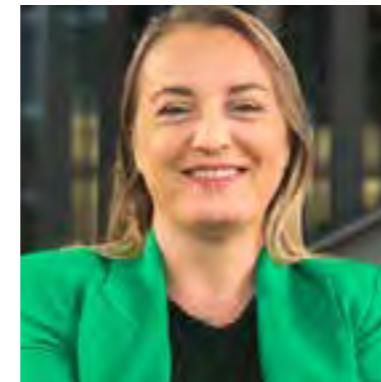
### PROJETS D'USAGE OU INVESTISSEMENT



## INTERVIEW KARINE BACHELIER

« Réalités Maîtrise d'Usage regroupe l'ensemble des filiales d'exploitation du Groupe Réalités. L'histoire de la maîtrise d'usage a débuté en 2013 avec la création de la filiale d'exploitation de résidence services seniors HEURUS. Depuis, nos prises de participation au capital de différentes sociétés d'exploitation sont venues enrichir le panel de notre offre d'usage et, ainsi, assurer notre positionnement de développeur territorial. L'ouvrage n'a de sens que s'il répond à un usage et l'usage ne peut exploiter sans un ouvrage, c'est le cercle vertueux du positionnement unique du Groupe qui irrigue chacun de nos projets »

**Karine Bachelier,**  
Vice-Présidente du Groupe, en charge de la maîtrise d'usage



Au travers de nos activités d'usage, nous soutenons le développement de nouveaux modèles d'affaires ou leur création pour répondre aux besoins des territoires et des habitants.

Nous avons fait le choix de regrouper nos différentes marques sous des holdings d'expertise métiers qui portent notre offre, aujourd'hui concentrée sur 4 secteurs d'activités :

Hospitality	Entertainment
<p><b>// pour accueillir dans des espaces de vie chaleureux, pour se loger et/ou travailler //</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CAPÉTUDES</b> des résidences étudiantes</li> <li>• <b>LIVE &amp; CO</b> concept d'hybrid hospitality spécialisé en hôtellerie et coliving</li> </ul>	<p><b>// pour divertir à travers des expériences ludiques et singulières //</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>UP2PLAY</b> concepteur et exploitant de complexes de divertissement familial (sport et loisirs)</li> </ul>
<p><b>Care</b></p> <p><b>// pour prendre soin des habitants tout au long de leur vie //</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>MEDCORNER CITY</b> concepteur et exploitant de centres médicaux et paramédicaux</li> <li>• <b>HEURUS</b> des résidences services seniors</li> <li>• <b>VISTA SANTÉ</b> exploitant de centres de sport-santé</li> </ul>	<p><b>// pour restaurer, tous les jours, en fonction de ses besoins et envies //</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>MIDI ET DEMI</b> un service de restauration à destination des entreprises, s'inspirant de la cuisine maison avec des produits locaux</li> </ul>

Cette organisation nous permet de mutualiser et donc de renforcer des équipes supports qui sont en capacité d'accompagner le fort développement des sociétés en exploitation et de porter les projets en incubation.

De la même manière que nous le faisons pour les projets ouvrage, nous nous questionnons sur l'utilité territoriale de nos projets usage ou d'investissement. Nous nous assurons qu'ils correspondent à au moins l'un des 3 critères : réponse à un besoin en tension, réponse à des besoins essentiels ou contribution à l'attractivité du territoire.

# 07 TERRITOIRES

Projets usage et investissement	Développe l'attractivité du territoire (économique, sport, loisir ou culture)	Répond à un besoin du territoire en tension	Rapproche les utilisateurs d'un service essentiel (logement, santé, alimentation, sécurité)	Projets usage et investissement	Développe l'attractivité du territoire (économique, sport, loisir ou culture)	Répond à un besoin du territoire en tension	Rapproche les utilisateurs d'un service essentiel (logement, santé, loisirs, alimentation, sécurité)				
CAPÉTUDES	X	<b>Économique :</b> résidences situées au cœur des villes universitaires, à proximité des commerces et des transports en commun	X	<b>Besoin en tension :</b> réduit le délai d'attente pour accéder au besoin en tension (= tension locative très forte : la demande de logements étudiants est largement supérieure à l'offre)	X	<b>Sécurité :</b> les résidences offrent un environnement calme, sécurisé chaleureux et propice au travail pour les étudiants	Up2play	X	<b>Sport &amp; Loisirs :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>cible les territoires «secondaires»</li><li>propose des équipements sportifs et un espace dans lesquel l'ensemble de la famille peut partager de bons moments</li></ul>	X	<b>Divertissement</b>
HEURUS	X	<b>Économique :</b> permet aux personnes agées de rester dans les villes où elles ont vécu (et donc continuer à y consommer)	X	<b>Besoin en tension :</b> nombre de places en EHPAD VS vieillissement de la population  <b>Besoin peu adressé :</b> alternative à l'EHPAD dans les premières phases de la perte d'autonomie	X	<b>Santé :</b> accompagnement individualisé dans les premières phases de la perte d'autonomie  <b>Sécurité :</b> système d'interphonie et téléassistance permettant une liaison permanente avec les concierges-réceptionnistes	Neptunes de Nantes	X	<b>Sport &amp; Loisirs :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>reprise de l'équipe professionnelle locale pour éviter sa disparition</li><li>externalité positives sur le sport amateur grâce au soutien au multisport féminin de Nantes</li></ul> <b>Loisirs :</b> pour les spectateurs		Égalité homme-femme promotion du sport féminin
Midi et Demi	X	<b>Économique :</b> contribue à l'attractivité locale (à l'échelle du projet/quartier)	X		X	<b>Alimentation :</b> prône un modèle d'alimentation sain et responsable	REALITES BuildTech Industrie	X	<b>Économique :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>localisée dans une usine Peugeot vide</li><li>REALITES finance le changement d'échelle d'une industrie locale (de 15 à plus de 60 collaborateurs en 18 mois)</li><li>permet aux acteurs d'accéder localement aux solutions de construction hors site</li></ul>	X	<b>Logement :</b> permet de développer des solutions d'hébergement plus rapidement (18 mois au total) et d'envisager des solutions déplaçables pour le logement temporaire
Live&Co	X	<b>Économique :</b> propose des services et des animations adaptés aux besoins des clients, locaux et résidents (des chambres ou colocations meublées et connectées, un restaurant, des espaces de travail et salles de réunion gérées et ultra équipées, des activités bien-être, culturelles et événementielles)	X	<b>Besoin peu adressé :</b> sur l'hébergement temporaire pour s'adapter aux nouveaux modes de travail (télétravail, alternance...)	X	<b>Logement/alimentation :</b> rapprochent les utilisateurs de services essentiels					
MedCorner City	X	<b>Économique :</b> permet d'avoir une offre complète à destination des habitants	X	<b>Besoin en tension :</b> installation dans les déserts médicaux ou les zones en tension médicale	X	<b>Santé :</b> répond aux aspirations des professionnels de santé et aux besoins des territoires et de leurs habitants					



## FOCUS SUR

### VIASILVA, UN PROJET DE DÉVELOPPEMENT URBAIN DURABLE LABELLISÉ ÉCOCITÉ

ViaSilva est un projet de développement urbain, porté par Rennes Métropole et les communes de Cesson-Sévigné, Rennes et Thorigné-Fouillard. Il s'inscrit dans la continuité des quartiers d'habitat existants et de la technopole Atalante Beaulieu : site stratégique de développement économique et d'enseignement supérieur, tourné vers le numérique et les nouvelles technologies, ainsi que du Campus Beaulieu, regroupant 15 000 étudiants, situé à 1 km de l'opération MOVIES.

L'îlot est à proximité immédiate de la station de métro « Cesson-ViaSilva » de la ligne B, du parc relais de 800 places comprenant une gare de bus, et de la rocade permettant un accès aisément vers les grands axes routiers.



### MOVIES, NOUVELLE DESTINATION AVEC DES USAGES COMPLÉMENTAIRES, AU CŒUR DE LA TECHNOPOLE

Lauréat du concours organisé par la SPLA ViaSilva, aménageur de la ZAC Atalante ViaSilva, au côté de TERRITOIRES et de la ville de Cesson-Sévigné, REALITES a imaginé MOVIES pour participer au développement de la technopole Atalante ViaSilva. L'objectif a été de créer une nouvelle destination avec des usages complémentaires, au cœur de la technopole.

Le premier élément-clé, fondateur du programme, a été l'intégration de Creative Seeds, école de formation et création audiovisuelle, ainsi que de La Licorne Rouge, studio d'enregistrement et école du son. Au-delà de leurs espaces de formations, ces 2 écoles introduiront dans leurs futurs locaux des activités d'entreprises de l'image et du numérique, ainsi que des associations culturelles et artistiques.



### UNE RÉSIDENCE ÉTUDIANTE CAPÉTUDES

Enfin, pour compléter la destination, MOVIES accueillera une résidence pour étudiants et jeunes actifs (216 logements), qui sera exploitée par le gestionnaire (CAPÉTUDES), filiale du groupe REALITES.



## FOCUS SUR

### LE PROJET GARDENIA PARC ZENATA MARQUE L'AMBITION DE REALITES DE CRÉER UNE OFFRE RÉSIDENTIELLE NOUVELLE GÉNÉRATION AU CŒUR DE LA PREMIÈRE ÉCOCITÉ MAROCAINE

Pour répondre à une urbanisation rapide sous la pression conjuguée de la croissance démographique et de l'exode rural, le Maroc a lancé en 2004 un programme de création de quinze villes nouvelles d'ici 2020, dont Zenata, située au nord-est de Casablanca.

La ville nouvelle de Zenata a pour ambition de favoriser un développement urbain intégré et maîtrisé de la grande agglomération de Casablanca pour en faire un modèle de ville durable, respectueux de l'environnement. Zenata sera une ville de services et l'une des premières écociétés marocaines, et procurera un cadre de vie de qualité à une classe sociale confrontée à l'absence d'offre adéquate.

Fruit de la collaboration avec l'agence Studio YN Architecture, le projet Gardenia Parc Zenata développé par notre filiale au Maroc, a pour point de départ une réflexion centrée sur l'usager, ses besoins, ainsi que sur l'évolution des modes de vie.

Articulé autour d'un cœur d'îlot entièrement végétalisé, le projet offrira à ses futurs résidents un cadre de vie privilégié et serein, tout en s'inscrivant dans une démarche de développement durable en ligne avec le positionnement de l'écocité. Doté d'une architecture bioclimatique, il bénéficie d'études de conceptions pointues portées par l'expertise de notre Groupe en Maîtrise d'Ouvrage et Maîtrise d'Usage.



Le projet a suivi une démarche environnementale inspirée de la certification HQE. Voilà quelques cibles du projet :

- **Écran végétal** : atténuation des îlots de chaleur urbains et protection contre la chaleur en végétalisant le maximum d'espaces (pourtour de bâtiments, ...) et en associant végétation et vent
- **Biodiversité** : végétaux d'origine locale, adaptés, non envahissants, à faible potentiel allergisant
- **Adoption de stratégies passives** : mise en place d'une conception bioclimatique utilisant les techniques locales et à faible coût
- **Performance thermique de l'enveloppe des bâtiments** : utilisation de doubles vitrages
- **Réductions des consommations énergétiques liées aux équipements et systèmes** : utilisation uniquement de luminaires LED
- **Choix de matériaux d'origine locale et à faible énergie grise** (plancher réticulé céramique)
- **Étude acoustique** menée sur le projet, positionnement des locaux en fonction de leur sensibilité au bruit
- **Déshuileurs** installés dans les parkings en sous-sol avant évacuation des eaux

## NOS RÉSULTATS

**100 %** DES PROJETS OUVRAGE DÉVELOPPÉS RÉPONDENT À UN BESOIN EN TENSION, RAPPROCHENT LES UTILISATEURS D'UN SERVICE ESSENTIEL OU DÉVELOPPENT L'ATTRACTIVITÉ TERRITORIALE.

Indicateurs (en % du CA développé)	2022	Objectif
% des projets ouvrage, usage ou d'investissement répondant à un besoin en tension, rapprochant les utilisateurs d'un service essentiel ou développant l'attractivité du territoire	<b>100 %</b>	<b>100 % EN 2022</b>
% des projets ouvrage développés ayant obtenu au moins 50 % à l'index d'utilité territoriale développé par le Groupe	<b>75 %</b>	<b>100 % EN 2024</b>


Objectif 2022  
**ATTEINT**

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission a constaté que cet objectif vise la conservation de pratiques qui relèvent de l'ADN de REALITES. Ainsi, il ne nécessite pas de transformations ou d'actions particulières pour pouvoir être atteint. Le comité note que les moyens de traçabilité et de reporting ont été déployés en 2022, pour permettre de suivre des indicateurs en temps réel, afin de s'assurer de la compatibilité des projets à la philosophie de son activité. En ce sens, l'objectif peut être considéré comme abouti. Pour vérifier directement ce que REALITES apporte aux territoires, le comité suggère au Groupe d'interroger les usagers au sujet de ses projets une fois qu'ils sont livrés.

## RÉINVENTER LES FORMES DE COLLABORATION PUBLIC-PRIVÉ

Le Groupe travaille avec les collectivités territoriales et souhaite repenser le partenariat classique public-privé (PPP) en s'alliant avec des partenaires locaux et en poussant la recherche dans ce domaine.

## NOS ACTIONS

La Direction des Grands Projets Urbains accompagne les villes dans des aménagements de grande ampleur (à l'échelle de quartier) qui répondent aux enjeux de l'urbanisme de demain avec :

- un pôle dédié à la maîtrise d'ouvrage urbaine ;
- un pôle qui définit les facteurs clés de l'attractivité et du marketing territorial.

## FOCUS SUR

## UNE CHAIRE POUR FAIRE VIVRE L'INTELLIGENCE DES TERRITOIRES

REALITES finance une chaire de recherche chez AUDENCIA depuis 2018 et jusqu'en 2026 sur le thème « Faire vivre l'intelligence des territoires ». Convaincus de la nécessité de passer outre le partenariat public-privé, des chercheurs et étudiants travaillent avec les acteurs des écosystèmes du territoire pour imaginer de nouvelles formes de collaboration entre acteurs privés et publics.

Les programmes de « recherche action », les projets académiques en partenariat avec les étudiants, les petits-déjeuners inspirants et la création de cas à utiliser dans la formation des acteurs, constituent les principaux leviers de la chaire.



4e petit-déjeuner avec Éric SINGLER, Managing Director BVA Group, CEO BVA Nudge Consulting sur le thème : « Les Nudges ou sciences comportementales au service de la fabrique de la ville »

## MESURER NOTRE IMPACT POSITIF SUR LES TERRITOIRES

Pour être utiles partout, tout le temps, nous souhaitons avoir un impact positif sur les territoires en dédiant une part de nos revenus à des actions avec un intérêt sociétal ou environnemental démontré.

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2022:</b> Évaluer la valeur créée sur les territoires par nos projets (emplois directs, indirects, induits, et permis à long terme) <b>2025:</b> Orienter 1 % de notre chiffre d'affaires lissé sur 4 ans dans des projets avec un intérêt sociétal et environnemental démontré	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilité territoriale</li> <li>Innovations sociétales</li> <li>Actions solidaires sur les territoires</li> </ul>	

Nous souhaitons dédier une part de nos revenus à des actions avec un intérêt sociétal ou environnemental démontré.

### NOS ACTIONS

**En 2021, nous avons mis en place un dispositif de suivi de nos dépenses à impact positif. Nous avions identifié pour cela les sous-consolidations comptables liées aux activités suivantes :**

- service RSE (coûts de fonctionnement);
- soutien à la Chaire AUDENCIA « Faire vivre l'intelligence des territoires »;
- sommes versées au Fonds de Dotation REALITES;
- montants alloués au mécénat (hors Fonds de Dotation et Chaire AUDENCIA) et au sponsoring;
- projets de séquestration ou d'évitement carbone (La Compagnie des Amandes);
- développement des Smart Buildings (HXPERIENCE);
- projets (futurs) de renaturation pour notre politique Zéro Artificialisation Nette.

**En 2022, nous avons ajouté les postes comptables liées aux activités suivantes :**

- Lab Carbone (coûts de fonctionnement);
- projets d'inclusion par le sport (Neptunes de Nantes et REALITES Boxe);
- projets de réduction carbone (REALITES Sailing Team);
- subventions internes pour promouvoir les projets de construction hors-site;
- projets (futurs) d'inclusion par le travail pour financer des formations visant à intégrer des profils non diplômés;
- dépenses (futures) liées aux crédits carbone.

## FOCUS SUR

### LE FONDS DE DOTATION REALITES

En février 2020, le groupe REALITES donne une nouvelle dimension à son engagement au service des territoires, avec la création du Fonds de dotation REALITES. Cette nouvelle structure solidaire, dotée de près de 5 M€ pour les 5 premières années d'exercice, est dédiée aux actions de mécénat du Groupe, et notamment au service de projets à caractère social dans 2 domaines :

- la protection de l'enfance;
- la lutte contre l'exclusion et la précarité.

Les efforts du Fonds de dotation REALITES se concentrent sur deux axes de travail :

- la construction et l'exploitation de structures d'accueil pour les enfants placés;
- le mécénat en partenariat avec des associations.



### MAISON D'ENFANTS UN BEAU PROJET QUI SE CONCRÉTISE

En mai 2022 a eu lieu la signature de la convention de mécénat entre l'association ARPEJE 49, propriétaire et gestionnaire d'une Maison d'Enfants à Caractère Social à Angers, et le Fonds de dotation REALITES.

ARPEJE 49 et le Fonds de dotation REALITES sont liés par une mission commune pour la protection de l'enfance, auprès de jeunes en difficultés sociales ou familiales. C'est dans ce cadre que le Fonds de dotation REALITES a concrétisé son engagement auprès de l'association angevine pour améliorer les conditions d'accueil des enfants et de travail des collaborateurs. Stéphanie Choin-Joubert et Jeanne Camboulives ont ainsi rejoint le Conseil d'Administration de l'association. En effet, en juin 2022, Stéphanie CHOIN-JOUBERT a pris la présidence du Conseil d'administration d'ARPEJE 49. C'est une nouvelle étape qui permet de renforcer les liens entre REALITES et ARPEJE 49 et qui officialise notre engagement dans le projet de maison d'enfants, dont l'optique est d'offrir aux enfants un accueil d'excellence.

Ce rapprochement doit permettre dans un premier temps aux services ressources de REALITES d'apporter leur soutien à l'association sur différents sujets comme les ressources humaines, l'informatique, la communication ou la comptabilité. Aujourd'hui, deux projets sont à l'étude pour la maison d'enfants :

- un projet de rénovation de la maison d'enfants actuelle qui permettrait d'optimiser les locaux pour un meilleur accueil;
- un projet de construction neuve, pensé pour accueillir les enfants dans des conditions exigeantes et innovantes, qui permettrait de répondre pleinement à leur agrément (soit un passage de 55 à 88 places).

## NOS RÉSULTATS

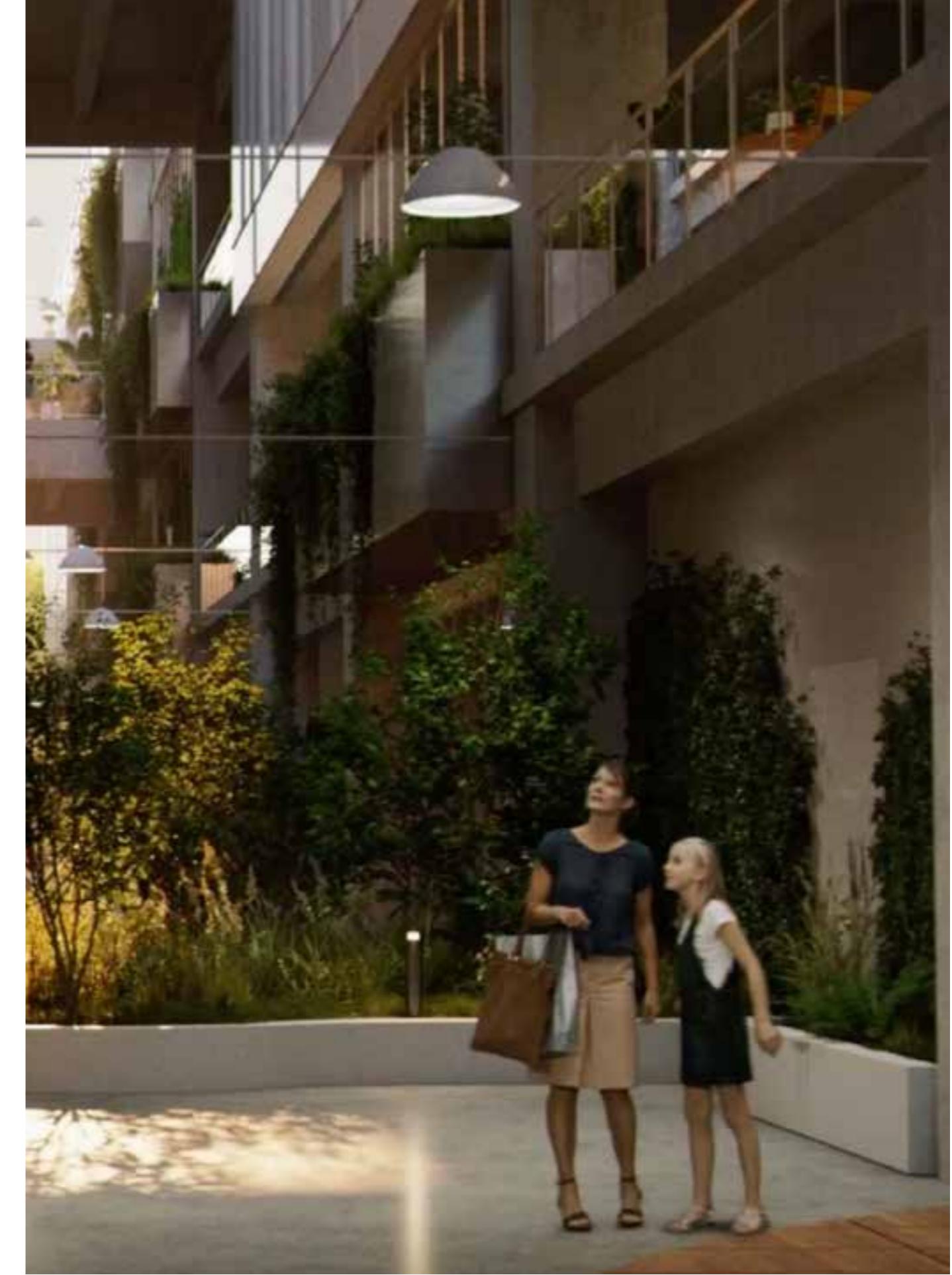
**1,64%** DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2022 ORIENTÉ DANS DES PROJETS AVEC UN INTÉRÊT SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENTAL DÉMONTRÉ

Indicateurs (en % du CA développé)	2021	2022	Objectif
% du chiffre d'affaires annuel consacré à des projets avec un intérêt sociétal et environnemental démontré	<b>1,03%*</b>	<b>1,64%</b>	<b>1% DU CA</b> lissé sur 4 ans d'ici 2025

\* Donnée de 2021 révisée pour rajouter les coûts de fonctionnement du Lab Carbone

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Pour cet objectif à échéance 2025, le comité a surtout revu la trajectoire, et ne se prononcera pas sur son atteinte dès cette année. Les données présentées permettent de dire que REALITES est en bonne voie pour atteindre son objectif. Néanmoins, le comité a invité le Groupe à préciser ce qu'il entend par intérêt sociétal et environnemental démontré d'ici l'échéance de l'objectif.



**OBJECTIF STATUTAIRE :** CONTRIBUER À NEUTRALISER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DIRECTS PRINCIPAUX, EN COMMENÇANT PAR LES RÉDUIRE PUIS EN COMPENSANT OU RÉPARANT LES IMPACTS RÉSIDUELS

- DÉPLOYER UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE À L'ÉCHELLE DU GROUPE
- DÉPLOYER UNE STRATÉGIE CLIMAT GROUPE
- ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS ET L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

- CONTRIBUER À LIMITER L'ÉTALEMENT URBAIN ET RÉDUIRE NOTRE IMPACT SUR LA BIODIVERSITÉ
- PROMOUVOIR DES MODES CONSTRUCTIFS RÉDUISANT LEUR EMPREINTE
- TRAVAILLER AVEC NOS FOURNISSEURS POUR RÉDUIRE LES DÉCHETS DE CHANTIERS

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



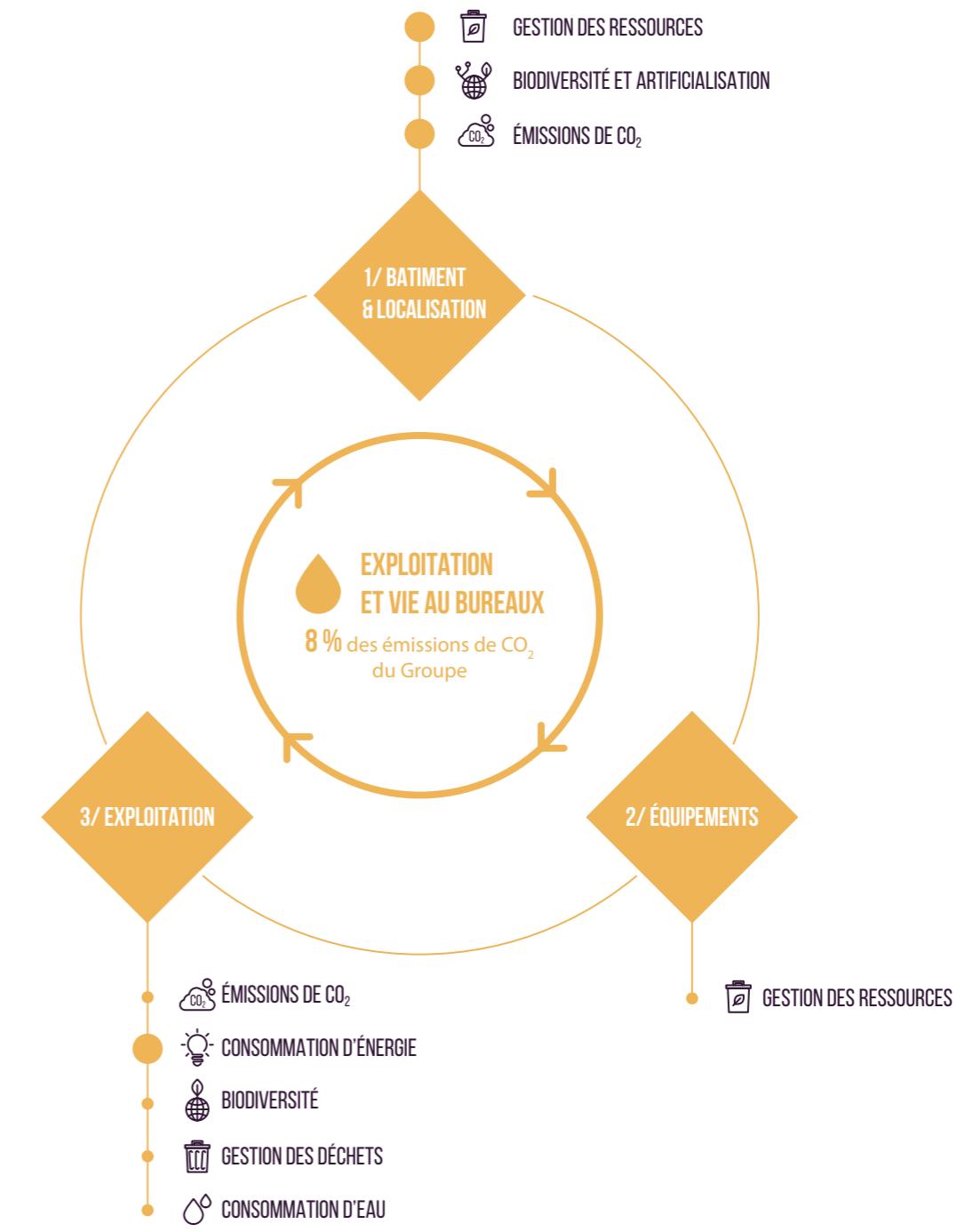
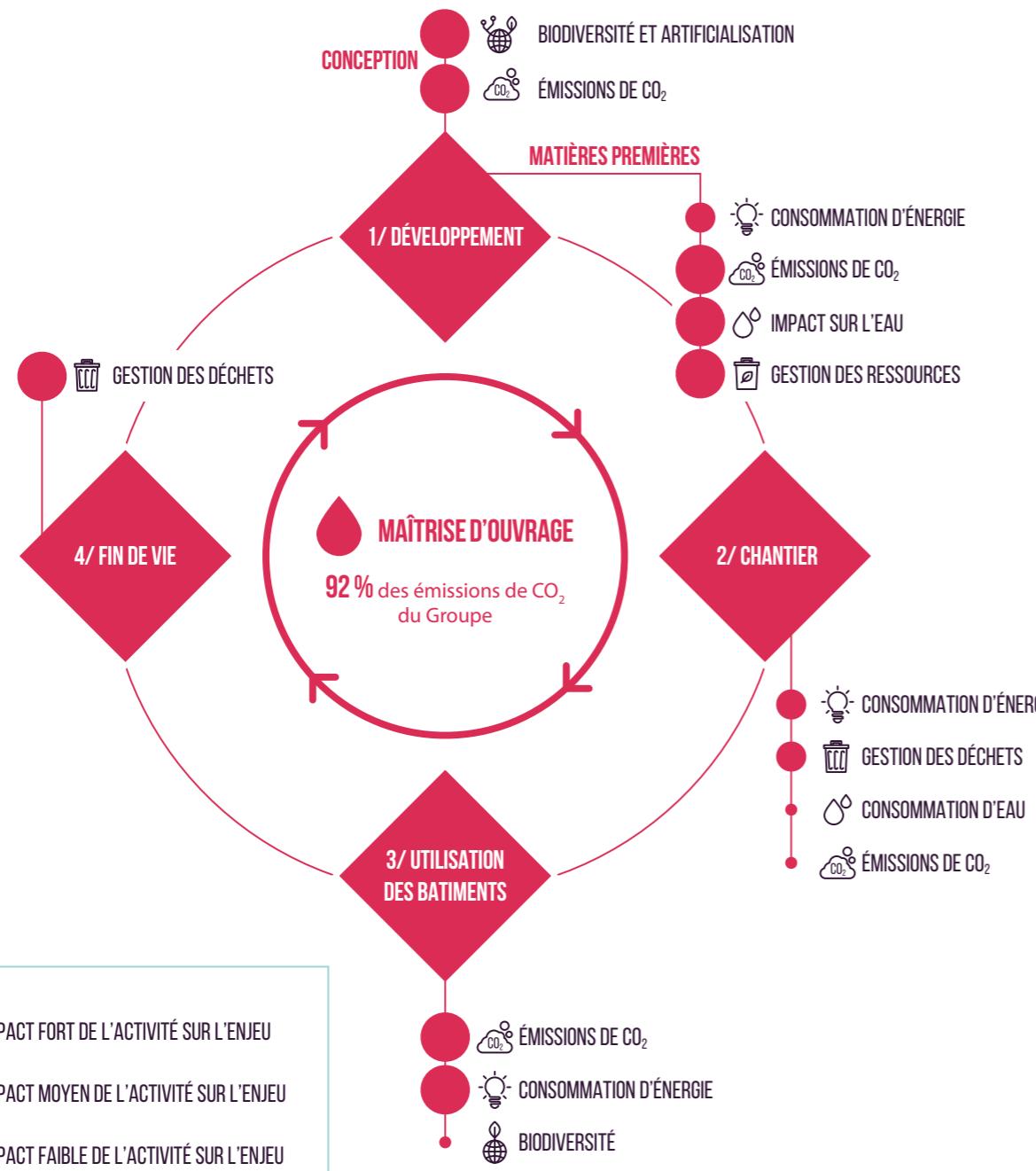
## DÉPLOYER UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE À L'ÉCHELLE DU GROUPE

REALITES voit dans la nécessité d'optimiser son empreinte environnementale une opportunité de réinventer les modes constructifs et de co-élaborer, avec les territoires, la ville qui permettra de répondre aux enjeux sociaux de demain.

Les bâtiments livrés par le Groupe seront utilisés pour les 50 prochaines années et influeront les modes de vie des habitants, c'est pourquoi REALITES souhaite agir dès maintenant sur 3 axes : développer une stratégie climat à l'échelle du Groupe, préserver la biodiversité et limiter l'étalement urbain, et limiter l'empreinte des ressources.

### IDENTIFIER LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE NOS ACTIVITÉS

Nous avons procédé à une analyse visant à rendre compte des effets potentiels ou avérés de nos activités sur l'environnement. La majorité des impacts environnementaux de REALITES est concentrée sur les activités de maîtrise d'ouvrage.



Cette analyse nous a permis d'identifier nos impacts environnementaux significatifs et d'identifier les enjeux prioritaires à adresser.

	CLIMAT	ARTIFICIALISATION ET BIODIVERSITÉ	GESTION DURABLE DES RESSOURCES	ÉCONOMIE CIRCULAIRE
IMPACTS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribution à l'effet de serre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Occupation des sols</li> <li>Impacts directs et indirects des activités de construction et du bâtiment sur la biodiversité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consommation d'eau</li> <li>Consommation d'énergie primaire</li> <li>Épuisement des ressources non renouvelables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pollutions liées aux déchets générés</li> </ul>
ENJEUX	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduire l'intensité carbone de nos activités et compenser nos émissions directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à limiter l'étalement urbain, évaluer et maîtriser nos principaux impacts sur la biodiversité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Viser le remplacement des matières en tension</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travailler avec nos fournisseurs pour limiter les déchets de chantiers produits et enfouis</li> </ul>

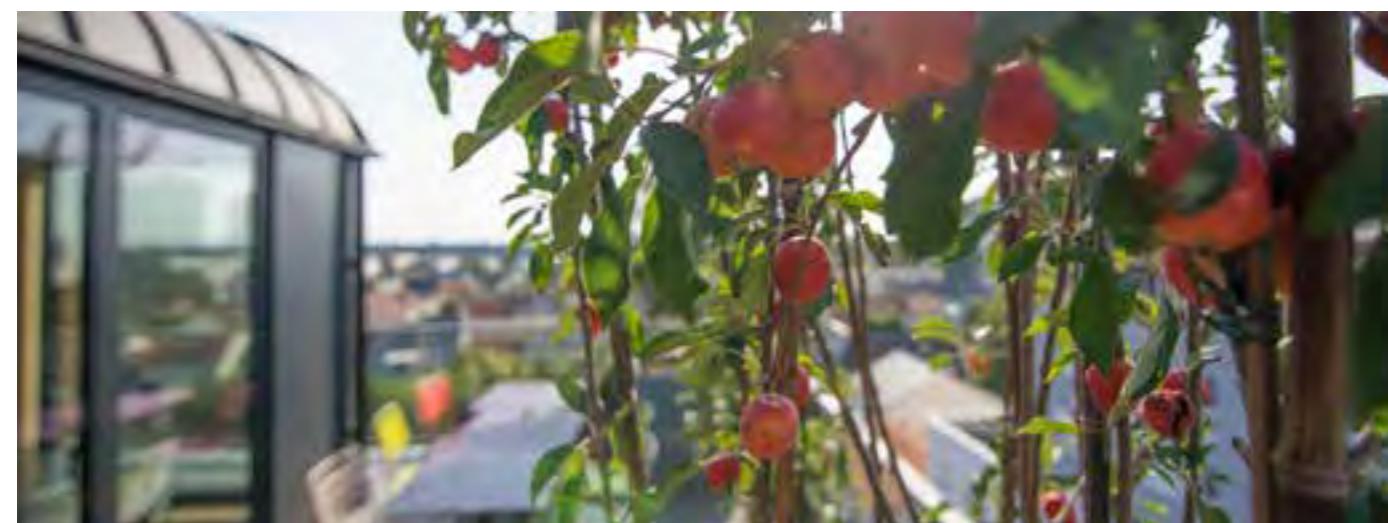
## METTRE EN PLACE UN SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Grâce à la mise en place d'une politique environnementale, nous disposons d'un cadre nous permettant:

- d'identifier et de maîtriser les impacts environnementaux de nos activités;
- d'améliorer en permanence notre performance environnementale;
- de mettre en œuvre une approche systématique pour définir et atteindre nos objectifs environnementaux.

La politique environnementale est suivie par le service RSE, REALITES BuildTech Environnement (cabinet de conseil interne en transition écologique), le service R&D, REALITES BuildTech Ingénierie (le bureau d'études en conception intégré du Groupe) et par chaque direction grâce à l'intégration de ces sujets dans les outils de prise de décision, ou dans des groupes de travail.

Une veille active est menée pour anticiper les exigences réglementaires de nos métiers et en faire un levier d'innovation. Tous les outils sont revus annuellement pour mettre à jour les cibles afin qu'elles soient adaptées aux évolutions réglementaires et à nos trajectoires long terme.



## DÉPLOYER UNE STRATÉGIE CLIMAT GROUPE

Avec 25 % des émissions de gaz à effet de serre, le secteur de la construction est l'un des plus gros contributeurs d'émissions carbone en France. Une responsabilité prise très au sérieux par REALITES qui s'engage à réduire de 41 % l'intensité carbone de son activité de Maîtrise d'Ouvrage d'ici 2031; activité qui représente 92 % de ses émissions carbone.

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS
<p><b>2022:</b> Vérifier le respect des cibles d'intensité carbone consolidée pour nos projets de construction</p> <p><b>2025:</b> Investir d'ici 2025 auprès de porteurs de projets séquestrant ou évitant les émissions de CO<sub>2</sub> afin de commencer à financer les crédits carbone qui nous permettront de compenser notre empreinte carbone directe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relations partenariales et éthiques avec les parties prenantes</li> <li>Utiles aux territoires</li> <li>Innovations sociétales</li> </ul>	

## REALITES NEUTRE EN CARBONE



### 1. MESURER

Groupe  
REALITES

MESURE DE TOUTE l'empreinte carbone sur toutes nos activités en France et à l'International

### 2. RÉDUIRE

Dès 2021, réduction en priorité sur notre périmètre le plus émissif

### 3. COMPENSER

Dès 2022, on compense toute notre empreinte carbone, de 2022 à 2025 en investissant au sein de projets climatiques alignés avec les valeurs de REALITES.

Maîtrise  
d'ouvrage

Une évaluation carbone continue de nos projets immobiliers (= 92% de nos émissions)

Usages  
et vie au bureau

Un bilan carbone réalisé annuellement sur la vie au bureau (=4% de nos émissions) et les usages (=4% de nos émissions)

- 41% d'émissions carbone au m<sup>2</sup> pour nos projets immobiliers de 2020 à 2031

Trajectoire plus ambitieuse que la RE2020

Engagé sur des pénalités en cas de non atteinte de la trajectoire

**burn**  
life · saving · stoves

Foyers de cuisson améliorés en Afrique permettant la réduction des émissions carbone



Plantation d'amandiers en France permettant la séquestration d'émissions carbone

ALIGNÉ SUR LA STRATÉGIE NATIONALE BAS CARBONE ET OBJECTIFS 2°C ACCORDS DE PARIS

## MESURER NOTRE EMPREINTE CARBONE GLOBALE

### NOS ACTIONS

Nous mesurons la totalité de notre empreinte carbone sur tout notre périmètre de responsabilité directe :

- pour les activités ouvrage : matériaux de construction du bâtiment, de la parcelle et des chantiers (France et Afrique);
- pour les activités d'exploitation (usages) et la vie au bureau : scopes 1, 2 et 3 significatifs (France et Afrique).

Pour les activités ouvrage, nous réalisons une évaluation continue sur toute la durée de vie des projets immobiliers selon la méthodologie du secteur en vigueur (en 2020 et 2021, la méthodologie de calcul du label E+C, et à partir de 2022, la méthodologie de calcul de la RE2020), avec des outils de calcul de plus en plus détaillés selon l'avancement des projets.

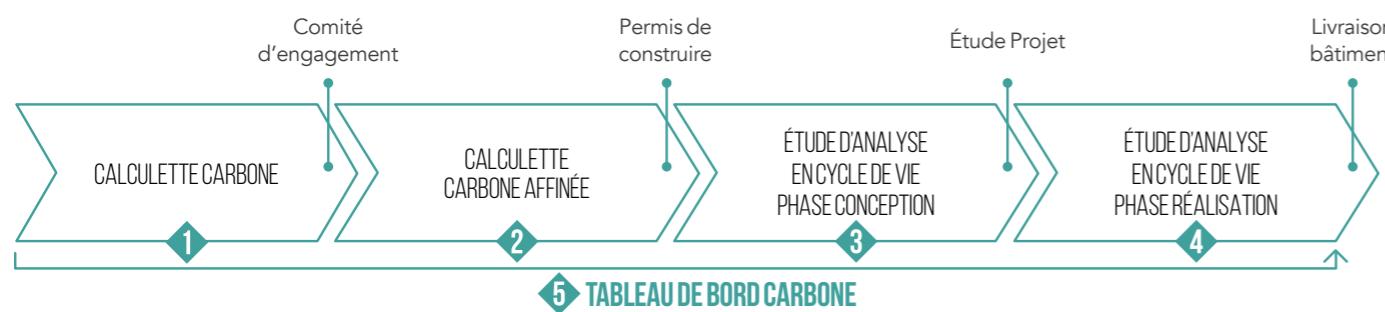
Pour notre année de référence en 2020, nous avons utilisé les profils carbone correspondants à notre production traditionnelle selon nos différents actifs immobiliers. Dans le cas du logement collectif, qui représente historiquement 80 % de notre production, il s'agit du profil avec une construction en béton alimentée en gaz pour le chauffage et l'eau chaude.

À partir de 2021, les émissions sont mesurées systématiquement pour les activités ouvrage avec le déploiement de la Calculette Carbone et du processus d'évaluation carbone des projets décrits ci-dessous et consolidées grâce au « Ton flow carbon ». Cet outil permet :

- de calculer les émissions des matériaux de construction du bâtiment, de la parcelle et des chantiers pour l'année en cours selon l'état d'avancement des projets;
- de projeter sur les dix prochaines années l'empreinte carbone consolidée du Groupe afin d'anticiper les besoins de compensation carbone.

### PROCESSUS D'ÉVALUATION CARBONE DES PROJETS OUVRAGE

Afin d'assurer la mesure des projets ainsi que le pilotage de la trajectoire de réduction carbone des projets de la maîtrise d'ouvrage, des outils de plus en plus précis de calcul carbone sont utilisés au cours de la vie du projet.



- Outil de calcul simplifié permettant une première estimation de l'intensité carbone d'un projet dès la genèse. Il projette les émissions carbone liées aux postes énergie et matériaux de construction sur les 50 ans de la vie d'un bâtiment. C'est une condition pour obtenir la validation des projets : elle compare l'intensité du programme envisagé ou en cours à l'intensité cible de la stratégie du Groupe.
- Calculette carbone sur des critères plus précis grâce à l'avancement de la conception du projet, avant le dépôt du permis de construire pour sécuriser l'impact carbone au regard du budget du projet.
- Critères CO<sub>2</sub> des études de l'ACV réalisées par des bureaux d'études spécialisés à la conception et à la réalisation du projet.
- Outil de consolidation et de reporting de l'ensemble des outils de calcul carbone des projets immobiliers (1 à 4).
- Données carbone uniformisées grâce à un cahier des charges des études carbone.

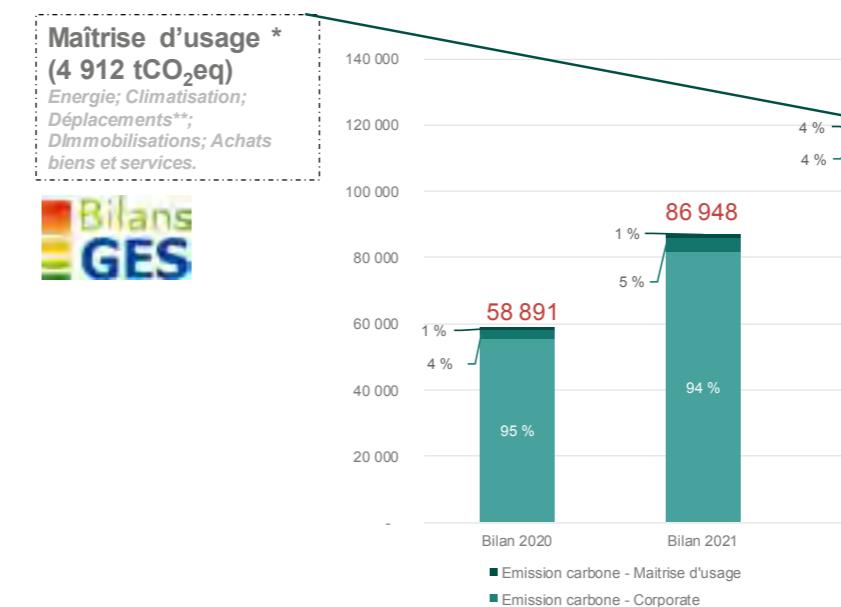
Pour les activités d'exploitation et la vie au bureau, une évaluation annuelle est réalisée selon la méthode du Bilan Carbone de l'ADEME.

**2020:** Le bilan carbone a été réalisé par TOOVALU sur la base de données réelles.

**2021:** Les émissions ont été calculées à partir des ratios d'intensité obtenus en 2020, pondérés par la croissance du Groupe.

**2022:** Le bilan carbone a été réalisé par ALTEREA sur la base de données réelles.

### NOS RÉSULTATS



**Vie au bureau \*\*\***  
(5 206 tCO<sub>2</sub>eq)  
Energie; Climatisation;  
déplacements\*\*; déchets;  
immobilisations; achats biens et services.



**Maîtrise d'ouvrage**  
(111 157 tCO<sub>2</sub>eq)  
Matériaux de construction,  
parcelle et chantier des  
projets sur l'année



\* Maîtrise d'usage = Nos sociétés d'exploitation : HEURUS, CAP'ETUDES, LIVE&CO, NEPTUNES DE NANTES Handball, UP2PLAY, MIDI ET DEMI ; Uniquement les parties communes pour les résidences  
\*\* Déplacements = professionnels, domicile-travail ; y compris les visiteurs dans le cas des usages recevant du public  
\*\*\* Vie au Bureau = nos sièges d'entreprises et agences régionales et institutionnelles

En 2022, les activités de notre maîtrise d'ouvrage ont représenté 92 % de l'ensemble des émissions carbone du Groupe. L'augmentation des émissions carbone entre 2020/2021 et 2022 s'explique par notre croissance interne et externe.

Pour la maîtrise d'ouvrage, elle est due à l'augmentation de l'activité (+30,9 % du CA IFRS entre 2021 et 2022).

Pour la vie au bureau et l'exploitation : elle est due d'une part à l'augmentation des effectifs moyens (+75 % entre 2020 et 2022) et d'autre part à des acquisitions récentes, telle que Midi et Demi, NEPTUNES ou REALITES BuildTech Industrie.

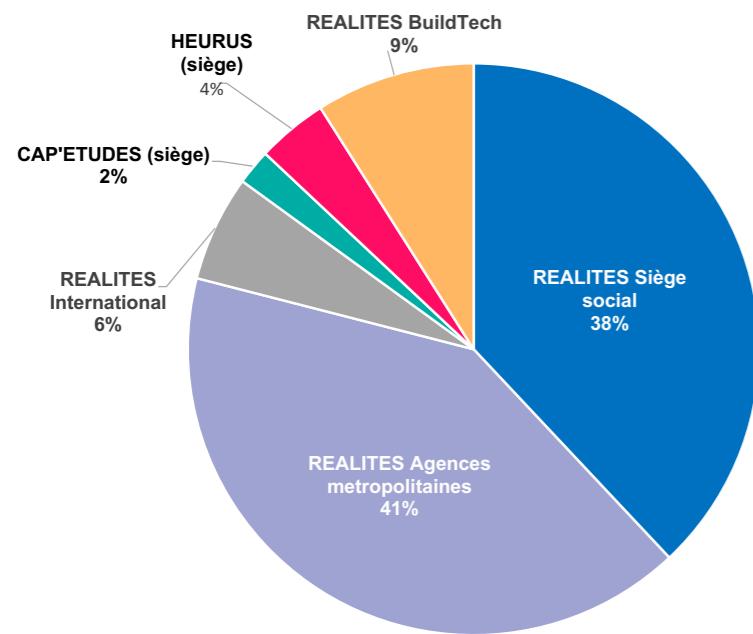
La mesure de notre empreinte carbone confirme la nécessité de prioriser nos actions sur les émissions liées à nos projets de construction, mais d'agir aussi pour réduire les émissions liées à la vie au bureau et à l'exploitation de nos bâtiments de services.



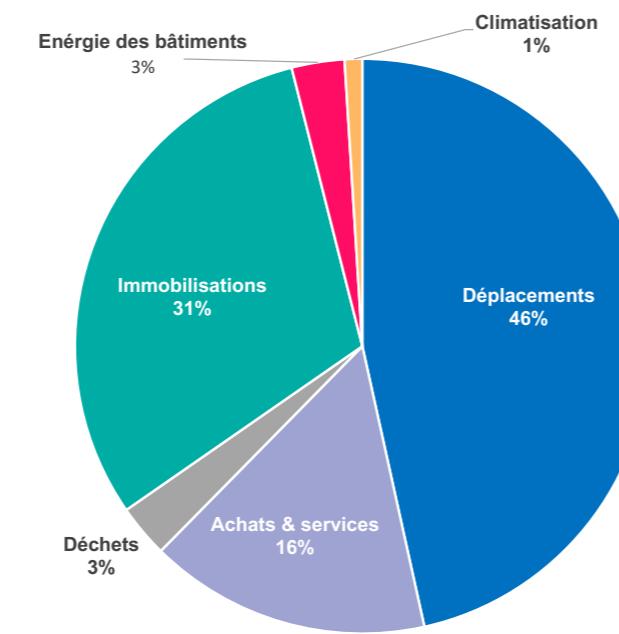
## RÉPARTITION DES ÉMISSIONS PAR ACTIVITÉS

VIE AU BUREAU (5 206 TCO<sub>2</sub> EQ)

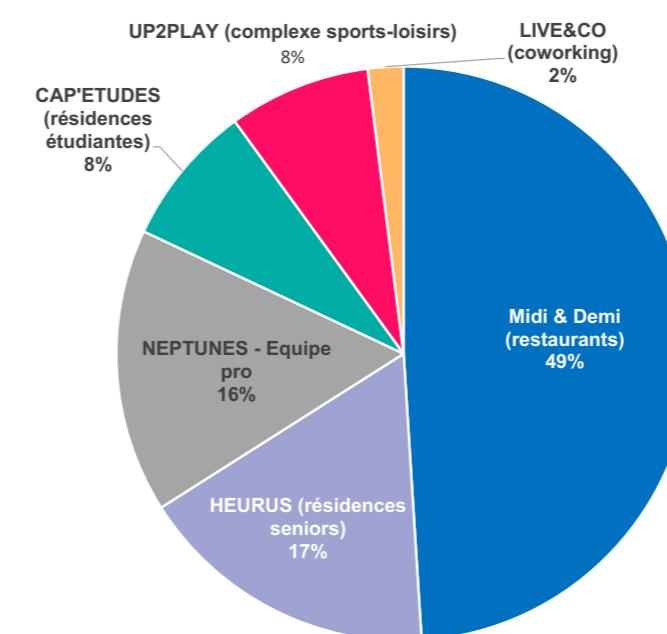
Répartition des émissions par entité



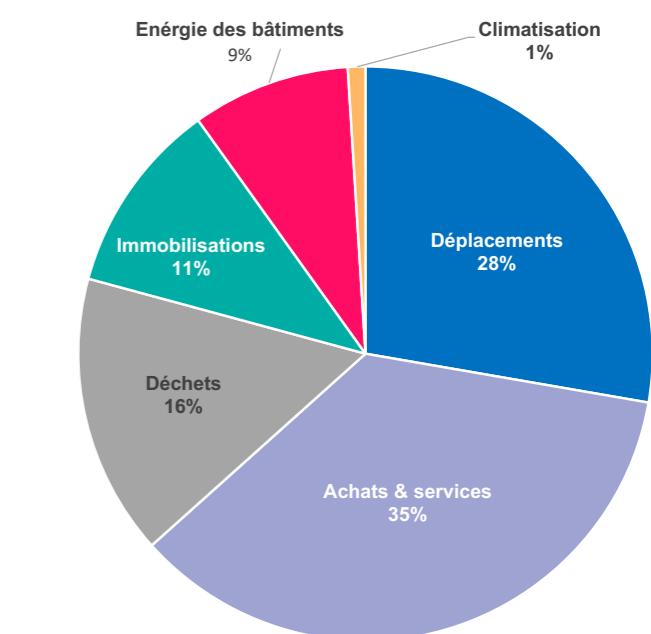
Répartition des émissions par poste

USAGES ET SPORT (4 912 TCO<sub>2</sub> EQ)

Répartition des émissions par entité



Répartition des émissions par poste



Pour la vie au bureau (4 % des émissions de REALITES), qui regroupe tous les sièges sociaux des filiales de REALITES, les postes d'émissions principaux représentant à 94 % des émissions sont :

- les déplacements (principalement professionnels);
- les immobilisations (principalement liées à nos bâtiments);
- les achats de biens et services (principalement l'informatique et logiciels).

Pour les Usages et le Sport (4 % des émissions de REALITES), les postes d'émissions principaux, correspondant à 80 % des émissions sont :

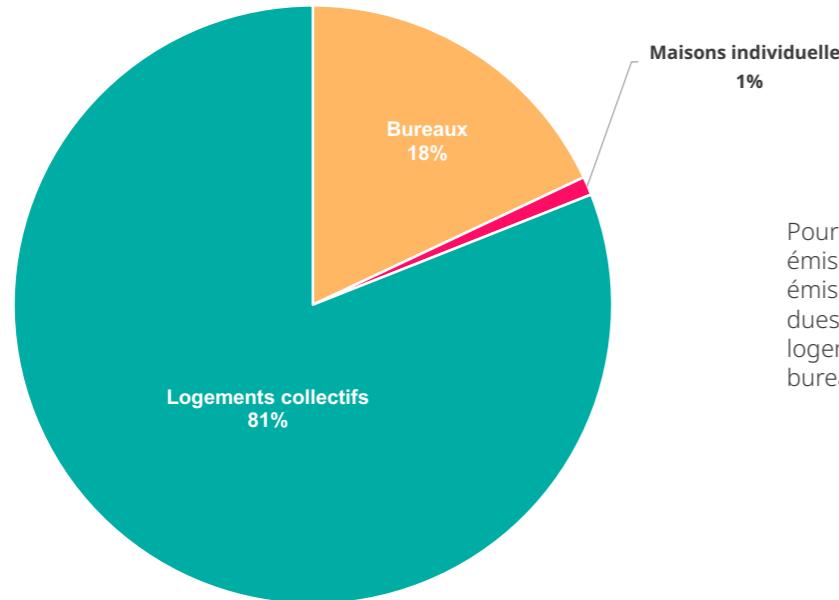
- les achats de biens et services (principalement les achats alimentaires de notre filiale Midi et Demi);
- les déplacements (équilibrés entre ceux des visiteurs, professionnels et domicile-travail)
- les déchets.

Notons toutefois qu'il existe de grandes disparités entre les usages compte tenu des différentes activités exploitées.



## MAÎTRISE D'OUVRAGE (111 157 TCO<sub>2</sub> EQ)

### Répartition des émissions par entité



Pour les ouvrages (92 % des émissions de REALITES), les émissions sont majoritairement dues à la construction des logements collectifs (81%) et des bureaux (18 %).



### NOS ACTIONS

#### MAÎTRISE D'OUVRAGE

Nous nous sommes fixés pour objectif de réduire de 41 % l'intensité carbone globale des bâtiments que nous développons au m<sup>2</sup>, entre 2020 et 2031.

Depuis 2019, nous travaillons avec le cabinet de conseil indépendant Carbone 4 pour définir la trajectoire de réduction carbone de notre maîtrise d'ouvrage.

Plus de 140 profils carbone des bâtiments ont été définis en tenant compte des postes d'émissions principaux suivants :

- les matériaux de construction ;
- les systèmes énergétiques et la performance énergétique de l'enveloppe du bâtiment.

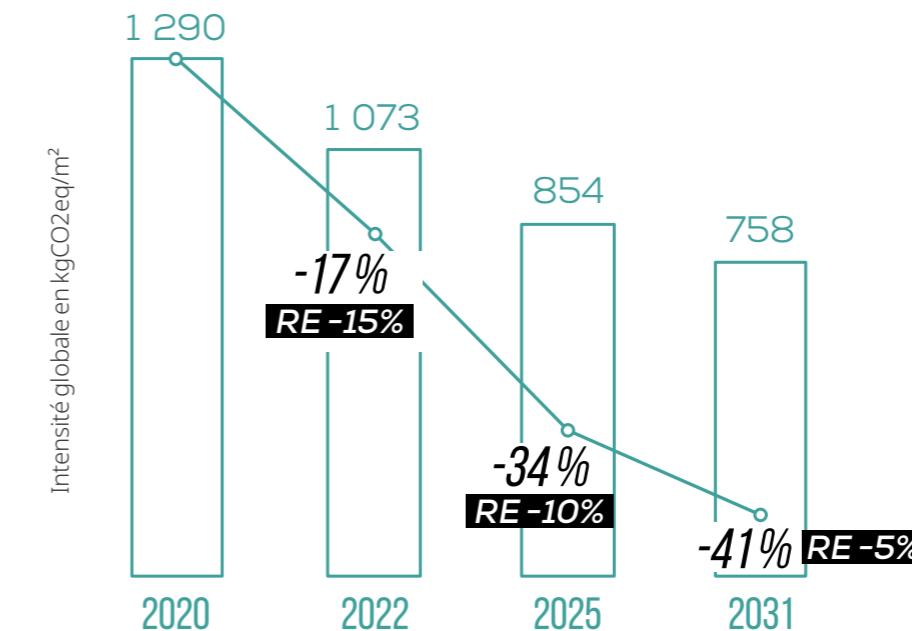
Ces profils carbone sont la base de calcul de la trajectoire de réduction carbone de l'ouvrage et de la calculette carbone ouvrage.

La trajectoire de réduction carbone de la maîtrise d'ouvrage est la consolidation des trajectoires de nos principaux actifs :

- logement collectif (80 %) ;
- tertiaire (15 %) ;
- maison (5 %).

Notre trajectoire de réduction carbone permet de définir l'intensité carbone moyenne pour chaque année de développement de nos projets de maîtrise d'ouvrage. Initialement basée sur les exigences du label expérimental E+ C- (Energie Positive et Réduction Carbone), qui allait déjà plus loin que les exigences de la RT 2012, nous l'avons révisée en 2022 pour prendre en compte les nouvelles exigences de la réglementation RE2020.

#### TRAJECTOIRE DE RÉDUCTION CARBONE DE LA MAÎTRISE D'OUVRAGE



\* Moyenne des intensités carbone des projets à l'échelle de l'ensemble de l'activité de maîtrise d'ouvrage,  
\*\* Surface habitable ou utile, \*\*\* Trajectoire 2022 révisée selon la méthodologie de la nouvelle réglementation environnementale RE2020 et mise à jour en avril 2022,

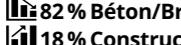
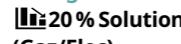
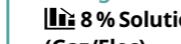
**-15%**  
cible d'intensité carbone  
moyenne pour 2022  
par rapport au seuil  
de la RE2020\*\*\*

Alors que la réglementation RE2020 nous oblige, selon notre bâtiment de référence, à développer en 2022 des projets immobiliers avec une intensité carbone inférieure à 1 263 kCO<sub>2</sub>eq/m<sup>2</sup> SHAB (surface habitable), nous sommes allés plus loin dans notre ambition 2022 en fixant un objectif d'intensité carbone inférieure de 1 073 kCO<sub>2</sub>eq/m<sup>2</sup> SHAB par projet. Nous avons projeté une trajectoire toujours plus ambitieuse que la réglementation de surcroit de plus en plus exigeante. À travers d'une levée de fonds avec LITA, plateforme de financement à impacts, nous nous sommes engagés à supporter des pénalités en cas de non atteinte de cette trajectoire.

Pour atteindre la réduction globale de l'intensité de l'activité ouvrage, les principaux leviers d'actions identifiés sont les systèmes énergétiques et les modes de construction de nos bâtiments.

Notre trajectoire de réduction carbone implique donc une modification progressive de nos mix énergétiques et constructifs à court, moyen et long terme.

## EXEMPLE DE DÉCLINAISON DES MIX ÉNERGÉTIQUES ET CONSTRUCTIFS DE LA TRAJECTOIRE DE RÉDUCTION

Notre point de départ 2020	2022	2025	2031
<b>Production traditionnelle</b> Béton/brique + Gaz	<b>Changement mix énergétique</b>  <b>Changement mix constructif</b>  % au prorata de la Surface habitable (logements) ou utile (autres actifs)	<b>Changement mix énergétique</b>  <b>Changement mix constructif</b>  <b>Changement mix constructif</b> 	<b>Changement mix énergétique</b>  <b>Changement mix constructif</b> 

## Pour déployer et piloter la stratégie, des moyens sont dédiés depuis 2020 :

Un poste dédié au carbone au service Innovation et Impact Sociétal depuis 2019

+ Une filiale de conseil et d'assistance à maîtrise d'ouvrage en performance environnementale (REALITES BuildTech Environnement) créée en 2021 pour accompagner les équipes opérationnelles dans la concrétisation de la trajectoire carbone

Création de WOOP fin 2022, agence d'architecture dédiée aux projets en construction bois réalisés par REALITES BuildTech Industrie

+ En 2022, une levée de fonds avec prime d'impact de + 3,5 M€ en partenariat avec LITA.co (en 2 tranches) pour financer le pilotage de la stratégie d'impact carbone, assurer les investissements dans notre usine REALITES BuildTech Industrie et financer des projets de compensation

+ En 2022, développement du tableau de bord carbone de manière automatisée pour un déploiement dès 2023  
+ Depuis 2022, création d'ateliers trimestriels de partage de la connaissance sur le bas carbone auprès des équipes opérationnelles de direction

## CHIFFRES CLÉS

1 330

investisseurs particuliers nous ont fait confiance sur la plateforme LITA.co.

1 M€

investis dans la création d'une cellule R&D 3D entièrement dédiée à la construction modulaire en bois de notre filiale REALITES BuildTech Industrie

## FOCUS SUR

### PORT BOYER, UN PROGRAMME À USAGE DE BUREAUX À FORTE DOMINANTE OSSATURE ET FAÇADES BOIS

Notre projet prend appui sur un site ancienement occupé par un bâtiment tertiaire. L'objectif est de réaliser une opération de démolition / restructuration / surélévation / extension de l'immeuble existant pour concevoir un bâtiment ouvert sur les espaces naturels, composé d'un long socle habillé de bois.

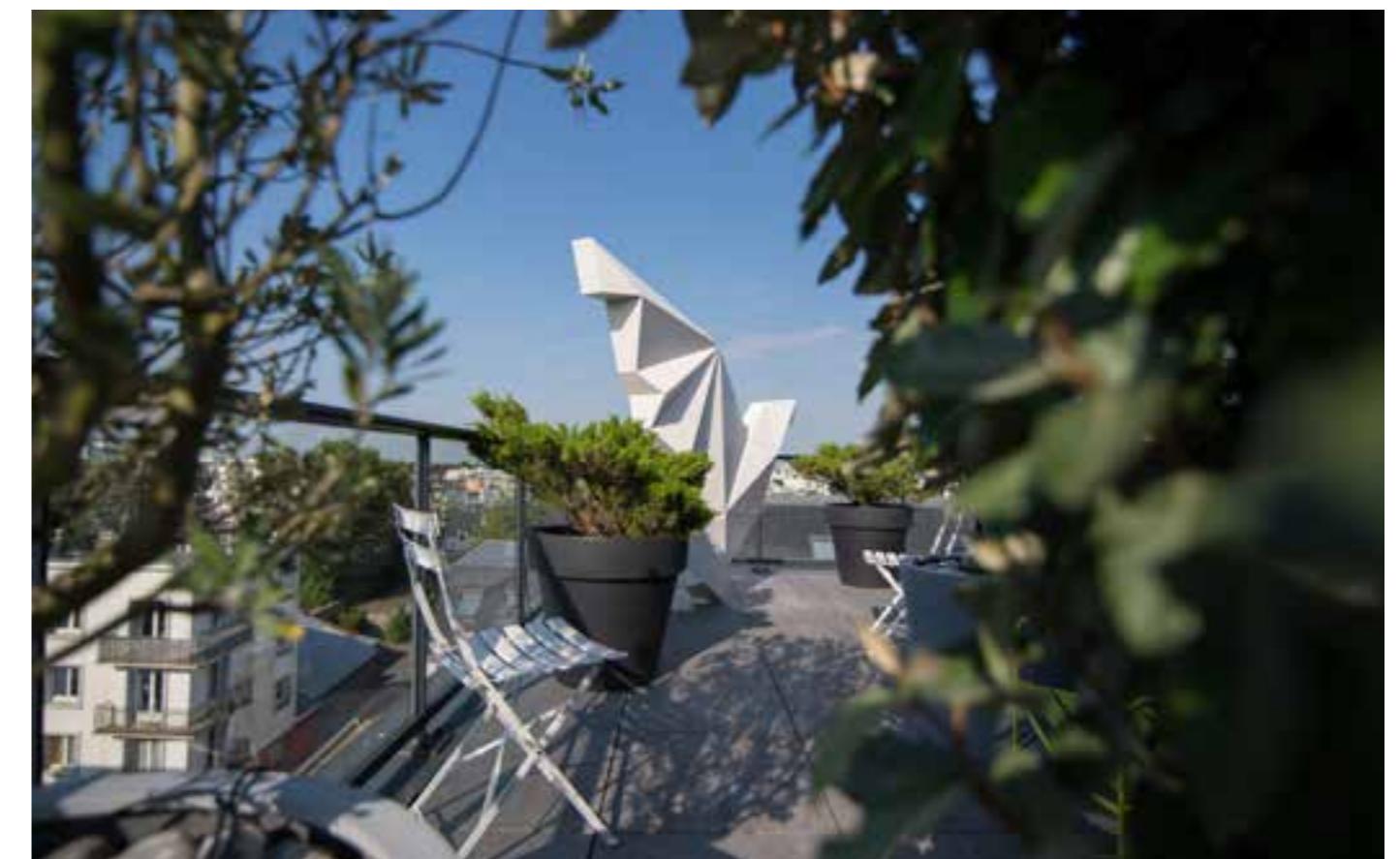
Les travaux comprennent :

- Le choix d'un mode constructif vertueux évitant la démolition totale (utilisation d'anciens locaux techniques comme parkings), utilisant nos expertises Groupe avec utilisation de façades à ossature bois et structure bois (filière française) pour la surélévation, les extensions et la réhabilitation des façades existantes
- Une réhabilitation complète de 15 % des surfaces
- Le réemploi de matériaux issus de la déconstruction (dépose de façades, huisseries, curage intérieur, recyclage des équipements techniques)
- La re-végétalisation de vastes parties bitumées et toitures végétalisées



La présence de la réhabilitation sur 15 % des surfaces permet une réduction de 11 kgCO2/m²SU (surface utile) soit environ 87,6 tCO2eq. Les façades bois permettent une économie de 9,35 kgCO2/m²SU soit environ 74,8 tCO2.

Les ambitions de ce projet vont nous permettre d'obtenir la certification BREEAM Very Good.



## MAÎTRISE D'USAGE (EXPLOITATION) ET VIE AU BUREAU

En 2022, nous avons mis en place un plan d'actions pour réduire les émissions liées à nos activités de bureau et d'exploitation autour des axes suivants :

- l'élaboration du plan de mobilité pour le siège à l'Intrépide pour optimiser les déplacements professionnels et entre le domicile et le lieu de travail des collaborateurs avec déploiement à partir de 2023 ;
- la mise en place d'un plan de sobriété (développé plus loin dans ce rapport dans le chapitre « Accompagner les transitions et l'adaptation au changement climatique ») ;
- la recherche et le test d'une solution ludique d'accompagnement aux changements pour lancer une action d'ampleur de sensibilisation aux gestes responsables de l'ensemble des collaborateurs en 2023 ;
- des actions sur la performance énergétique des bâtiments détaillées dans le chapitre suivant « Accompagner les transitions et l'adaptation au changement climatique ».

À partir de 2023, les plans d'actions seront mis à jour et quantifiés pour chaque usage et pour la vie au bureau.

## INTENSITÉ CARBONE PAR PÉRIMÈTRE D'ACTIVITÉS

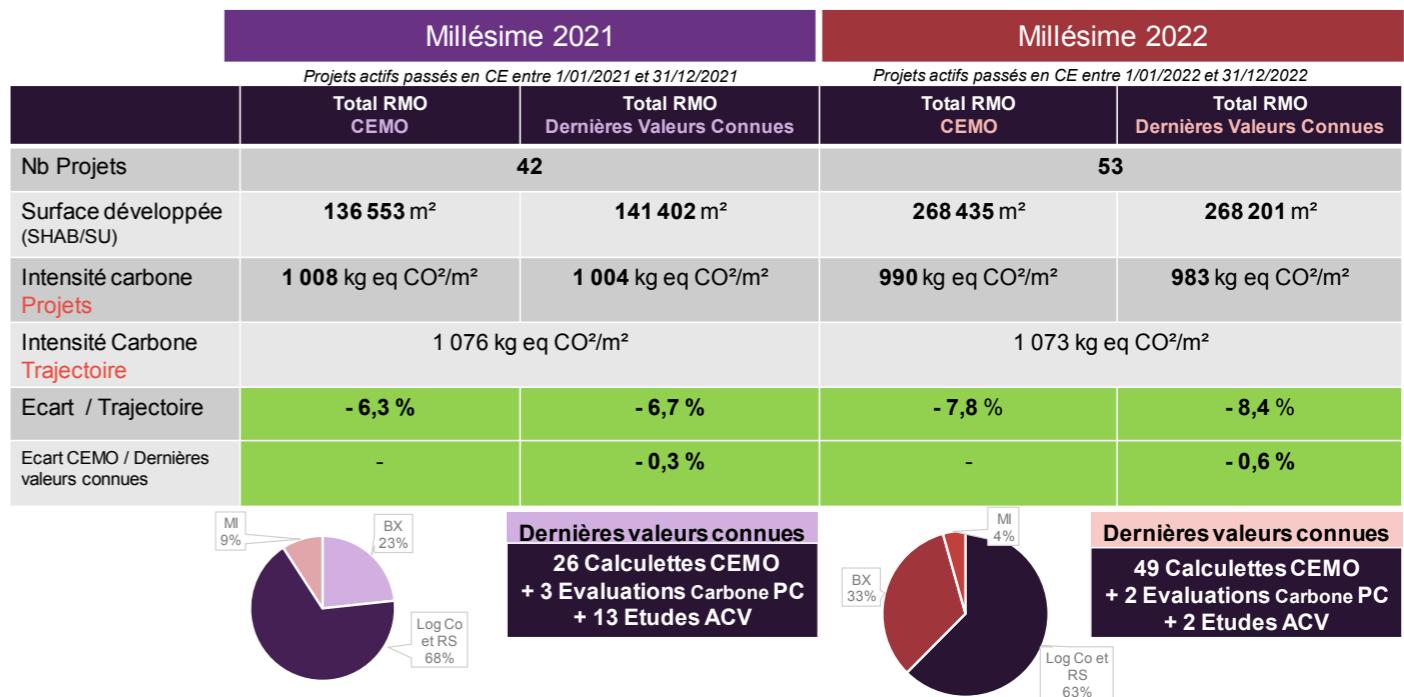
## NOS RÉSULTATS

		2020	2021	2022	OBJECTIF
USAGES ET SPORT	VIE AU BUREAU		6,5 tCO <sub>2</sub> eq / ETP*	7 tCO <sub>2</sub> eq / ETP*	7,8 tCO <sub>2</sub> eq / ETP*
	REALITES Food & Beverage	Midi et Demi	-	-	-
	REALITES Care	HEURUS	186 kg/m <sup>2</sup> (parties communes)	186 kg/m <sup>2</sup> (parties communes)	184 kg/m <sup>2</sup> (parties communes)
	REALITES Hospitality	CAPÉTUDES	23 kg/m <sup>2</sup> (parties communes)	23 kg/m <sup>2</sup> (parties communes)	32,5 kg/m <sup>2</sup> (parties communes)
		Live&Co	-	-	439 kgCO <sub>2</sub> / client
	REALITES Entertainment	Up2Play	-	-	1,5 kg/client
	REALITES Sport	Neptunes de Nantes (équipe professionnelle de Handball)	-	-	36 kg/visiteur

Pour la vie au bureau, l'intensité carbone a augmenté principalement à cause de l'augmentation du poste Achats (+84 % entre 2020 et 2022).

Pour les usages, l'intensité carbone du pôle REALITES Care (résidences services pour seniors HEURUS) diminue très légèrement entre 2020 et 2022. En revanche celle du pôle REALITES Hospitality (résidences étudiantes CapétudeS) augmente de 40 %.

## TRAJECTOIRE REDUCTION MAÎTRISE D'OUVRAGE - VISION GLOBALE DES MILLESIMES 2021 ET 2022



Pour les ouvrages du Millésime 2021 (c'est-à-dire les projets actifs passés en Comité d'Engagement entre janvier et décembre 2021), on constate sur la base de la Calculette Carbone des projets (étape 1 du processus d'évaluation) une surperformance par rapport à la trajectoire de 6,3 %.

Cette tendance perdure sur la vie des projets, puisqu'en fonction des dernières valeurs connues (selon le processus d'évaluation des projets : 60 % en étape 1, 7 % en étape 2 et 30 % en étape 3), on observe une légère amélioration de la surperformance de 0,3 %. Cette surperformance s'explique - au regard de ce qui était prévu dans la trajectoire - par une part plus importante de construction bois et de réhabilitation, ainsi que par la diminution de gaz au profit de l'électricité et des réseaux de chaleur.

## COMPENSER NOTRE EMPREINTE CARBONE

Plutôt que d'acheter des crédits sur le marché du carbone, nous avons fait le choix d'investir dans le développement d'entreprise et de projets de protection du climat alignés avec nos valeurs qui, en complément d'être utiles aux territoires, aux hommes et à l'environnement, généreront les crédits carbone nécessaires à la compensation de notre empreinte carbone résiduelle.

Cette démarche de compensation volontaire est le dernier levier actionné après avoir mis en œuvre les efforts de réduction de nos émissions carbone sur nos activités.

Être entrepreneur de notre neutralité signifie que nous soutenons les entreprises au moment où elles ont le plus besoin d'accompagnement, c'est-à-dire au démarrage des projets. Toutefois, cela implique une démarche de long terme et des crédits carbone qui ne seront pas disponibles immédiatement.

Pour les ouvrages du Millésime 2022 (c'est-à-dire les projets actifs passés en Comité d'Engagement entre janvier et décembre 2022), on constate sur la base de la calculette carbone des projets (étape 1 du processus d'évaluation) une surperformance par rapport à la trajectoire de 7,8 %. Cette tendance perdure sur la vie des projets, puisqu'en fonction des dernières valeurs connues (selon le processus d'évaluation des projets : 92 % en étape 1 ; 4 % en étape 2 et 4 % en étape 3) on observe une légère amélioration de la surperformance de 0,6 %. Cette surperformance s'explique - au regard de ce qui était prévu dans la trajectoire - par une part plus importante de réhabilitation et de béton bas carbone, ainsi que la diminution importante du gaz au profit des réseaux de chaleur.

Ainsi, dans le cadre de ces partenariats, nous mettons en place des engagements contractuels afin de garantir la génération de crédits carbone selon le volume de nos besoins de compensation et qui répondent à nos exigences de qualité.

Grâce au « Ton flow carbon », nous sommes capables d'anticiper, pour les dix prochaines années, les émissions résiduelles des activités du Groupe que nous souhaitons compenser. Cet outil permet de projeter jusqu'en 2030 notre besoin de compensation carbone sur l'ensemble de notre périmètre, au regard des objectifs de développement du Groupe.

## SYNTÈSE DU « TON FLOW CARBON » AVEC IDENTIFICATION DE LA PÉRIODE COUVERTE PAR NOS PROJETS DE COMPENSATION

	Bilan 2020	Bilan 2021	Bilan 2022	besoin compensation 2023	besoin compensation 2024	besoin compensation 2025	besoin compensation 2026	besoin compensation 2027	besoin compensation 2028	besoin compensation 2029	besoin compensation 2030
Emissions Carbone - Maitrise d'ouvrage	55,609	81,886	111,157	171,778	219,971	266,200	278,900	292,487	304,438	307,943	317,702
Emissions carbone - Corporate	2,478	4,088	5,206	6,604	8,168	9,896	11,789	13,848	16,071	18,459	21,013
Emissions carbone - Maitrise d'usage	804	974	4,912	6,386	8,301	10,792	14,029	18,238	23,709	30,822	40,069
Emissions carbone - Total (tCO2eq)	58,891	86,948	121,275	184,768	236,440	286,888	304,719	324,573	344,218	357,224	378,783
Emissions cumulées à compenser - Total (tCO2eq)			121,275	306,043	542,483	829,371	1,134,090	1,458,663	1,802,881	2,160,105	2,538,888

Période minimale couverte par les projets de compensation

REALITES a signé des partenariats avec deux projets aux externalités positives, qui permettront de générer les crédits carbone nécessaires à la compensation de notre empreinte résiduelle dès 2022 et jusqu'en 2025 au minimum. En effet, nos projets de compensation généreront 1 070 421 crédits carbone qui correspondent à nos émissions cumulées à partir de 2022 jusqu'à minima 2025.

## PROJET COMPAGNIE DES AMANDES

En 2020 et 2021, REALITES a investi 2 M€ au capital de la Compagnie des Amandes. Cette somme permettra de planter 1 650 hectares d'amandiers certifiés Haute Valeur Environnementale. L'objectif de ce modèle est de financer les agriculteurs lors de leur conversion en attendant que l'exploitation soit rentable, pour relocaliser la production d'amandes en France, avec un modèle juste pour les producteurs.

## Caractéristiques des crédits carbone préfinancés :

- Description du projet soutenu : plantation de 1 650 hectares d'amandiers en France
- Typologie de crédit carbone : séquestration
- Tranche de coûts des crédits : entre 10 et 40 €/tCO<sub>2</sub>
- Potentiel de crédits : 78 000 tonnes CO<sub>2</sub>eq sur 20 ans
- Certification : Label Bas Carbone \_ En cours
- Date de la première labellisation : 2027
- Modalités de reconnaissance des séquestrations : à partir de la labellisation du projet, l'identité du financeur sera inscrite sur le registre en ligne du Ministère de la Transition énergétique.



## PROJET BURN MANUFACTURINO

Dès 2022, REALITES a investi à hauteur de 6,5 M€ au sein de la société BURN Manufacturing et dans la fabrication et distribution de plus de 160 000 foyers de cuisson améliorés. Ce partenariat permettra à plus d'un demi-million de Tanzaniens d'améliorer leur qualité de vie, de diminuer la consommation de charbon de bois et la déforestation limitant ainsi les émissions de CO<sub>2</sub>.

## Caractéristiques des crédits carbone préfinancés :

- Description du projet soutenu : fabrication et distribution de + 160 000 foyers de cuissons améliorés en Tanzanie (Afrique)
- Typologie de crédit carbone : évitement
- Tranche de coûts des crédits : en-dessous de 10 €/tCO<sub>2</sub>
- Potentiel de crédits : 2 millions tonnes CO<sub>2</sub>eq (dont 50 % dédié au besoin de compensation de REALITES = 1 070 421 teqCO<sub>2</sub> contractualisées)
- Certification : Gold Standard\_ En cours
- Date génération des premiers crédits : début 2024
- Date d'effacement des premiers crédits : fin 2024
- Date d'effacement des derniers crédits : 2028
- Modalités d'effacement des crédits : les crédits générés par le porteur de projet seront inscrits sur le registre de Gold Standard. Ce dernier transférera leur propriété à REALITES afin que nous procédions à leur effacement en fonction de nos besoins de compensation passés et/ou actuels.





## FOCUS SUR

### L'OCEAN FIFTY REALITES, LE PORTE-ÉTENDARD D'UNE CAUSE CHÈRE AU GROUPE : S'ENGAGER ACTIVEMENT POUR CONSTRUIRE UN MONDE POST-CARBONE

Le Groupe REALITES se lance dans l'aventure de la voile dès 2023 avec la création du REALITES Sailing Team. Son bateau de la classe Ocean Fifty, dont le port d'attache sera Saint-Malo, est en cours de construction à Lorient. 95 % des fournisseurs et prestataires sont situés en région Bretagne. La construction du bateau a débuté sur le chantier CDK Technologies à Lorient en mai 2022 et doit s'achever au printemps 2023. Livré au printemps 2023, il pourra notamment concourir pour la Transat Jacques Vabre, prévue à l'automne.

Avec cette nouvelle aventure, REALITES poursuit son engagement dans le monde de la voile. Déjà partenaire de l'Ocean Fifty LEYTON, le groupe de développement territorial s'ancre durablement dans un sport faisant écho à ses propres engagements. L'Ocean Fifty REALITES aura ainsi pour objectif d'émettre zéro carbone en course et de devenir le porte-étendard d'une cause chère au Groupe : s'engager activement pour construire un monde post-carbone.

Ce trimaran bénéficiera d'un sponsor unique, le groupe REALITES, et soutiendra Planet Warriors, un nouveau fonds de dotation dédié à la Recherche & Développement pour la planète qui aura pour mission de soutenir la conception de solutions innovantes permettant de capter, stocker et réutiliser le CO<sub>2</sub> émis par l'activité humaine.



### NOS RÉSULTATS

Indicateurs (en tonnes équivalent CO <sub>2</sub> )	2021	2022	Objectif
Tonnes CO <sub>2</sub> eq préfinancées <b>COMPAGNIE DES AMANDES BURN MANUFACTURING</b>	<b>78 000</b>	<b>1 070 421</b>	Compenser <b>100 %</b> de notre empreinte carbone résiduelle d'ici 2025

### AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité tient à souligner l'ambition et la robustesse de la démarche de mesure de l'empreinte carbone de REALITES, qui prend en compte un nombre de postes remarquable par rapport à ce qui est généralement constaté sur le marché, y compris sur son scope 3. Aussi, la trajectoire de réduction qu'elle s'est fixée sur son activité ouvrage, ainsi que les outils utilisés pour le suivi ont été validés par un acteur de référence. Ainsi, le comité juge atteint l'objectif de respect des trajectoires, et peut considérer qu'il est pour l'instant dépassé. Après deux ans, la production immobilière de REALITES est plus performante que la trajectoire qu'elle s'est fixée. Au vu de la place que les usages prendront demain dans le modèle économique du Groupe, le comité l'encourage à formaliser et définir des objectifs de réduction sur ces activités, en complément des activités ouvrage.

En 2022, REALITES a signé un partenariat avec un acteur qui lui permettra d'obtenir des crédits carbone (en cours de certification par Gold Standard), effaçables à partir de janvier 2024 et pour couvrir ses émissions entre les années 2022 et 2026. Ainsi, le comité constate que le Groupe est en mesure de compenser son empreinte carbone jusqu'en 2025, et a atteint son objectif de trajectoire de compensation.

Le comité tient à réaffirmer que dans les démarches de neutralité carbone, le levier principal doit rester la réduction de l'empreinte, la compensation venant uniquement pour les émissions qu'on ne peut réduire. Aussi, pour limiter les risques liés à ce type de communication, le comité de mission recommande au Groupe d'être très clair et précis sur les périmètres de mesure, de réduction et de compensation qu'il inclut dans son scope.

## ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS ET L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

REALITES conçoit et construit les bâtiments qui seront exploités pendant les cinquante prochaines années. Nos actions d'aujourd'hui exerçant une influence sur l'empreinte carbone mondiale de demain, nous nous engageons à accompagner dès à présent les transitions énergétiques et pour l'adaptation au changement climatique. Cette volonté se traduit par la mise en œuvre de notre stratégie climat qui va au-delà des aspects réglementaires.

### MAÎTRISE D'OUVRAGE

#### NOTRE ENGAGEMENT

Dans le cadre de notre stratégie climat, nous nous engageons à améliorer la performance énergétique des bâtiments que nous concevons et livrons.

Depuis début 2022, toute construction nouvelle doit respecter les exigences de la réglementation environnementale RE2020. Cette réglementation fixe des objectifs en matière de conception du bâtiment et d'efficacité énergétique, et vise la mise en place du principe d'énergie positive.

Le secteur de l'immobilier utilise une série de certifications sur la performance énergétique (BBCA, BBC effinergie 2017, Passivhaus...), pour classer le parc immobilier et mettre en évidence les bâtiments les mieux valorisés. Nous ne sommes pas légalement obligés de faire certifier nos programmes immobiliers mais nous souhaitons aller au-delà de la réglementation en visant un nombre croissant de projets développés avec une certification sur la performance énergétique.

### NOS ACTIONS

Pour les bâtiments conçus par REALITES Maitrise d'ouvrage, nous agissons en priorité sur la performance énergétique des usages réglementaires : enveloppe du bâtiment, systèmes de chauffage, de production d'eau chaude sanitaire, de refroidissement, de ventilation et d'éclairage, et les équipements de production d'énergie utilisant une source d'énergie renouvelable.

Comme vu précédemment, l'utilisation de la calculette carbone à différentes étapes de la vie d'un projet ouvrage permet de vérifier le respect des trajectoires et engagements définis dans le cadre de notre stratégie climat.

Afin d'accompagner nos fournisseurs pour réduire les consommations d'énergie sur nos chantiers, nous avons prévu de financer des compteurs pour suivre les consommations sur nos chantiers et signaler les fuites ou gaspillages, en 2023. Un partenariat a été signé avec HXPERIENCE pour permettre un suivi rigoureux des énergies de chantiers. Les consommations seront analysées pour détecter les fuites qui devront être traitées rapidement et des équipements permettant des économies d'énergie seront également installés dans les bases vie (détecteur de présence, robinets temporisés, chasse double flux, etc.).

### NOS RÉSULTATS

**12%** DES PROJETS OUVRAGE DÉVELOPPÉS EN 2022 VISENT UNE CERTIFICATION ÉNERGÉTIQUE.

Indicateurs (en % du CA développé)	2021	2022
% des projets ouvrage développés visant une certification sur la performance énergétique	37%	12%

### FOCUS SUR

#### LA RÉSIDENCE EMBELLIES, UN LIEU DE VIE ÉCO-RESPONSABLE À COUËRON

La résident EMBELLIES s'implante dans un nouveau quartier à l'ouest de la ville de Couëron, accueillant des commerces de proximité, un groupe scolaire et des jardins familiaux.

Conçue dans un esprit éco-responsable, la résidence bénéficie d'un cadre de vie paysager, arboré et naturel de 8 hectares.

Du choix des matériaux nobles et naturels (bois, pierre, fibres naturelles, zinc) au dessin architectural environnemental, le projet aspire à proposer un cadre de vie de qualité et durable. L'implantation des bâtiments permet de faire bénéficier à tous les logements d'une double orientation garantie d'une lumière naturelle généreuse et d'un confort thermique en toute saison.

#### CONSTRUCTION DE LOGEMENTS PASSIFS & BAS CARBONE

Les logements sont certifiés Passivhaus\* et garantissent aux habitants une qualité de l'air optimale dans leur logement, d'assurer un confort thermique de qualité en toute saison et de réduire les coûts de chauffage avec des objectifs de performance élevés.

\* Le label Passivhaus est un label allemand de performance énergétique des bâtiments, accordés aux logements neufs à très faible consommation d'énergie - valable pour les appartements uniquement.



## MAÎTRISER L'IMPACT ÉNERGÉTIQUE DES SITES ET BUREAUX QUE NOUS EXPLOITONS

### MAÎTRISE D'USAGE (EXPLOITATION) ET VIE AU BUREAU

#### NOTRE ENGAGEMENT

Nous mettons en place et expérimentons des systèmes de suivi des performances énergétiques de nos bâtiments, et les prenons en compte dans la conception ou les critères de sélection des bâtiments que nous exploitons.

#### NOS ACTIONS

En 2022, nous avons structuré le plan de sobriété du Groupe avec pour objectif de réduire de 10 % les consommations énergétiques de nos bureaux et de nos sites en exploitation d'ici 2 ans.

Notre plan de sobriété s'articule autour de plusieurs axes :

- optimiser les consommations grâce à des actions structurelles (détection automatique des éclairages, extinction automatique le week-end, etc.);
- sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes;
- accompagner nos clients pour les aider à réduire leurs consommations, que ce soit dans la conception de nos logements, ou en sensibilisant nos usagers aux éco-gestes.

Ce projet est coordonné par la Direction de la Stratégie d'Impact Sociétal à l'échelle du Groupe et s'appuie sur 2 groupes de travail UES et Usages avec pour mission de faire l'inventaire de ce qu'on fait déjà, partager les bonnes pratiques au sein du Groupe et mutualiser les recherches et la création des contenus, ainsi que les messages de sensibilisation.

**Voici quelques mesures déjà appliquées :**

<i>Augmentation de 2°C de la température de consigne en salle serveur pour réduire l'utilisation de la climatisation</i>	<i>Extinction automatique du mur d'images dans le Hall du siège à L'Intrépide entre 20 h et 8 h</i>	<i>Encadrement des températures : pas de climatisation en dessous de 26°C, pas de chauffage au-dessus de 20°C</i>
--	---	---

Afin de poursuivre les mesures déjà appliquées, nous expérimentons également des solutions de monitoring inspirées du Smart Building avec notre partenaire HXPERIENCE, sur l'ensemble des agences et filiales.

Ces solutions nous permettront :

- de suivre les consommations pour mettre en place des actions de réduction efficaces, dans le contexte d'augmentation des coûts de l'énergie
- de programmer des alertes pour faciliter la compréhension des pics, et de comparer les sites avec des activités similaires
- d'automatiser le reporting qui est obligatoire pour le rapport d'impact sociétal et le bilan carbone

Une plateforme sera ainsi mise à disposition de référents et leur permettra d'automatiser le suivi des consommations d'eau et d'énergie en temps réel.

Pour optimiser ces mesures, ces actions doivent être complétées par l'adoption de bonnes habitudes au quotidien. C'est pour cela que nous avons diffusé les bonnes pratiques à respecter sur écran, dans les couloirs, en salles de réunions et de reprographie pour sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes.



En novembre, nous avons également organisé le Challenge éco-gestes, où les collaborateurs du Groupe ont été invités à effectuer un maximum d'éco-gestes pour tenter de remporter des lots à partager. Pendant 1 semaine, toutes les équipes du Groupe (siège, agences régionales, filiales de l'usage...) ont relevé le défi : venir à vélo, covoiturer, trier, amener une gourde et une tasse au travail, vider sa boîte mail, etc.

#### LES CHIFFRES DU CHALLENGE ÉCO-GESTES :

**15**

**Directions / BU / résidences participantes**

**235**

**photos envoyées**

**340**

**éco-gestes réalisés**



## NOS RÉSULTATS

**23%** DES BÂTIMENTS EXPLOITÉS PAR REALITES ONT UNE CERTIFICATION SUR LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE.

Indicateur	2021	2022
% des surfaces des bâtiments exploités par le Groupe et avec une certification sur la performance énergétique	<b>29 %</b>	<b>23 %</b>

La baisse de 6 points entre 2021 et 2022 s'explique par l'ajout au périmètre de l'indicateur, des bâtiments du complexe sports et loisirs UP2PLAY et de REALITES BuildTech Industrie qui sont non certifiés.



## FOCUS SUR

### L'INTRÉPIDE ET SES PANNEAUX SOLAIRES

L'Intrépide, le siège du Groupe depuis janvier 2021, a obtenu le niveau «Very Good» de la certification BREEAM RFO, suite à la réhabilitation du bâtiment. La centrale photovoltaïque installée sur le toit génère 15 % de l'énergie nécessaire au fonctionnement du bâtiment, et est consommée à 85 % directement sur le site.



## CONTRIBUER À LIMITER L'ÉTALEMENT URBAIN ET RÉDUIRE NOTRE IMPACT SUR LA BIODIVERSITÉ

Pour contrôler nos impacts sur la biodiversité, nous avons deux leviers d'actions : limiter l'étalement urbain en densifiant les zones urbanisées et concevoir ou exploiter les bâtiments pour qu'ils soient accueillants pour la biodiversité urbaine. Actuellement, des actions sont menées sur les programmes en fonction des contextes, mais le Groupe souhaite formaliser des standards et piloter leur déploiement pour uniformiser les approches.

## NOS ENGAGEMENTS

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS
<b>2022:</b> Construire et expérimenter des solutions pour définir notre stratégie sur l'artificialisation et la biodiversité <b>2025:</b> Viser une artificialisation nette annuelle égale à 0 <b>2026:</b> 100 % des projets développés sont conformes au référentiel biodiversité choisi par le Groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovations durables</li> <li>Biodiversité et artificialisation</li> </ul>	

Nous opérons surtout dans des zones urbaines. Pour contribuer à limiter l'étalement urbain, nous souhaitons mesurer l'artificialisation nette liée à notre activité ouvrage, et compenser si le résultat est positif, en rendant des terres à la nature. En plus de nos actions de lutte contre l'étalement urbain, nous souhaitons proposer des programmes conçus ou exploités sans impacter, voire en favorisant la biodiversité présente.

## NOS ACTIONS

En 2022, REALITES BuildTech Environnement a mis son expertise au service du Groupe REALITES pour construire et expérimenter des solutions pour définir notre stratégie sur l'artificialisation et la biodiversité.

Après avoir mené un état de l'art approfondi sur ces deux sujets, REALITES BuildTech Environnement a développé deux outils stratégiques :

- Un indicateur pour évaluer l'artificialisation des sols générée par l'activité ouvrage, et servant de base à l'élaboration de notre trajectoire
- Un référentiel permettant d'intégrer la prise en compte de la biodiversité lors des étapes clés des programmes immobiliers.

## ÉVALUER L'ARTIFICIALISATION DES SOLS GÉNÉRÉS PAR L'ACTIVITÉ D'OUVRAGE

L'activité de notre maîtrise d'ouvrage se concentre essentiellement dans les zones urbaines, et donc hors de zones à artificialiser. Les projets qui pourraient être développés sur des terres à artificialiser le seraient pour accompagner les territoires sur les zones d'aménagement prioritaire, dont la modification de destination est à l'initiative de la ville.

Pour limiter l'étalement urbain, le Groupe accompagne les villes dans la réhabilitation de friches industrielles ou urbaines (bâtiments abandonnés depuis deux ans), souvent polluées et très imperméabilisées. En développant nos projets sur ces espaces, nous contribuons à la redynamisation des territoires en concevant des quartiers agréables à vivre et qui permettent une densification compatible avec la qualité de vie des résidents.

### 1) Mesurer

- **En 2022**, REALITES BuildTech Environnement a développé un indicateur pour mesurer l'artificialisation des sols générée par son activité ouvrage. Celui-ci s'appuie sur les fonctions écologiques des sols.
- **2023**, L'indicateur d'artificialisation sera expérimenté sur les nouveaux projets développés en 2023 et fera l'objet d'éventuels réajustement. Il permettra ensuite d'évaluer et de suivre chaque année la surface totale artificialisée par les projets de maîtrise d'ouvrage.
- **2024**, Une trajectoire de réduction de l'artificialisation des sols sera définie sur la base de la consolidation des données 2023.

### 2) Optimiser et réduire

- **En 2022**, REALITES a limité l'étalement urbain en développant plusieurs projets de réhabilitation urbaine et de valorisation de friches industrielles.
- Dans le cadre de l'application du référentiel Biodiversité, plusieurs démarches de réduction de l'artificialisation des sols seront également recherchées sur les nouveaux projets : dispositions techniques spécifiques, réutilisation des sols existants, économie circulaire appliquée aux sols, etc.

## CRÉER UN RÉFÉRENTIEL BIODIVERSITÉ

### 1) Se fixer des objectifs

- **En 2022**, REALITES BuildTech Environnement a créé un référentiel dédié aux projets de la maîtrise d'ouvrage. Décliné selon différents niveaux de performance, il intègre des actions pour prendre en compte la biodiversité lors des étapes clés d'un projet : conception, réalisation, exploitation.
- Le référentiel sera testé sur plusieurs projets du Groupe développés en 2023.
- Une augmentation progressive de la part des projets conformes au référentiel est prévue de façon à atteindre l'objectif de 100 % des projets développés sont conformes au référentiel biodiversité choisi par le Groupe (en 2026).
- Des plans d'action ont également été définis pour l'activité d'usage et le corporate avec notamment des actions de sensibilisation à destination des collaborateurs et utilisateurs des actifs exploités.

### 2) Suivre leur application

- La calculette d'utilité sociétale ainsi que les indicateurs du futur référentiel permettront d'évaluer la prise en compte de la biodiversité et des sols sur les projets, de la conception jusqu'à l'exploitation.
- La Charte « Nos chantiers engagés » intègre des critères pour la biodiversité et les sols, sur ou à proximité des chantiers.
- Pour les projets visant le niveau de performance le plus élevé, des suivis écologiques seront réalisés 3 ans après la livraison du projet. Ces derniers permettront de construire un retour d'expérience sur les actions mises en œuvre et de proposer des réajustements.

## NOS RÉSULTATS

**0 %** D'ARTIFICIALISATION À L'INITIATIVE DU GROUPE

Indicateurs (en % du CA développé)	2021	2022
% de projets ouvrage développés ayant entraîné une artificialisation à l'initiative de REALITES	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>
% de projets ouvrage développés visant une certification biodiversité	<b>NON REPORTÉ</b>	<b>11 %</b>

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Les objectifs de long terme que REALITES s'est fixés sur l'artificialisation et la biodiversité sont ambitieux, et les amènent à être confrontés à une double problématique :

- Les acteurs publics et étatiques mondiaux sont encore en train de définir les méthodologies et approches pour traiter ces problématiques à l'échelle mondiale.
- Dans ces définitions, la neutralité est considérée à l'échelle du territoire, et le Groupe devra innover pour permettre d'envisager cette approche à l'échelle des projets ou d'un acteur économique.

En 2022, REALITES a intégré une écologie, qui a formalisé les intentions du Groupe, et les moyens qui seront à déployer en 2023 pour rendre les objectifs de long terme atteignables. Aussi, le comité souhaite souligner le recours à un acteur externe reconnu en 2023, pour challenger cette méthodologie. Enfin, le comité invite REALITES à définir précisément ce qu'elle entend par compensation d'artificialisation pour son objectif 2025. En effet, les initiatives sur les sujets sont inégales et peu réglementées à date.

Ainsi, le comité considère cet objectif comme partiellement atteint, et invite le Groupe à préciser les étapes intermédiaires entre 2023 et 2026. Néanmoins, le comité de mission souhaite relativiser son évaluation en réinsistant sur le fait que les moyens déployés par REALITES sont suffisants, et que le besoin de temps supplémentaire relève du caractère pionnier de la démarche.



## PROMOUVOIR DES MODES CONSTRUCTIFS RÉDUISANT LEUR EMPREINTE

Les ressources naturelles sont stratégiques dans notre activité et pour sa pérennité. Afin de réduire notre impact sur l'épuisement de ces ressources, nous sommes constamment en veille sur les alternatives aux matériaux en tension de l'activité ouvrage (sable, eau douce...). C'est en réinventant les modes constructifs que le Groupe pourra proposer des alternatives à ces matériaux. C'est pourquoi nous investissons dans l'industrialisation de nos ouvrages et dans la R&D, notamment en intégrant un acteur industriel de la construction hors-site.

### NOS ENGAGEMENTS

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS
<b>2022:</b> Identifier l'impact de notre chaîne de valeur sur les ressources et l'eau douce pour promouvoir des modes constructifs réduisant leur empreinte <b>2026:</b> Avoir recours à une majorité de matériaux à moindre impact dans nos projets de construction	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovations durables</li> <li>Gestion durable des ressources</li> </ul>	

Du fait de son impact sur l'environnement, la construction joue un rôle de premier plan dans la lutte contre le dérèglement climatique. En 2019, la construction neuve était responsable d'environ 60 % de l'empreinte carbone du secteur du bâtiment, qui représente à lui seul le quart des émissions nationales. À l'écoute des besoins des territoires, et conscient du rôle majeur qu'ont à jouer les acteurs de la Build Tech en matière d'innovation et de digitalisation du secteur, nous nous engageons au quotidien pour contribuer à une construction plus durable, plus sobre et plus efficiente dans l'utilisation des ressources.

### NOS ACTIONS

En 2022, nous avons accéléré nos investissements dans notre filiale REALITES BuildTech pour développer la construction modulaire. Cette ambition se traduit par de nouveaux investissements :

- l'augmentation de la capacité de production de notre usine de Rennes ;
- la création d'une cellule R&D 3D (1 M€ d'investissements) pour développer notre expertise de la construction modulaire.

Le Groupe se dote ainsi de moyens conséquents pour offrir une construction industrialisée, à faible empreinte carbone et à coûts maîtrisés, au bénéfice du client final.

REALITES BuildTech est organisé en 4 pôles métiers :

- Recherche et Développement :** industrialisation des process et nouveaux matériaux ;
- Environnement :** conseil et AMO environnementale ;
- Ingénierie :** bureau d'études ;
- Industrie :** usine de production de façades à ossatures et modules bois, intégrée au Groupe avec l'acquisition de TESSA en 2021, entreprise spécialisée dans la construction industrielle de bâtiments décarbonés, à haute performance énergétique et isolés avec des matériaux biosourcés.

Ces 4 pôles interviennent sur tous types de programmes, des opérations de logements aux grands projets urbains. Les pôles Environnement et Ingénierie œuvrent au quotidien sur l'ensemble des projets du Groupe et représentent aujourd'hui 65 % des missions de maîtrise d'œuvre.

À l'horizon 2025, nous prévoyons de réaliser 15 à 20 % de nos programmes en construction industrialisée hors-site avec REALITES BuildTech.

### NOS RÉSULTATS

**21%** DES PROJETS DE CONSTRUCTION DÉVELOPPÉS AVEC UNE MAJORITÉ DE MATÉRIAUX RESPONSABLES

Indicateurs (en % du CA développé)	2021
% des projets ouvrage développés avec une part de matériaux responsables <ul style="list-style-type: none"> <li>avec une part minoritaire de matériaux responsables</li> <li>avec une part significative de matériaux responsables</li> </ul>	<b>68 %</b> 47 % 21 %
% des projets ouvrage développés visant une certification environnementale	<b>36 %</b>

### FOCUS SUR

#### [PYRAMIDES D'ARGENT 2022] UNE BELLE RÉCOMPENSE POUR LE PROJET CONSTELLATION

Une vaste opération de construction modulaire vient d'être lancée à Rennes par les équipes maîtrise d'ouvrage et REALITES BuildTech : le projet Constellation. Ce programme d'envergure concerne la réalisation de 481 modules bois de chambres étudiantes pour l'exploitant CapétudeS, l'une des filiales de REALITES. Les modules seront fabriqués de façon industrielle hors-site, dans notre site de production REALITES Buildtech Industrie, et assemblés sur chantier. Les travaux seront lancés en février 2023. Grâce à ce mode constructif qui réduit notablement les délais, les modules seront posés en 7 mois, soit une réduction du délai global du chantier de 40 %. La gestion de cette résidence sera opérée par notre filiale CapétudeS.



Projet élaboré depuis 2019 en collaboration avec la ville de Rennes et l'école de commerce internationale Rennes School of Business, la résidence étudiante CONSTELLATION a obtenu le Prix du Jury des Pyramides d'Argent 2022 organisé par la Fédération de Promoteurs Immobiliers de Bretagne.



## FOCUS SUR

### UN PROJET D'ÉCOVILLAGE D'ENFANTS ET ADOLESCENTES EN MODE CONSTRUCTIF 100 % BOIS

REALITES Life+ et la Fondation ACTION ENFANCE se sont réunis en présence de Nadège Arnault, Vice-Présidente du Conseil Départemental d'Indre-et-Loire en charge de la protection de l'enfance, pour planter le premier arbre du nouvel ÉcoVillage d'Enfants et d'Adolescentes de Chinon.

#### Un ÉcoVillage accueillant 42 enfants et adolescents

REALITES LIFE+ est lauréat de la consultation lancée par la Fondation ACTION ENFANCE en vue de la réalisation d'un ÉcoVillage pour enfants et adolescents au cœur du hameau de Parilly, à 3 km du centre-ville de Chinon.

Ce projet consiste en la construction de 7 maisons, la réhabilitation d'un bâtiment patrimonial et l'aménagement d'une vaste aire de jeux. À terme, l'ÉcoVillage accueillera 42 enfants et adolescents placés sur décision judiciaire pour maltraitance ou négligences lourdes. Le futur ÉcoVillage nécessitera 18 mois de travaux. Les enfants et le personnel encadrant pourront ainsi s'installer au premier trimestre 2024.



#### Un projet aux ambitions environnementales fortes

REALITES Life + s'est entouré d'une équipe spécialisée pour concevoir des maisons neuves avec un mode constructif biosourcé (100% bois) et répondre à des ambitions environnementales élevées : NF HABITAT HQE mention E+C- (niveau E2C2).

Le projet a également pour objectif de préserver la végétation du site, en conservant la quasi-totalité de plusieurs arbres centenaires ainsi que des arbres remarquables de grande taille.

## TRAVAILLER AVEC NOS FOURNISSEURS POUR RÉDUIRE LES DÉCHETS DE CHANTIERS

Dans la chaîne de valeur du Groupe, la production de déchets est principalement générée lors des phases de chantier. Les leviers d'actions sur les projets ouvrage sont la construction hors-site, la réutilisation des matériaux issus de la démolition, la valorisation des déchets de chantier et l'optimisation de la recyclabilité du bâtiment dès sa conception.

### NOS ENGAGEMENTS

#### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DE MISSION

**2024:** Travaillez avec nos fournisseurs pour réduire les déchets de chantier à la source, et enfouir

#### ENJEUX RSE

- Innovations durables
- Gestion durable des ressources

#### RISQUES EXTRA-FINANCIERS



Nous nous engageons à limiter les risques en gérant les produits chimiques, les effluents, et en protégeant les zones intéressantes pour la biodiversité aux abords de nos chantiers. Nous nous engageons à aller au-delà de la réglementation européenne qui impose qu'au moins 70 % des déchets de chantiers soient valorisés (réemploi, recyclage, valorisation énergétique). Pour y parvenir, nous avons signé un partenariat avec Tri'n'Collect pour assurer le tri et le recyclage des déchets sur l'ensemble de nos chantiers avec un objectif de plus de 80 % de valorisation.

### NOS ACTIONS

Intégrée dans l'ensemble de nos appels d'offres depuis septembre 2022, la charte « Nos chantiers engagés » contractualise nos exigences en matière de traçabilité des déchets et d'optimisation de leur valorisation. En développant un partenariat avec un prestataire unique, Tri'n'Collect, le Groupe a souhaité accompagner ses fournisseurs dans cette démarche.

#### Comment ça marche ?

1) Sensibiliser	2) Le tri à la source
Accompagnement des artisans pour s'assurer des bons gestes de tri.	Un contenant par déchet au plus proche de l'utilisateur.
3) La collecte	4) Recyclage et traçabilité
Collectes régulières pour un chantier toujours propre	Les déchets redeviennent des ressources localement. Un certificat de traçabilité est fourni à chaque chantier.

L'automatisation de la remontée des données sur une plateforme dédiée gérée par Tri'n'Collect aidera les chantiers à atteindre le taux de valorisation visé en identifiant des filières de recyclage adaptées. Les premières expérimentations ont été lancées en 2022. Par ailleurs, il est à noter que le choix de développer la fabrication hors-site dans notre usine REALITES BuildTech Industrie près de Rennes constitue pour REALITES un levier fort de diminution des déchets à la source.

### NOS RÉSULTATS

Data pour indicateur en 2022 pour les chantiers où la solution a été mise en place

En 2022, ce sont 33 tonnes de déchets collectés sur les chantiers avec une revalorisation de 87 %.

Nous avons diffusé 18 appels d'offres depuis septembre 2022 et l'intégration de la charte Nos Chantiers Engagés dans nos pièces contractuelles.

Cela représente plus de 125 M€ de travaux qui inclutront nos exigences environnementales et sociétales.

#### Exemple de rapport de tri N collect:

Matières collectées	Poids (kg)	Vol. (m³)
VERRE	240	1
PLATRE	8 637	35
PLASTIQUE (Gaines, Polystyrènes, Films...)	4 186	118
PALETTE	408	8
METAUX	890	4
ISOLANTS	348	12
INERTES	240	1
DND EN MELANGE	7 169	108
DECHETS DANGEREUX	30	0
CARTON	1 869	69
BOIS (Bois A et Bois B)	7 647	39
AUTRES DECHETS TRIES	1 357	28
Total	33 022	422

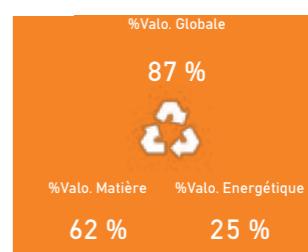
#### INDICATEURS DE PERFORMANCE DU TRI

%Déchets triés

78 %

%Déchets Mélangés

22 %



18K Kg de CO2 Ce qui représente...

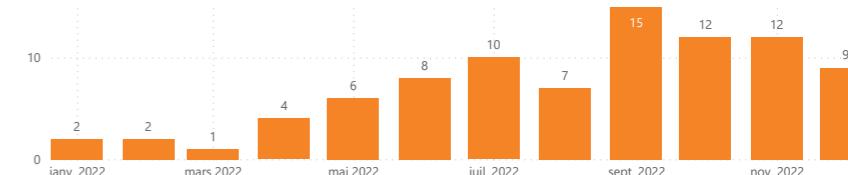


18

A/R Paris-NY en avion



#### NOMBRE DE PASSAGES PAR MOIS



# 09

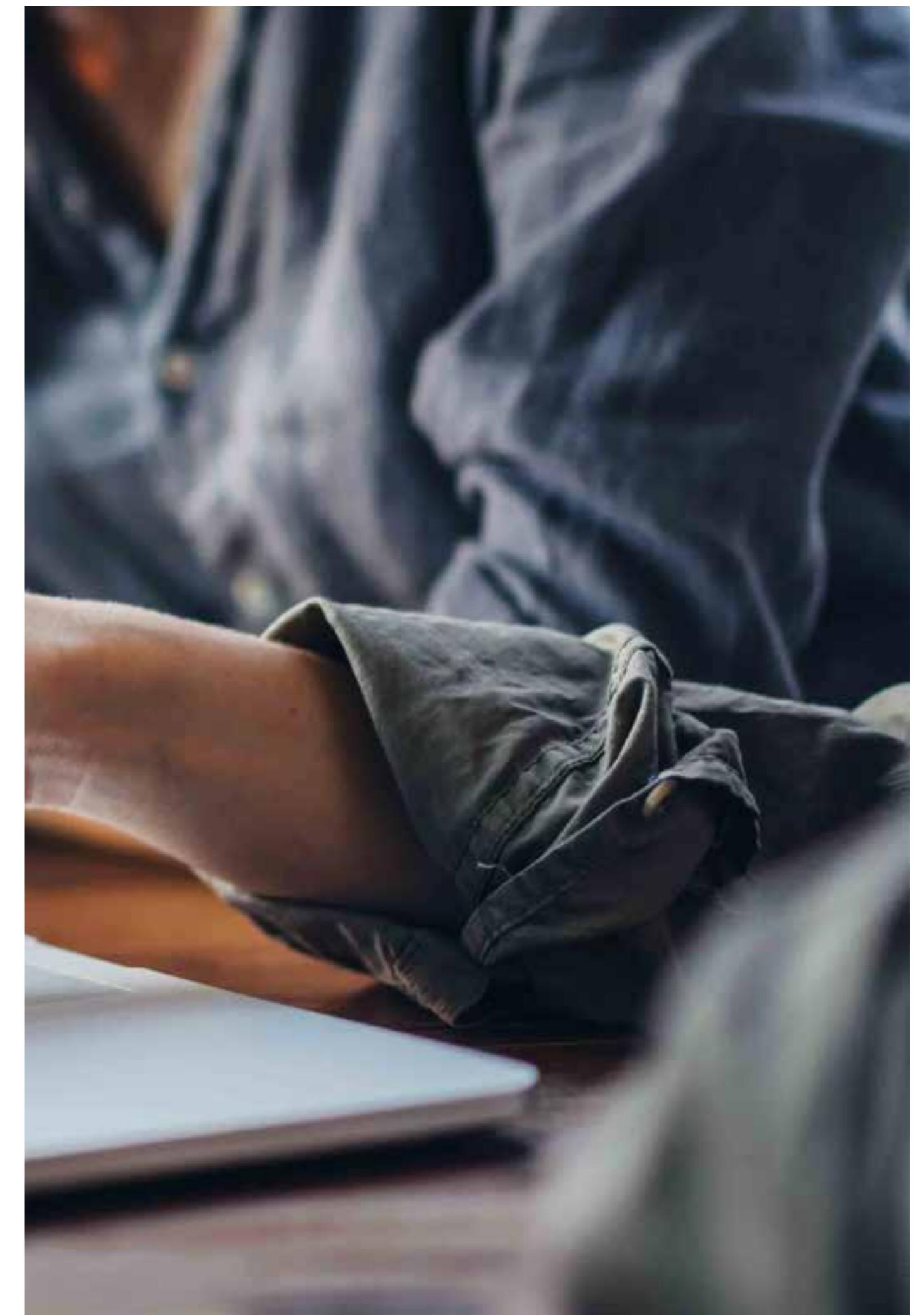
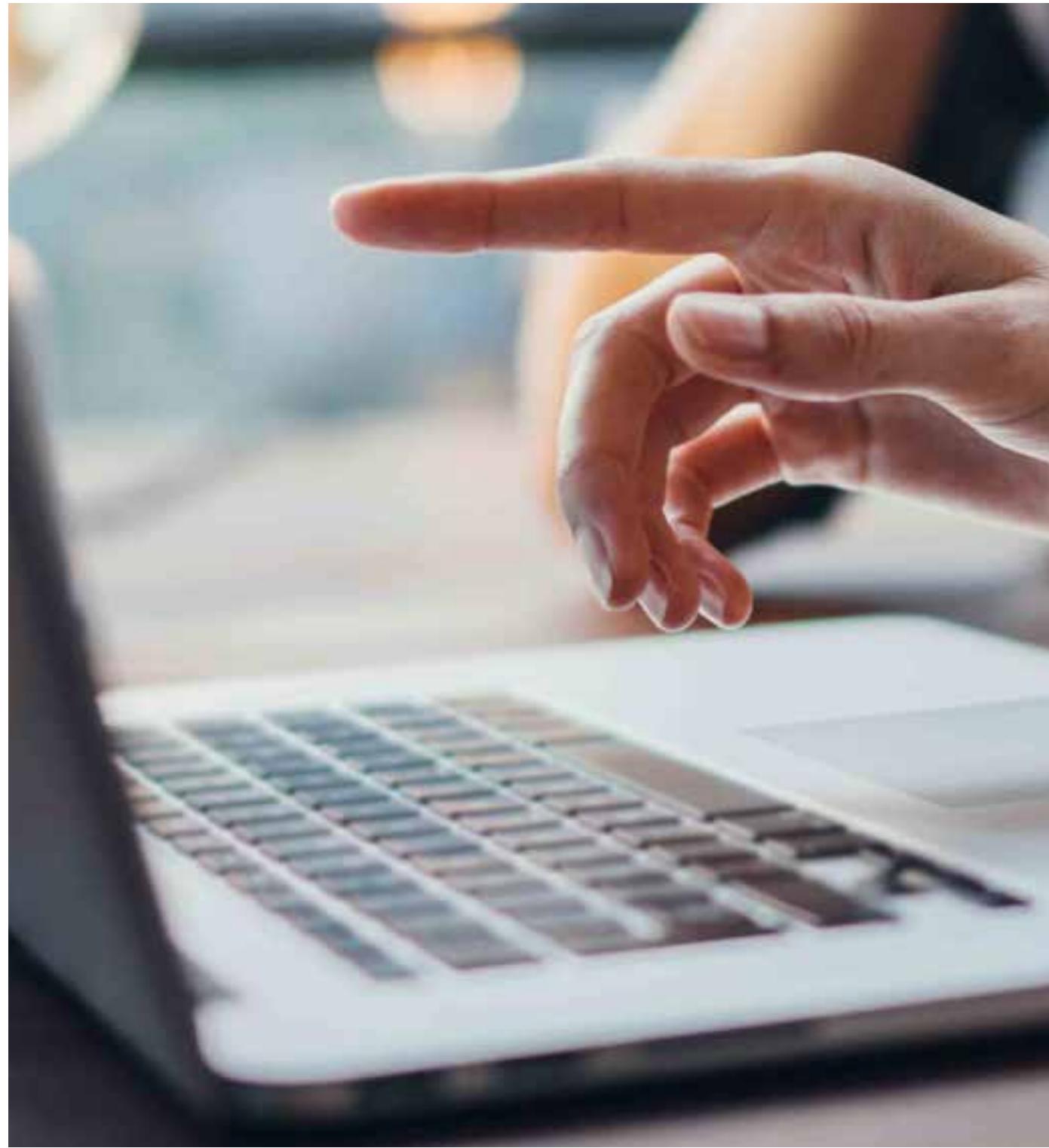
## PARTENARIATS

**OBJECTIF STATUTAIRE :** ENTRETENIR DES RELATIONS PARTENARIALES, ÉQUILIBRÉES ET ÉTHIQUES  
AVEC NOS PARTIES PRENANTES

- DIALOGUER AVEC LES PARTIES PRENANTES
- SENSIBILISER TOUS LES COLLABORATEURS À L'ANTI-CORRUPTION

- DÉPLOYER UNE DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES
- GESTION DES RISQUES

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE  
DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



## DIALOGUER AVEC LES PARTIES PRENANTES

Chez REALITES, nous pensons que la croissance n'est utile que si elle est partagée. Contribuer au développement local des territoires sur lesquels le Groupe est implanté est une responsabilité que REALITES entend assumer pleinement. Nous nous engageons à construire, avec nos partenaires locaux, des relations durables fondées sur l'équilibre des intérêts respectifs, la confiance, et faites d'engagements réciproques en matière de RSE.

Pour une activité responsable et durable, REALITES s'attache ainsi à affiner sa stratégie d'impact sociétal en collaboration avec ses parties prenantes. Notre objectif est d'être à l'écoute de leurs préoccupations et de leurs attentes et de leur apporter une réponse adaptée, dans une dynamique de dialogue et de partenariat.

Le tableau ci-dessous décrit les différentes formes de dialogue qui sont appliquées en fonction du type de partie prenante:

PARTIES PRENANTES	PRINCIPALES ATTENTES ET PRÉOCCUPATIONS	MODALITÉS DE DIALOGUE ET D'INFORMATION	RÉPONSES APPORTÉES PAR LE GROUPE
CLIENTS OU USAGERS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualité et confort des logements</li> <li>Envies d'espace, d'extérieur, d'un cadre de vie calme et tourné vers la nature</li> <li>Respect des délais de livraison</li> <li>Innovation (inventer des solutions adaptées aux nouveaux usages et modes de vie)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Étude de satisfaction, assurée par un cabinet indépendant pour la maîtrise d'ouvrage (résidences non gérées)</li> <li>Immodvisor (avis clients)</li> <li>Réalisation d'enquêtes « flash » pour collecter les avis de clients sur le déroulement des étapes importantes de leur projet comme la signature du contrat de réservation, du choix des matériaux ou la livraison finale</li> <li>Enquêtes de satisfaction pour les filiales de l'usage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Structuration de la Direction Performance avec 2 axes : Service qualité des opérations &amp; Service expérience clients</li> <li>Mise en place de démarches qualité</li> <li>Création de l'application MyREALITES</li> <li>Élaboration d'un référentiel logement précisant les standards attendus</li> <li>Intégration de critères définissant la « qualité de vie des habitants » dans la calculette d'utilité sociétale (CUS)</li> </ul>
ACTIONNAIRES ET INVESTISSEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gouvernance responsable</li> <li>Respect des réglementations</li> <li>Performances économiques et financières</li> <li>Performance ESG</li> <li>Gestion des risques</li> <li>ISR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réponses aux questionnaires ESG des investisseurs</li> <li>Votes dans les assemblées générales</li> <li>Engagement actionnarial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>REALITES devenue société à mission</li> <li>Évaluation de la démarche RSE du Groupe par Gaïa</li> <li>Publication d'un rapport d'impact sociétal vérifié par un OTI</li> <li>Élaboration d'une Charte anti-corruption signée par les collaborateurs</li> <li>Émissions d'obligations vertes à prime d'impact avec LITA.CO</li> <li>Ouverture du capital du Groupe aux managers</li> <li>Rémunération, sous forme de dividendes</li> </ul>
COLLABORATEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respect des Droits de l'Homme et du droit du travail</li> <li>Bonne intégration</li> <li>Bien-être, santé et sécurité au travail</li> <li>Épanouissement et développement des compétences</li> <li>Égalité de traitement</li> <li>Rémunération liée à la performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialogue social</li> <li>Baromètre interne</li> <li>Entretiens annuels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Signature d'accords collectifs</li> <li>Mise en place d'une démarche qualité de vie au travail à l'échelle du Groupe</li> <li>Mise en place d'un dispositif d'épargne salariale (intéressement)</li> <li>Politique formation</li> <li>Signature d'une convention de partenariat avec l'AGEFIPH</li> <li>Mise en place d'une revue des talents</li> </ul>
FOURNISSEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relations équilibrées et durables</li> <li>Pratiques responsables</li> <li>Respect des délais de paiement</li> <li>Qualité de vie des compagnons sur les chantiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conditions Générales d'Achat</li> <li>Réunions d'échanges</li> <li>Adhésion à EASYPICS et B-Reputation (base d'informations RSE sur les fournisseurs)</li> <li>Politique Achats communiquée sur le site du Groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'une démarche d'achats responsables</li> <li>Signature de la Charte Relations fournisseurs et achats responsables</li> <li>Intégration de critères achats responsables dans la calculette d'utilité sociétale (CUS)</li> <li>Intégration de la Charte « Nos chantiers engagés » dans les appels d'offres</li> <li>Élaboration d'une Charte anti-corruption signée par les collaborateurs</li> </ul>
POUVOIRS PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respect des réglementations</li> <li>Information et transparence</li> <li>Concertation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Appels d'offres</li> <li>Réunions d'information sur les programmes immobiliers</li> <li>Réunions publiques</li> <li>Documents de présentation des programmes immobiliers</li> <li>Maisons du projet et maquettes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration de critères définissant l'utilité territoriale des projets dans la calculette d'utilité sociétale (CUS)</li> <li>Intégration d'un volet concertation dans la calculette d'utilité sociétale (CUS)</li> </ul>
ONG ET ASSOCIATIONS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pratiques sociales et environnementales</li> <li>Impact territorial et emploi</li> <li>Actions solidaires pour les territoires</li> <li>Investissements sociétaux</li> <li>Concertation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunions d'information sur les programmes immobiliers</li> <li>Documents de présentation des programmes immobiliers</li> <li>Maisons du projet et maquettes</li> <li>Sondages consultatifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration de critères d'utilité territoriale dans la calculette d'utilité sociétale (CUS)</li> <li>Investissements dans des projets avec un intérêt sociétal et environnemental démontré</li> <li>Fonds de dotation REALITES</li> <li>Mécénat</li> <li>Sponsoring»</li> </ul>
COMMUNAUTÉS LOCALES ET RIVERAINS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunions d'information</li> <li>Réunions publiques</li> <li>Documents de présentation des programmes immobiliers</li> <li>Maisons du projet et maquettes</li> <li>Sondages consultatifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunions d'information</li> <li>Réunions publiques</li> <li>Documents de présentation des programmes immobiliers</li> <li>Maisons du projet et maquettes</li> <li>Sondages consultatifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration de critères d'utilité territoriale dans la calculette d'utilité sociétale (CUS)</li> <li>Investissements dans des projets avec un intérêt sociétal et environnemental démontré</li> <li>Fonds de dotation REALITES</li> <li>Mécénat</li> <li>Sponsoring</li> </ul>

## SENSIBILISER TOUS LES COLLABORATEURS À L'ANTI-CORRUPTION

Pour REALITES, adopter un comportement éthique et transparent est un engagement au quotidien pour bâtir avec nos partenaires des relations fondées sur la confiance et l'intérêt mutuels. Nous sommes conscients que tous nos efforts en termes d'intégrité ne sont audibles que si le comportement de chacun de nos collaborateurs est irréprochable. Ainsi, nous nous engageons à accompagner l'ensemble de nos collaborateurs dans cette démarche notamment pour prévenir les risques liés à la corruption.

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2022:</b> Signer la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables*, définir les critères d'achats responsables, leur déploiement et modes de contrôles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relations partenariales et éthiques avec les parties prenantes</li> <li>Gestion des risques</li> </ul>	

Notre succès repose et reposera sur l'excellence de notre réputation. Celle-ci est le résultat de la qualité de nos projets, de nos services, de notre capacité à innover et à développer les territoires mais aussi de nos comportements, de notre manière de conduire nos affaires au jour le jour.

C'est pourquoi nous avons adopté et nous déployons une politique de prévention de la corruption pour toutes les activités du Groupe. L'objectif de cette politique est d'actualiser nos procédures internes, conformément aux législations en vigueur, et de renforcer au sein du Groupe la culture d'intégrité et de transparence.

### NOS ACTIONS

Depuis 2021, une équipe travaille à la mise en conformité du Groupe à la loi Sapin 2. Ce travail a abouti à la mise en place d'un dispositif anti-corruption pensé pour accompagner nos collaborateurs sur le sujet.

Le dispositif mis en place comporte les mesures suivantes :

- une vidéo de communication de la Directrice Juridique Département Affaires postée sur le site Intranet du Groupe pour présenter le dispositif;
- un module d'e-learning obligatoire pour sensibiliser et former les collaborateurs du Groupe aux risques de corruption (compréhension, sensibilisation et cas pratiques);
- l'élaboration d'un «Code de prévention de la corruption et des comportements associés» et d'une «Charte anti-corruption»;
- la mise en place d'une procédure d'alerte interne avec des interlocuteurs privilégiés à la disposition des collaborateurs pour les accompagner sur le sujet (référent conformité et supérieurs hiérarchiques);
- un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence (qui sera déployé en 2023).

### NOS RÉSULTATS

# 426

collaborateurs sensibilisés aux risques de corruption

En 2022, il a été décidé de former dans un premier temps les collaborateurs des entités de l'UES et les dirigeants des filiales de l'usage avec plus de 3 mois d'ancienneté.

Il est prévu d'organiser la sensibilisation de tous les collaborateurs des filiales de l'usage en 2023.

INDICATEUR	2022	OBJECTIF
Part des collaborateurs du Groupe ayant été sensibilisés aux risques de corruption	45 %	100 % en 2023

## DÉPLOYER UNE DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES À L'ANTI-CORRUPTION

### ADOPTER DES PRATIQUES RESPONSABLES VIS-À-VIS DE NOS FOURNISSEURS

Au sein de REALITES, la Direction Achats joue un rôle majeur dans notre approche globale de la RSE. Avec un montant d'achats de plus de 304 M€ représentant X % du chiffre d'affaires du Groupe et plus de 4700 fournisseurs, la Direction Achats favorise la création de valeur partagée avec les fournisseurs. Par ses activités, elle aspire à contribuer positivement aux performances économiques, environnementales et sociales.

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2022:</b> Signer la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables*, définir les critères d'achats responsables, leur déploiement et modes de contrôles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relations partenariales et éthiques avec les parties prenantes</li> <li>Gestion des risques</li> </ul>	

\* La charte a été réactualisée en octobre 2021 pour devenir la charte Relations fournisseurs et achats responsables (RFAR)

La qualité des relations que nous entretenons avec nos fournisseurs et sous-traitants constitue la priorité stratégique de notre démarche d'achats responsables. Nous avons pour ambition de construire des relations équilibrées et durables avec nos fournisseurs qui reposent sur le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

Nous nous sommes appuyés pour cela sur les engagements de la Charte Relations fournisseurs et achats responsables pilotée par le Médiateur des entreprises et le CNA (Conseil National des Achats).

## NOS ACTIONS

**Harmoniser la politique Achats à l'échelle du Groupe**

Pour accompagner la croissance et la diversité de ses activités, le Groupe REALITES s'est doté d'une Direction Achats Groupe. L'enjeu est de sécuriser et d'optimiser les dépenses en conservant une satisfaction client optimum, tout en respectant les principes de la RSE.

Pour atteindre cette ambition, nous avons mis en œuvre une Politique Achats Groupe ([consultable au lien suivant](#)). Cette politique vise à globaliser, mutualiser et harmoniser nos orientations stratégiques, notre organisation et nos objectifs.

En 2022, nous avons renforcé l'équipe Achats en recrutant 3 acheteurs au niveau du siège et 2 dans nos implantations locales.

**Promouvoir les achats durables au sein du Groupe**

Fin 2022, nous avons signé la charte Relations fournisseurs et achats responsables pilotée par le Médiateur des entreprises et le CNA (Conseil National des Achats). Créée en 2010, cette charte vise à inciter les entreprises, organismes publics et privés à adopter des pratiques responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs.

Les engagements de la charte constituent le socle de notre démarche d'achats responsables. Pour la déployer de manière concrète et opérationnelle, nous avons travaillé autour de deux axes :

- définir nos principes d'achats responsables (garanties que nous apportons à nos fournisseurs);
- définir les critères d'achats responsables du Groupe (exigences minimales demandées à nos fournisseurs).

Actions réalisées en 2022 par les groupes de travail Achats et RSE	
<b>6</b>	Réunions du groupe de travail sur les critères d'achats responsables(Achats Groupe hors travaux)
<b>8</b>	Réunions du groupe de travail sur les critères d'achats responsables(Achats Travaux)
<b>2</b>	Interventions en séminaire Direction Technique et Travaux
<b>6</b>	Réunions du groupe de travail sur les principes d'achats responsables
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Définition des achats stratégiques</li> <li>▶ Intégration de critères d'achats responsables dans la grille notation des futurs partenaires au moment de l'appel d'offres</li> <li>▶ Planification de formations spécifiques aux acheteurs et aux demandeurs internes</li> <li>▶ Mise en place d'outils et de modes de contrôle via le SI Achat (Système d'information) et audits internes</li> </ul>

## NOS RÉSULTATS

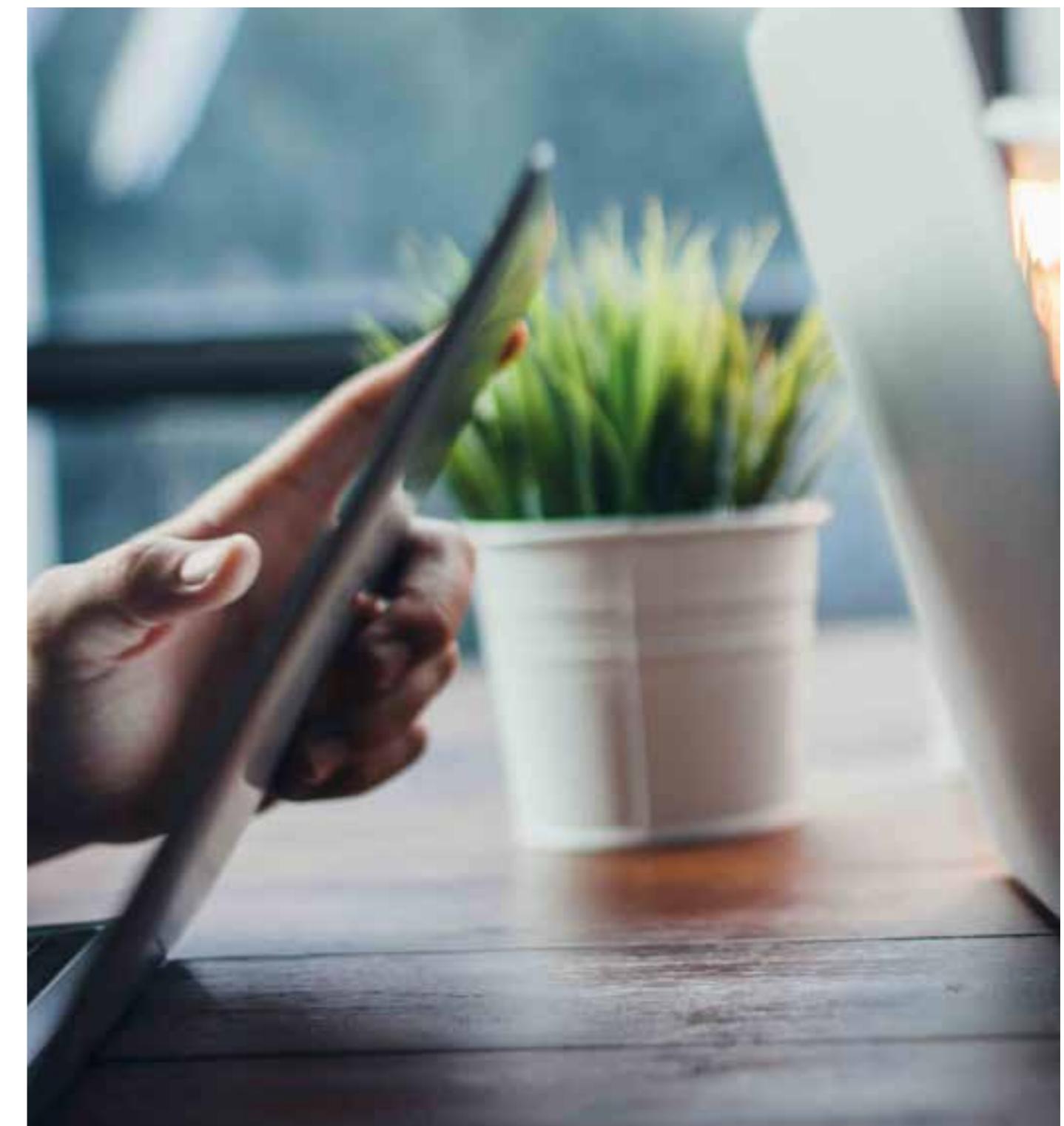
**99 %**

des achats du Groupe réalisés auprès de fournisseurs locaux.

INDICATEURS (EN M€)	2021	2022
Montant global d'achats réalisés par le Groupe	224,7	304,0
% d'achats réalisés auprès de fournisseurs locaux	99 %	99 %

**AVIS DU COMITÉ DE MISSION**

Le comité a pu constater que l'objectif tel que formulé par REALITES a été atteint en 2022. Dans la présentation de la démarche, le comité a noté que la démarche du Groupe n'était pas à sens unique : elle partage de nouvelles exigences avec les fournisseurs, tout en les accompagnant dans la réponse grâce aux partenariats tripartites. REALITES est aussi en train de travailler ses engagements envers ses fournisseurs en 2023. Maintenant que cet objectif est atteint et que des systèmes d'information vont être déployés pour structurer les données sur cette thématique, le comité encourage REALITES à mettre à jour ses objectifs sur la thématique « achats responsables » en tendant vers des indicateurs d'impact plus que des ambitions de moyens.



## AGIR POUR L'ÉCORESPONSABILITÉ DE NOS CHANTIERS

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS
<b>2024:</b> Suivre un indice de qualité de vie et sécurité sur nos chantiers	Achats responsables Innovations durables Gestion durable des ressources	
<b>2024:</b> Travailler avec nos fournisseurs pour réduire les déchets de chantier à la source, et enfouis		

Les chantiers représentent la majorité des achats Groupe. Ils sont donc un levier important pour maîtriser les impacts du Groupe sur l'environnement et la qualité de vie au travail pour les compagnons œuvrant sur les chantiers. Nous souhaitons accompagner les fournisseurs dans la démarche en formalisant nos attentes et en expérimentant des process clés en main pour leur permettre de respecter les attendus.

Plusieurs des objectifs que nous nous sommes fixés dans le cadre de notre mission concernent directement les chantiers :

- suivre un indicateur de qualité de vie et de sécurité sur nos chantiers ;
- travailler avec nos fournisseurs pour réduire les déchets de chantier à la source.

### NOS ACTIONS

Après 1 an de concertation, nous avons intégré la Charte « Nos chantiers engagés » dans l'ensemble de nos appels d'offres (réalisés en France) depuis septembre 2022.

En parallèle de nos obligations en tant qu'entreprise à mission et pour continuer d'être toujours plus utiles ensemble, nous voulons nous engager contractuellement envers nos compagnons de

chantiers, nos riverains et partenaires pour leur qualité de vie, leur sécurité et le respect de l'environnement. Cette charte vient préciser les attentes du groupe REALITES envers les partenaires sur les chantiers. Ce document est décliné par intervenant dans les conditions contractuelles des marchés de travaux.

### ENVIRONNEMENT

#### Pour les déchets :

Nous nous engageons à limiter les risques en gérant les produits chimiques, les effluents, et en protégeant les zones intéressantes pour la biodiversité aux abords de chantiers (arbres, mares...). La réglementation européenne impose qu'au moins 70 % des déchets de chantiers soient valorisés (réemploi / recyclage / valorisation énergétique) et bien REALITES va au-delà ! Un partenariat avec Tri N'Collect a été signé pour assurer le tri et le recyclage des déchets sur l'ensemble de nos chantiers avec un objectif de 80 % de valorisation.

#### Pour la consommation d'eau et des énergies :

REALITES va financer des compteurs pour évaluer les ressources consommées sur nos chantiers et signaler les fuites ou gaspillages. Un partenariat a donc été signé avec HXPERIENCE pour permettre un suivi rigoureux des énergies de chantiers. Les consommations seront analysées pour détecter les fuites qui devront être traitées rapidement et des équipements permettant des économies d'énergie seront également installés dans les bases vie (détecteur de présence, robinets temporisés, chasse double flux, etc.).

### QUALITÉ DE VIE SUR LES CHANTIERS

La charte définit également les prestations des bases vie de chantier en apportant une meilleure isolation et des équipements de qualité pour les compagnons. L'objectif est de garantir les meilleures conditions pour les intervenants sur les chantiers REALITES. Nous nous engageons à déployer et suivre des enquêtes de satisfaction.

### INCLUSION

Là encore, nous avons pris des engagements forts en demandant aux entreprises partenaires de réaliser 5 % des heures de leurs productions avec un dispositif d'inclusion (Insertion, Jeunes...), ce qui est équivalent aux donneurs d'ordre public les plus exigeants. Face aux enjeux de recrutement du BTP, nous ne souhaitons pas nous limiter aux marchés contraints. Nous pensons qu'il est indispensable de mobiliser nos partenaires afin de reconstituer de nouveaux viviers de compétences.

### LIMITATION DES NUISANCES POUR LES RIVERAINS

Pour limiter l'impact des chantiers sur la vie des riverains, des conditions sont précisées sur le stationnement, les livraisons, le nettoyage des voiries, les travaux sonores ou les éclairages des chantier... Un principe d'installation de chantier sera réalisé avec les règles applicables pour les entreprises.

### UNE COMMUNICATION MAÎTRISÉE

Un guide communication est aussi intégré au marché de travaux pour charter le visuel de nos chantiers : couleur, entretien du bardage, réglementation de la communication des entreprises, etc. L'objectif : uniformiser notre communication sur l'ensemble de nos opérations et impliquer les entreprises dans le respect de notre image de marque et optimiser l'efficacité du message produit pour nos clients.

#### Prochaines étapes :

- Vérifier la bonne application de la charte sur nos chantiers
- Mesurer la satisfaction de nos compagnons avec le développement de nouveaux outils. (L'objectif sur ce dernier point est de pouvoir afficher un Indice De Qualité de vie et Sécurité Chantier en 2024.)

### NOS RÉSULTATS

Depuis septembre 2022, ce document fait partie des pièces contractuelles jointes aux appels d'offre. Ce sont 33 tonnes de déchets collectés sur les chantiers avec une revalorisation de 87 % sur ces déchets.

Nous avons diffusé 18 appels d'offres depuis septembre 2022 et l'intégration de la charte Nos Chantiers Engagés dans nos pièces contractuelles.

Cela représente plus de 125 M€ de travaux qui incluront nos exigences environnementales et sociétales.

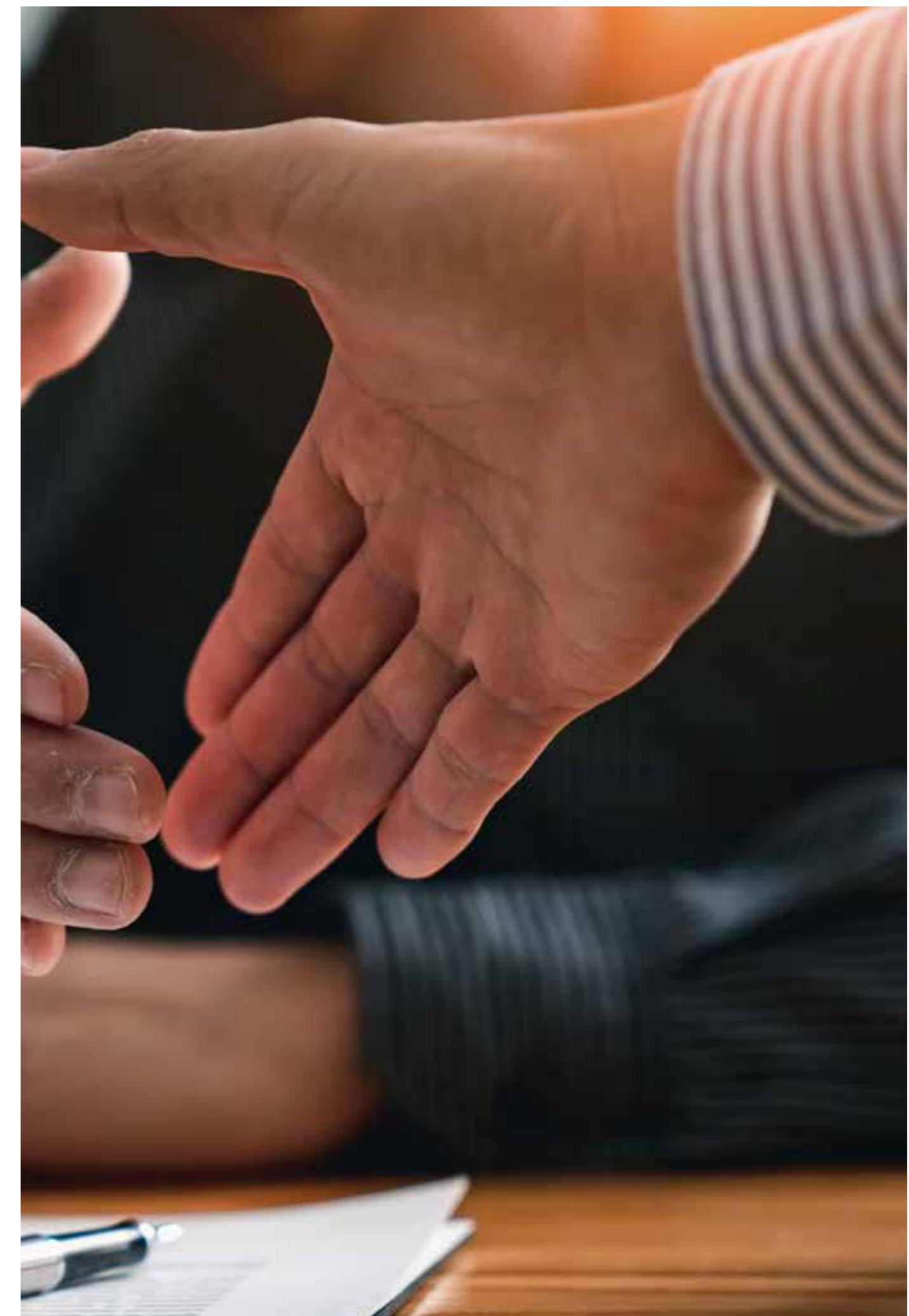
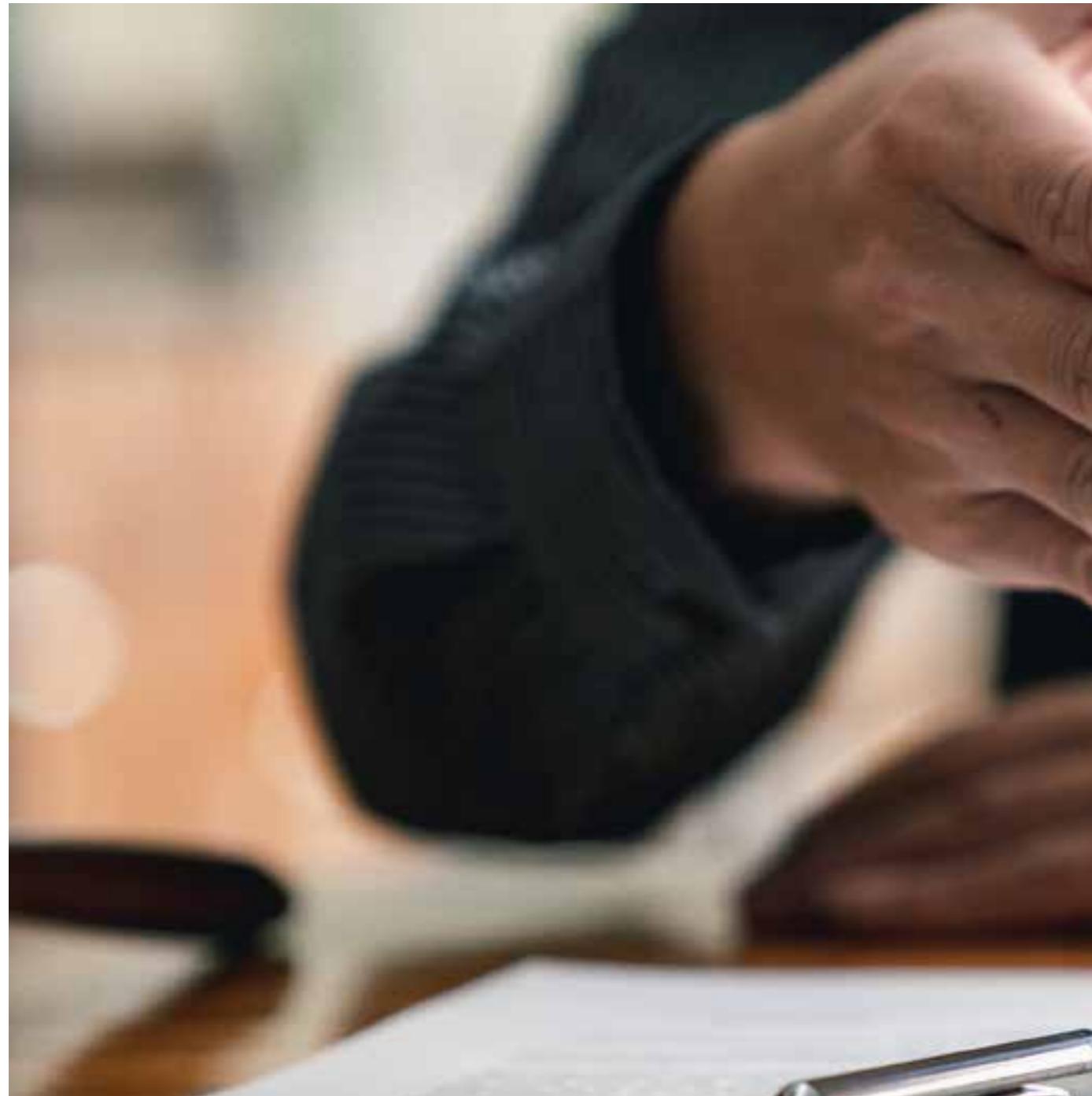
# 10 CLIENTS

**OBJECTIF STATUTAIRE :** PARTICIPER À LA QUALITÉ DE VIE DE NOS CLIENTS, RÉSIDENTS OU UTILISATEURS EN PROPOSANT DES SOLUTIONS RÉPONDANT AUX BESOINS ET ENJEUX DE LA SOCIÉTÉ, ET EN RECHERCHANT LE MAINTIEN D'UN RAPPORT QUALITÉ/ PRIX JUSTE

- NOS CLIENTS EN 2022
- SUIVRE ET AMÉLIORER LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS ET USAGERS
- PROPOSER DES PROJETS QUI RÉPONDENT AUX CRITÈRES DE QUALITÉ DE VIE DU GROUPE

- RECHERCHER LE MAINTIEN D'UN RAPPORT QUALITÉ/PRIX JUSTE
- DÉPLOYER DES RÉFÉRENTIELS QUALITÉ ET CONTRÔLER LEUR APPLICATION

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE  
DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



### NOS CLIENTS EN 2022

#### MAÎTRISE D'OUVRAGE

Pour l'ouvrage, nous accompagnons :

- les particuliers qui souhaitent habiter un nouveau logement ou investir;
- les acteurs privés ou publics en recherche de locaux tertiaires ou d'établissements médico-sociaux;
- les territoires qui souhaitent développer ou renouveler un quartier.

**823** LOTS ONT ÉTÉ LIVRÉS EN 2022.

Réervations par type de clients (France) *	2022
Résidentiel	<b>60%</b>
Géré	<b>27%</b>
Tertiaire	<b>12%</b>
Autres blocs	<b>1%</b>

\*hors Bauer

#### MAÎTRISE D'USAGE

Au travers de nos activités d'usage, nos clients sont des usagers qui bénéficient des services proposés sur nos 4 secteurs d'activités suivants :

Care	Entertainment	Hospitality	Food & Beverage
<b>MEDCORNER CITY</b> Pas encore de centres médicaux et paramédicaux en exploitation	<b>UP2PLAY</b> (à fin 2022) <b>2</b> complexes de divertissement familial	<b>CAPÉTUDES</b> (à fin 2022) <b>15</b> résidences étudiantes <b>1729</b> étudiants <b>1736</b> logements disponibles	
<b>HEURUS</b> (à fin 2022) <b>7</b> résidences services seniors <b>399</b> résidents permanents <b>729</b> logements disponibles		<b>Live&amp;Co</b> <b>1</b> Live&Coworking	
<b>VISTA SANTÉ</b> (à fin 2022) <b>1</b> centre de sport-santé			
<b>Midi et Demi</b> (à fin 2022) <b>23</b> restaurants			

### SUIVRE ET AMÉLIORER LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS ET USAGERS

Satisfaire les besoins de nos clients est indispensable pour les fidéliser. Le parcours de nos clients de l'ouvrage dure souvent plusieurs années et leur engagement financier est très important. Conscients de notre responsabilité, nous agissons en toute transparence et travaillons à l'amélioration continue de leur satisfaction.

Pour les clients de l'usage, la qualité de l'accueil et des services proposés est un impératif quotidien. Nous sommes engagés dans une démarche d'amélioration continue dans le seul but de satisfaire nos clients.

#### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2022:</b> Déployer des solutions qui permettent d'interroger les clients ouvrage à différents moments de leur parcours (en plus de la livraison), et d'interroger annuellement les clients de l'usage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction clients</li> <li>• Qualité de vie des habitants</li> </ul>	

L'avis de nos clients est le moteur de notre action au quotidien. Leurs retours sont essentiels pour nous permettre d'évaluer nos actions. Chaque année, nous interrogeons 100 % de nos clients ouvrage à la livraison des logements (hors blocs). Nous nous engageons par ailleurs à développer des outils pour suivre leur satisfaction à toutes les étapes de leur parcours et améliorer l'expérience client.

Les clients de l'usage sont également interrogés annuellement sur la qualité des prestations de services fournies dans nos sites d'exploitation.

## MAÎTRISE D'OUVRAGE

## NOS ACTIONS

À chaque début d'année, une enquête de satisfaction est réalisée pour notre compte par un cabinet externe indépendant sur l'ensemble de nos clients livrés au cours de l'année précédente. Cette enquête questionne sur la qualité de l'accompagnement de REALITES tout au long du parcours du client, et plus spécifiquement sur la qualité des prestations relatives au logement. Les réponses apportées par les clients sont traitées de manière anonyme par le cabinet externe indépendant. Cette enquête s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue afin de mieux répondre aux attentes de nos clients. Pour mesurer la satisfaction de nos clients de l'ouvrage, nous nous appuyons sur deux principaux indicateurs objectivés dans le cadre de notre accord d'intérressement :

- l'Indice De Satisfaction (IDS) ;
- le Net Promoter Score (NPS), calculé par la différence entre les clients ayant répondu de 9 ou 10 (ambassadeurs) et ceux ayant répondu entre 0 et 6 (détecteurs) à la question de recommandation globale.

En 2022, à la suite des retours des enquêtes réalisées auprès de nos clients livrés en 2021, nous avons mis en place les actions suivantes afin notamment de répondre à nos enjeux prioritaires à savoir :

- améliorer la satisfaction des clients en résidences principales et secondaires ;
- améliorer la régularité et la qualité de notre communication clients.

Nous avons mis en place les actions suivantes :

- création d'une offre d'options de cuisines du studio au T5 ;
- mise en place d'une grille de pré-chiffrage des travaux modicatifac acréateurs pour gagner en rapidité dans l'établissement des devis ;
- groupe de travail sur le développement d'un outil de suivi de chantier post-livraison ;
- modification des procédures de contrôles en cours d'exécution pour améliorer la qualité des livraisons.

Nous avons aussi déployé l'application « MYREALITES » sur 100 % des opérations dont le lancement commercial a été fait en 2022. Cette interface permet aux clients de suivre et centraliser toutes les informations liées à leur dossier, de dialoguer avec ses interlocuteurs et d'avoir une vision sur l'avancement des travaux. Plus de 3 500 clients ont accès à MYREALITES.

## NOS RÉSULTATS

**87 %** DE CLIENTS SATISFAITS, SOIT UNE PROGRESSION DE **6 POINTS PAR RAPPORT À 2021**

**+20 PT** DE NPS EN 2022, SOIT UNE PROGRESSION DE **15 POINTS PAR RAPPORT À 2021**

Indicateur (résidences classiques non gérées)	2021*	2022**
Taux de satisfaction (Indice De Satisfaction)	<b>81 %</b>	<b>87 %</b>
Taux de recommandation (Net Promoter Score)	<b>+5 PT</b>	<b>+20 PT</b>

\* Étude 2021 : Taux d'envoi 100 % : 655 clients contactés dont 395 ont répondu, soit un taux de réponse de 61 %. Il n'y a pas eu de résidence gérée vendue en diffus dans le cadre des livraisons 2021.

\*\* Étude 2022 : Taux d'envoi 100 % : 592 clients contactés dont 337 ont répondu, soit un taux de réponse de 56 %. Il n'y a pas eu de résidence gérée vendue en diffus dans le cadre des livraisons 2022.

L'IDS progresse de 6 points avec 87 % de nos clients « très satisfaits » ou « assez satisfaits » contre 81 % en 2021. Le NPS augmente de 15 points pour atteindre +20 PT.

La hausse de l'indice de satisfaction et du Net Promoter Score s'explique en partie par la réalisation du plan d'actions 2022 détaillé plus haut.

Les résultats de l'enquête 2022 nous ont permis d'identifier les points forts et les axes d'amélioration suivants pour 2023.

## POINTS FORTS :

**Relation pendant la construction :** 91 % de nos clients sont satisfaits de la fréquence et du contenu des informations communiquées, enregistrant une hausse de 13 pts par rapport à 2021.

**Personnalisation du logement :** 94 % de nos clients sont satisfaits des choix des matériaux proposés pour personnaliser leur logement et 92 % le sont pour les coloris proposés. Un indicateur qui va dans le sens de notre volonté de mieux satisfaire nos clients en résidence principale ou secondaire.

**MyREALITES :** 96 % de nos clients sont satisfaits de l'espace client internet mis à leur disposition.

## AXES D'AMÉLIORATION :

- ① Traitement et rapidité d'intervention dans le traitement des réserves
- ② Fréquence d'information pendant le traitement des réserves
- ③ Prise en charge des travaux modicatifac acréateurs

## FOCUS SUR

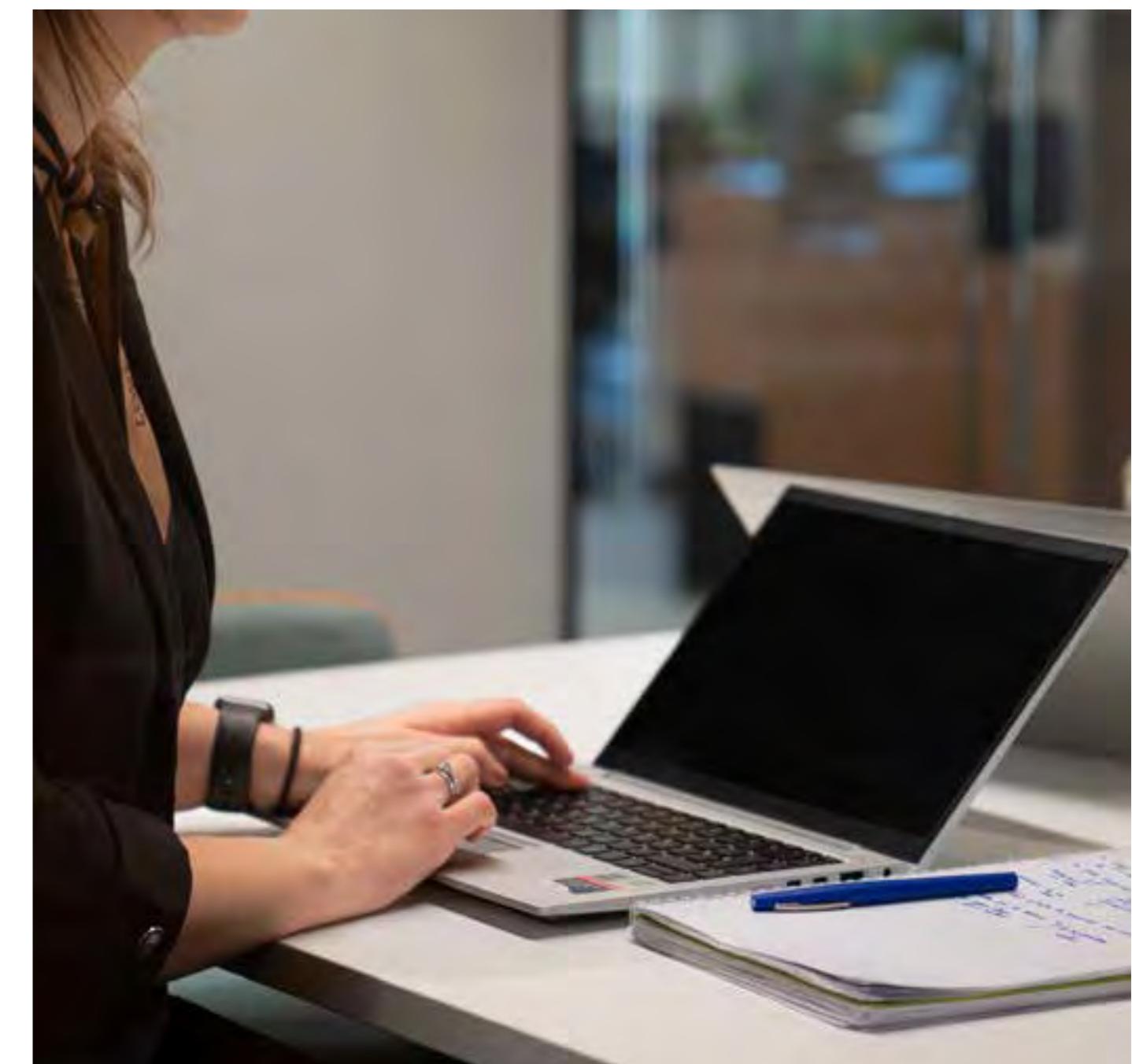
## IMMODVISOR, NOTRE PARTENAIRE POUR LA COLLECTE DE NOS AVIS CLIENTS

Immodvisor est une plateforme indépendante de recueil et de partage d'avis, un outil pour donner la parole aux clients afin qu'ils puissent partager leur expérience à plusieurs étapes du projet avec des avis certifiés et publics. Les avis clients sont gages de confiance tant au niveau de la qualité que de la quantité. Aujourd'hui, c'est l'un des principaux critères de choix d'un produit ou d'un service.

- 734 sollicitations clients
- 286 avis récoltés en 2022 pour 95 % de satisfaction
- Une note globale de 4,7/5

Les sollicitations interviennent à des moments clés :

- Signature du contrat de réservation
- Visite de cloisonnement
- Choix des matériaux
- Travaux modicatifac acréateurs
- Livraisons



## MAÎTRISE D'USAGE

## NOS ACTIONS

Notre objectif principal est la satisfaction de nos clients. Outre le fait que nos équipes sont en permanence au contact direct de nos clients pour répondre à leurs besoins et leurs attentes, nous nous attachons à réaliser une enquête de satisfaction annuelle qui permet de mettre en place un plan d'action dédié à chacun de nos usages et à chacun des sites en exploitation.

## HEURUS

Nous sollicitons annuellement nos résidents séniors pour qu'ils puissent s'exprimer sur la qualité de nos services et nous aider à construire notre plan d'amélioration continue. En 2022, 303 résidents ont été interrogés sur les 6 résidences ouvertes à fin 2021. Au-delà de ces enquêtes de satisfaction annuelle, nos résidents sont invités à participer à des commissions « restauration » et des commissions « animation et vie sociale » qui se tiennent semestriellement. Ils peuvent aussi se présenter au Conseil de résidence ou élire leurs représentants au sein du Conseil de résidence. Leurs retours sont essentiels pour nous permettre d'évaluer nos actions.

## CAPÉTUDES

En 2022, une enquête a été réalisée auprès de 1 696 étudiants résidents sur les 15 résidences ouvertes à fin 2021.

## MIDI ET DEMI

En 2022, nous avons réalisé une enquête auprès de 10 restaurants sur 23 (représentant 31 % des couverts). Durant la crise sanitaire liée au COVID, les enquêtes de satisfaction ont été arrêtées compte tenu de la très grosse baisse d'activité. Le rythme d'une enquête par an reprend doucement et sera effectif en 2023.

## LIVE&amp;CO

LIVE & CO a interrogé 43 responsables d'entreprises avec qui ils ont contractualisé pour le Live & Coworking, le tout premier centre d'affaires du Groupe REALITES, dans l'ancien siège du Groupe, le bâtiment le CAIRN.

## UP2PLAY

UP2PLAY a mis à disposition de ses clients un QR code au stand accueil de son complexe sports-loisirs aux Sables d'Olonne.



## FOCUS SUR

## LE MUR DES POST-EAT CHEZ MIDI ET DEMI

Midi et Demi met à disposition de ses clients un mur des post-eat en fin de parcours qui permet :

- de recueillir les avis clients, les conseils, les axes d'améliorations ;
- l'anonymat et la spontanéité dans les messages ;
- un échange via un retour de l'équipe par post-it ;
- une réactivité, un réajustement au quotidien.

Sur nos 19 restaurants d'entreprises, 13 ont le mur des post-eat, soit un libre accès à 70 % des clients utilisateurs journaliers de nos restaurants d'entreprises.



## NOS RÉSULTATS

Indicateurs Filiales d'usages	Taux de réponse	Taux de satisfaction	Taux de recommandation
HEURUS	79% 240 répondants	97%	+31 NPS
Capétudes	24% 404 répondants	72%	68%
Midi et Demi	NA 753 répondants	74%	NA
Up2play	NA 6 répondants	91%	NA
Live&Co (coworking LE CAIRN)	30% 13 répondants	92%	85%

Les niveaux de satisfaction sont dépendants du secteur d'activité et il est difficile de les comparer d'un usage à un autre. Outre les données du secteur, nous recherchons les informations actualisées communiquées par nos concurrents, diffusées sur leurs supports de communication mais les quelques informations récoltées à date ne sont pas toujours actualisées.

Dans les résidences de services séniors Heurus, le taux de satisfaction 2022 est de 97 %. Le taux relevé chez la concurrence se situe entre 90 % et 97 % selon les données collectées.

L'enquête menée par CAPÉTUDES, au sein de ses résidences étudiantes, révèle un taux de satisfaction globale de 72 %. Cette année, seuls les locataires étudiants ont été interrogés ce qui peut expliquer un taux inférieur au standard du marché. Les prochaines enquêtes de satisfaction client seront donc basées sur les deux cibles de « clients » : les étudiants et leurs parents. Il est à noter que peu de gestionnaires de résidences étudiantes diffusent les résultats de leurs enquêtes de satisfaction, ce qui limite la comparaison avec la concurrence sur les résultats obtenus.

Selon une enquête réalisée en 2021 par le cabinet de conseil et de formation l'Académie du Service, la satisfaction globale des clients du secteur de la restauration est autour de 60 %. On voit que la satisfaction des clients des restaurants d'entreprise opérés par MIDI ET DEMI atteint 74 % ce qui montre un score très positif.

Pour ce qui concerne la restauration opérée par Midi et demi au sein des résidences HEURUS, le taux de satisfaction des résidents est de 82 %.

Concernant le loisir indoor, aucune donnée n'est aujourd'hui accessible sur la concurrence de ce secteur d'activité. Le taux de satisfaction de UP2PLAY de 91 % est un score élevé qu'il est difficile de comparer.

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité juge cet objectif atteint. Il constate cependant des niveaux assez disparates entre les activités, principalement liés aux différents degrés de maturité de leurs activités.

Pour les activités ouvrage, outre les objectifs de moyens formulés dans l'objectif, le comité relève une forte progression des taux de satisfaction depuis quatre ans, preuve que les actions mises en place sont efficaces.

Pour plusieurs activités usage créées récemment, cette enquête client était la première, et n'a pas montré des taux de participation ou d'envoi satisfaisants. Si ces indicateurs ne sont pas les meilleurs, ils ne remettent pas en cause l'atteinte de l'objectif, qui se concentre sur les moyens. De plus, chacune des activités a pris des engagements pour améliorer ces taux pour les prochains exercices. Enfin, le comité a invité REALITES à étudier les taux de satisfaction au regard des comparables (activités similaires dans le Groupe ou benchmark externes) pour donner plus de sens à ces chiffres.

## SENSIBILISER TOUS LES COLLABORATEURS À L'ANTI-CORRUPTION

La qualité de vie est au cœur de la mission de REALITES. Notre levier d'action est de proposer des programmes ou d'orienter les donneurs d'ordre pour mettre en place les critères définis par le Groupe comme nécessaires à la qualité de vie des habitants ou aux usagers de nos services.

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2024:</b> 100 % des projets développés répondent à 50 % du référentiel qualité de vie du Groupe	• Qualité de vie des habitants	1 5

Nous voulons nous assurer que les critères de qualité de vie soient pris en compte dans nos décisions.

### NOS ACTIONS

Nous avons défini la « qualité de vie des habitants/usagers » sur la base de 5 critères intégrés au sein de la calculette d'utilité sociétale

- la prise en compte de la proximité du projet avec des services essentiels selon le concept de la ville du quart d'heure ;
- la proximité des transports en commun ou de solutions de mobilité douce ;
- la performance acoustique et thermique de l'ouvrage ;
- le respect des référentiels qualité du Groupe ou des donneurs d'ordre pour la conception du projet ;
- le respect des référentiels qualité du Groupe ou des donneurs d'ordre pour l'équipement du projet.

Pour atteindre l'objectif opérationnel de mission en 2024, chaque projet développé devra compter au moins 2 critères avec une performance supérieure à 50 % et être dans les pratiques de marchés sur les autres critères de qualité de vie.

### NOS RÉSULTATS

**83 %** DES PROJETS OUVRAISON DÉVELOPPÉS RÉPONDENT À AU MOINS 50 % DU RÉFÉRENTIEL QUALITÉ DE VIE DU GROUPE.

Indicateur (en % du CA développé)	2022	Objectif
% des projets ouvrage développés répondant à au moins 50 % du référentiel qualité de vie du Groupe	83 %	<b>100 % EN 2024</b>

## FOCUS SUR

### LE PROJET BAUER, NOUVEAU LIEU OUVERT SUR LE TERRITOIRE PROPOSANT DE MULTIPLES USAGES AUX HABITANTS DE SAINT-OUEN

Stade emblématique du Red Star FC depuis 1909, le stade BAUER occupe une place particulière dans le cœur des habitants de la ville de Saint-Ouen-sur-Seine dont il a accompagné le rayonnement et l'évolution depuis 111 ans.

Lauréat en juin 2019 du concours « Imaginons la Métropole du Grand Paris », plus grand concours d'urbanisme d'Europe, le Groupe REALITES, associé aux agences d'architectes SCAU et Clément Blanchet, est retenu pour concevoir un projet de stade ouvert sur la ville et ses habitants.

Au projet de rénovation du stade, est associé un projet immobilier de 30 000 m<sup>2</sup> caractérisé par sa mixité d'usages comprenant des bureaux, un coliving, un pôle santé, des commerces, des lieux de restauration pour perpétuer une histoire populaire et donner le champ libre aux cultures urbaines.

Vivant 7 jours sur 7, le stade deviendra, à la fois, un lieu de ferveur populaire et un pôle de vie, incarné par ces commerces et services, notamment de santé, destiné aussi bien aux Audoniens, qu'aux (Grands) Parisiens, touristes et visiteurs des Puces. Créeur de valeurs, ce projet est aussi un projet créateur d'emplois : plus de mille cinq cents emplois directs projetés.

Le chantier se déroulera de manière à permettre au Red Star de continuer à jouer ses matchs à domicile. Les travaux débuteront dès l'été 2021 pour s'achever en 2024. Dans la perspective des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, la Ville de Saint-Ouen-sur-Seine compte inscrire le stade Bauer situé, à moins de 2km du Village des Athlètes, comme l'un des sites d'entraînement.



## RECHERCHER LE MAINTIEN D'UN RAPPORT QUALITÉ/PRIX JUSTE

REALITES participe à l'accession au logement pour tous en proposant une part de logements abordables au sein de ses programmes. La variation du chiffre d'affaires concerné peut s'expliquer par la géographie des projets, car le Groupe reste soumis aux conditions applicables dans les différentes localités sur ces sujets.

### NOS RÉSULTATS

#### 32 % DES PROJETS OUVRAGE DÉVELOPPÉS AVEC DES LOGEMENTS ABORDABLES

Indicateurs	2021	2022
<b>Maitrise d'ouvrage</b> % des projets ouvrage développés avec des logements abordables (en % du CA développé)	15 %	32 %
<b>Maitrise d'usage</b> % des logements abordables au sein des résidences HEURUS	100 %	100 %
% des logements abordables au sein des résidences CAPÉTUDES	0 %	0 %

## DÉPLOYER DES RÉFÉRENTIELS QUALITÉ ET CONTRÔLER LEUR APPLICATION

La Direction Performance accompagne le développement des activités ouvrage dans ses enjeux de satisfaction clients et de qualité. Elle s'attache à structurer les standards à la fois sur les produits, les services et les logements livrés, mais aussi sur les process qui permettent la satisfaction client.

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<p><b>2024:</b> Pour l'ouvrage, auditer l'application du référentiel logement lors de la conception. Pour l'usage, mettre en place des démarches qualité pour toutes nos filiales</p> <p><b>2026:</b> Pour l'ouvrage, auditer l'application du référentiel prestation logement lors de la livraison</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfaction clients</li> <li>Qualité de vie des habitants</li> </ul>	

Nous souhaitons structurer les process qualité de nos opérations ouvrage et mettre en place un contrôle qualité du bon respect des référentiels pour assurer la satisfaction de nos clients.

## FOCUS SUR

### RÉALISATION ET INSTALLATION DE MODULES D'HABITATION DÉPLAÇABLES SUR LE TERRITOIRE DE RENNES

A travers un projet lancé par la Métropole Rennaise, notre filiale REALITES BuildTech a réalisé et installé des modules d'habitation d'urgence déplaçables.

Construits en matériaux biosourcés dans notre usine REALITES BuildTech Industrie, à proximité de Rennes, nos logements sociaux de transition ont été élaborés et pensés avant tout pour l'utilisateur, afin d'offrir des logements qualitatifs, confortables et intimes. Livrés meublés, ces modules proposent aux territoires une solution clé en main, qui place la qualité de vie des habitants, y compris les plus fragiles, au cœur de leur conception.



C'est en cela que des notions telles que « qualité des logements », « espaces de vie », « accessibilité », « praticité » ou encore « bien-être » ont été la pierre angulaire de notre réflexion pour concevoir les modules.

En quête perpétuelle d'innovation et de développement, ce projet est une occasion idéale de mettre à profit notre savoir-faire au service du logement pour tous.



## MAÎTRISE D'OUVRAGE

## NOS ACTIONS

Structuration de la Direction Performance avec 2 piliers :

**1. Service qualité des opérations**

- Définit l'exigence de REALITES quant au niveau de conception et de réalisation des ouvrages et en garantit l'atteinte.
- Élabore et améliore en continu les processus qui soutiennent le respect des engagements en termes de qualité, de coûts et de délais.

**2. Service expérience clients**

- Contribue à l'amélioration de la satisfaction clients par la définition et la mise en place d'actions stratégiques.
- Garantit la précision, la réactivité et la sincérité dans la communication avec le client. Cette direction porte aussi les besoins ou insatisfactions des clients à la connaissance des équipes projets.

Finalisation du référentiel conception en 2021 qui précise les standards attendus par typologie d'actifs :

**1. Le référentiel conception logement**

- 12 indicateurs ont été retenus pour constituer ce référentiel. L'objectif était de définir les caractéristiques d'un logement de qualité selon REALITES (luminosité, surface, etc.).
- C'est le résultat d'une réflexion issue d'un workshop fondateur qui a mobilisé l'ensemble de la direction maîtrise d'ouvrage et de plusieurs directions référentes du Groupe.
- Intégration des nouvelles options cuisines dans le référentiel pour permettre leur commercialisation.

**2. Le référentiel prestation logement**

- Contribue à améliorer la qualité des matériaux et équipements proposés aux clients tout en optimisant les coûts d'achat.
- 2021 a permis l'état des lieux des contrats cadres existants pour initier un travail de fond destiné à améliorer la satisfaction de nos clients.

Déploiement d'un outil pour vérifier l'application des référentiels pour :

- le bâtiment : taille de l'immeuble, composants et structuration (critères qualitatifs);
- le logement : morphologie des logements, dimensions et équipements (critères techniques).

Révisions de contrats cadres (paroi de douche, mobilier de cuisine, radiateurs, placards) effectuées dans le cadre du référentiel prestation logements pour améliorer la qualité livrée

Tenue de comités de pilotage Performance bimestriels réunissant toutes les directions opérationnelles permettant de suivre l'avancement des sujets stratégiques

Respect des critères de conception et de prestations pour les logements suivis dans la calculette d'utilité sociétale

## NOS RÉSULTATS

**12** AUDITS INTERNES EFFECTUÉS EN 2022 SUR LE DÉPÔT DE PERMIS DE CONSTRUIRE ET LE LANCEMENT COMMERCIAL

**1** PROCESSUS REVU : VENDRE AU BON RYTHME ET AU JUSTE PRIX

## MAÎTRISE D'USAGE

Plus qu'un outil, la démarche qualité est indispensable pour assurer un service de qualité dans les sites d'exploitation !

Nous accueillons de nombreux collaborateurs en remplacement et il est nécessaire qu'ils puissent avoir, à leur disposition, les process et modes opératoires pour maintenir un service de qualité. C'est donc un enjeu de productivité et un véritable outil de retour d'expérience qui bénéficie aux organisations. Déployer une démarche qualité améliore le quotidien de l'exploitation tout en assurant le respect des réglementations en vigueur et label visés. La démarche qualité nous permet également d'avoir un niveau de service équivalent dans tous les sites d'exploitation d'une même marque. S'inscrire dans une démarche qualité c'est pour nous, à la maîtrise d'usage, rechercher en permanence à améliorer la satisfaction de nos clients et la qualité de vie au travail de nos collaborateurs.

Certaines activités sont déjà très avancées dans la démarche qualité, rendue nécessaire par la réglementation comme c'est le cas dans les résidences HEURUS dont le Service d'Aide à Domicile intégré est autorisé par le Conseil Départemental et audité. Le pôle Care bénéficie d'ores et déjà d'un service qualifié qui va pouvoir bénéficier à l'ensemble des marques en incubation.

Dès 2023, le pôle Food & Beverage a prévu le recrutement d'un responsable qualité, hygiène et sécurité afin de déployer les process au sein de chacun de ses restaurants et permettre d'améliorer la mise en place de référentiel commun.

Les deux autres pôles bénéficieront, dans un premier temps, de l'appui des fonctions support du Groupe pour le lancement de cette démarche à initier à l'horizon 2024.


**FOCUS SUR**
**SIMULATEUR DE VIEILLISSEMENT : RESENTER POUR MIEUX AGIR POUR LES COLLABORATEURS HEURUS**

Tous les collaborateurs HEURUS ont eu l'opportunité de tester un simulateur de vieillissement. L'objectif ? Ressentir pour mieux comprendre et améliorer la compréhension du processus du vieillissement. Quand nous travaillons auprès des personnes âgées, il est plus qu'essentiel de pouvoir se mettre à leur place pour mieux les connaître et les comprendre. C'est pour cette raison qu'à chaque intégration de collaborateur, nous proposons cette expérience.

Coordonnée par l'infirmière référente d'HEURUS, l'expérience est radicale : par un système d'accroches et de poids sur les jambes, les bras, les épaules, les pieds et les mains, on simule la perte de mobilité et on contraint les articulations. A cela viennent s'ajouter les différentes pathologies visuelles : DMLA, cataracte, myopie ainsi qu'un casque anti-bruit qui simule la perte d'audition.

Cette expérience est très riche humainement car elle nous permet de comprendre le quotidien et la temporalité de la personne âgée et donc de l'accueillir avec douceur et bienveillance : c'est bien là, tout le positionnement d'HEURUS !



# 11 COLLABORATEURS

OBJECTIF STATUTAIRE : FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE DES COLLABORATEURS ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOTRE CAPITAL HUMAIN

- S'ENGAGER POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES AUX MÉTIERS DU GROUPE ET POUR LA FORMATION DES JEUNES

- METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL À L'ÉCHELLE DU GROUPE
- SUIVRE ET AMÉLIORER LA SATISFACTION DES COLLABORATEURS

- FAVORISER L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT
- AVOIR UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF
- PROPOSER DES AVANTAGES AUX COLLABORATEURS

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



231



232



Convaincue que la clé de notre réussite repose sur le Capital Humain, son engagement et son implication dans l'atteinte des objectifs, la Direction du Capital Humain recherche des compétences techniques tout autant que des personnalités, l'essentiel reposant sur l'adéquation entre les valeurs du candidat et les valeurs du Groupe.

Notre fort ADN entrepreneurial et la nature des projets que nous portons avec conviction et enthousiasme nous permettent d'attirer de nombreux profils de qualité. Les candidats qui rejoignent l'aventure REALITES sont très souvent en quête de sens et de responsabilisation dans leurs actions du quotidien. Ils viennent chercher des projets innovants et ambitieux, qui répondent à des enjeux sociaux et environnementaux et souhaitent vivre une aventure tant humaine que professionnelle.

Les opportunités sont nombreuses entre les activités de maîtrise d'ouvrage, de maîtrise d'usage, et d'ingénierie. Les enjeux sont différents, mais les activités sont complémentaires et illustrent parfaitement notre positionnement de développeur territorial.

**Véronique SOUBIGOU**  
*Directrice du Capital Humain Groupe*

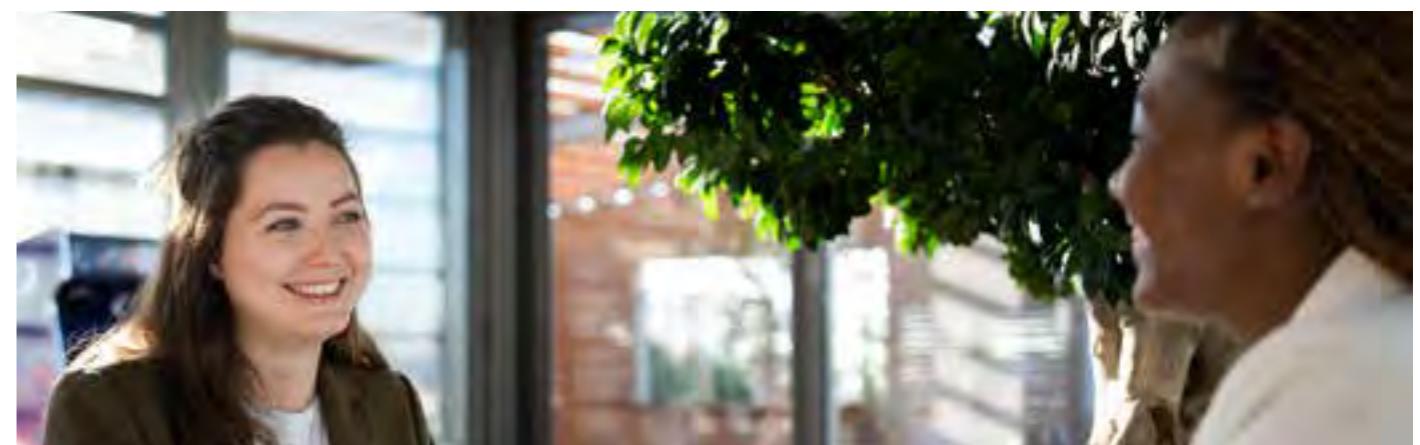
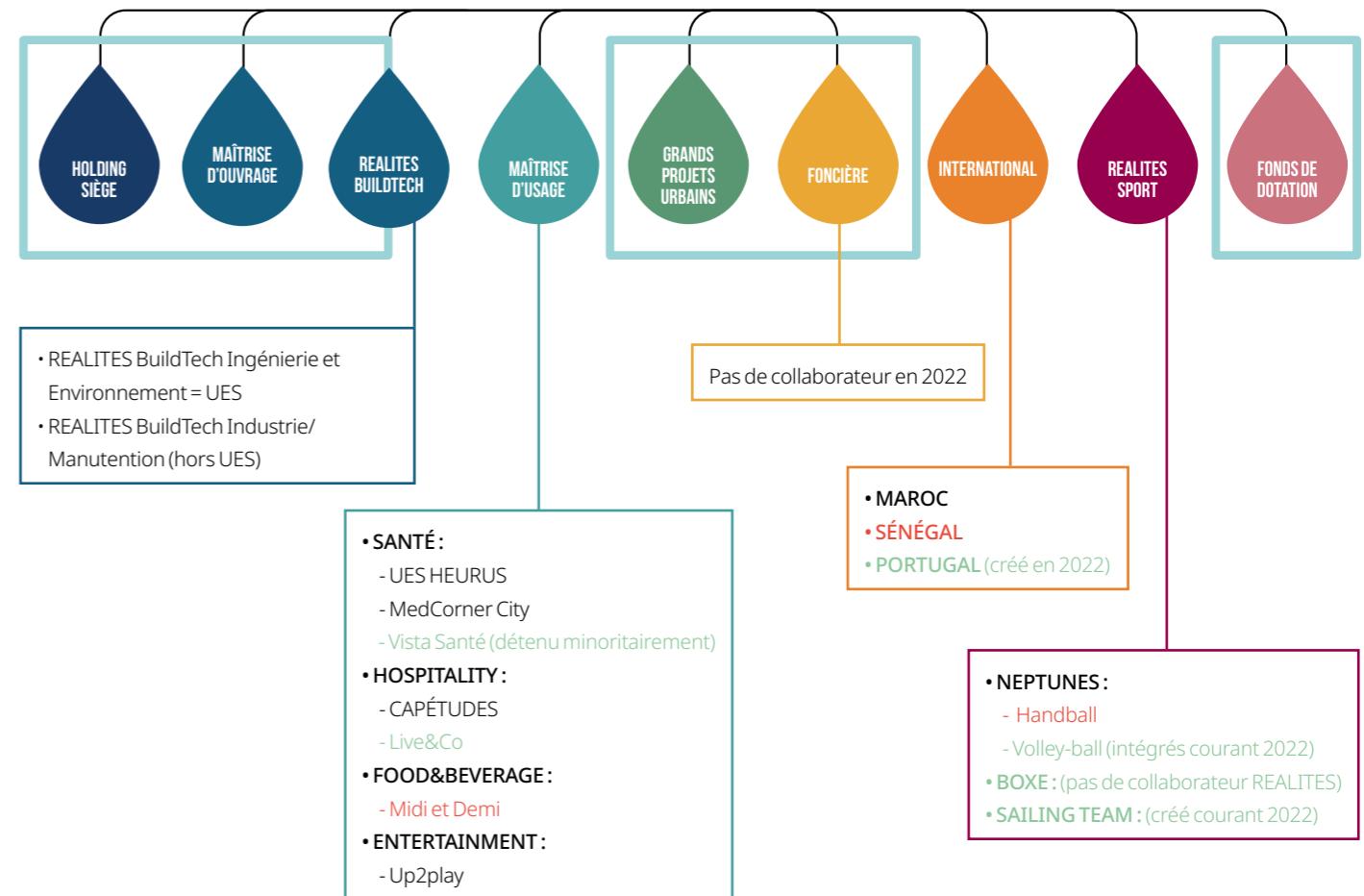


## CHIFFRES CLÉS 2022

EFFECTIF	FORMATION
(au 31/12/2022 sur le périmètre du rapport d'impact sociétal)	
<b>Effectif total :</b> <b>929</b> collaborateurs (+52 % vs 2021) dont 93 % en CDI	<b>10,1</b> heures de formation en moyenne par collaborateur
54 % UES* 46 % Hors UES	<b>57 %</b> des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation dans l'année.
<b>55 %</b> de femmes dans les effectifs	<b>78 %</b> des collaborateurs formés à la diversité
Effectif par zone géographique : <b>97 %</b> France <b>3 %</b> International	<b>75 %</b> des managers recruteurs formés à la non-discrimination sur les deux dernières années
Effectif par tranche d'âge : <b>4 %</b> < 24 ans <b>84 %</b> entre 24 et 50 ans <b>12 %</b> > 50 ans	<b>SATISFACTION DES COLLABORATEURS</b>
* UES : Unité économique et sociale	<p><b>77 %</b> de taux de participation (+13 pts vs 2021)</p> <p><b>89 %</b> des collaborateurs interrogés se disent fiers de travailler pour REALITES.</p> <p><b>82 %</b> des collaborateurs interrogés recommanderaient REALITES à leur entourage.</p>

\* UES : Unité économique et sociale

EMPLOI	AVANTAGES SOCIAUX
<b>589</b> embauches en CDD et CDI (+61 % vs 2021)	<b>100 %</b> des collaborateurs éligibles couverts par une couverture santé et prévoyance de qualité (hors cas de dispense)



## S'ENGAGER POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES AUX MÉTIERS DU GROUPE ET POUR LA FORMATION DES JEUNES

Nous voulons accompagner la croissance du Groupe en répondant aux besoins opérationnels pour les recrutements, tout en conservant notre ADN et notre culture d'entreprise dans un contexte de croissance. De plus, l'intégration des nouvelles sociétés dans le Groupe nécessite de partager la culture d'entreprise, les outils, les process, avec un socle de fondamentaux à respecter. REALITES souhaite aussi attirer de nouveaux talents, fidéliser ses collaborateurs en leur permettant de développer leurs compétences et créer les viviers pour les recrutements de demain.

## DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DU GROUPE À TRAVERS NOTRE MARQUE EMPLOYEUR

### NOTRE ENGAGEMENT

Nous souhaitons développer notre marque employeur pour renforcer les liens entre les collaborateurs et porter les valeurs du Groupe à l'externe.

### NOS ACTIONS

#### La Charte du Collaborateur

Chez REALITES, la qualité du « travailler ensemble » est un enjeu central. Nous avons élaboré la « **Charte du Collaborateur** » sur la base des valeurs que nous portons et des principes de fonctionnement qui doivent sous-tendre nos actions et nos comportements au quotidien. Chacun sait ce que l'on attend de lui et ce qu'il peut attendre des autres.

### LES 3 VALEURS FONDATRICES DE REALITES SONT :

#### L'ESPRIT D'ENTREPRENDRE

État d'esprit porté et appliqué avec enthousiasme et dynamisme par chaque collaborateur visant à mobiliser les ressources et les moyens individuels et collectifs pour répondre à des ambitions de performance et d'innovation.

- // Je m'appuie sur une intelligence collective
- // Je cherche à améliorer l'existant
- // Je m'attache à être dans un état d'esprit positif, constructif et enthousiaste
- // J'ose et j'ai le droit à l'erreur

**De chaque collaborateur naît un intrapreneur !**

#### L'EMPATHIE

Chez REALITES, l'empathie c'est prendre conscience des contraintes des autres, sans jugement, et se comporter avec bienveillance.

- // Je m'exprime sans crainte
- // J'écoute et je m'adapte à mes interlocuteurs
- // Je mesure l'impact de mes actes sur mon environnement
- // J'agis dans le respect d'autrui et de l'entreprise
- // Je m'ouvre aux problématiques des uns et des autres et je suis solidaire

**De l'empathie naît le lien et la cohésion !**

#### LA TRANSPARENCE

Le succès de REALITES passe par la capacité de ses collaborateurs à faire preuve de clarté. Ils savent être objectifs et sincères en toutes circonstances, entre eux et dans leur travail.

- // Je mets en place tous les process issus de mes tâches et les rends accessibles aux autres
- // Je reste constructif et objectif dans mes analyses
- // Je sais me remettre en question et j'assume mes erreurs
- // Je suis en mesure de rendre des comptes sur mon activité avec clarté et sincérité

**De la transparence naît la confiance !**

### MISE EN PLACE D'UNE COMMUNAUTÉ DES AMBASSADEURS

En 2021, nous avons créé la « Communauté des Ambassadeurs REALITES » sur le périmètre UES REALITES. La mise en place de cette communauté répond au besoin de contribuer à la notoriété du Groupe, de porter son ADN et ses valeurs chez REALITES et au-delà.

C'est au total une trentaine de collaborateurs engagés et motivés qui ont répondu présent à notre appel à candidature.

Une première journée d'atelier s'est tenue fin 2021 afin de définir notre raison d'être et nos missions.

Une deuxième rencontre en mars 2022 a permis de donner lieu à la présentation de l'identité visuelle, travaillée en amont et présentée à l'ensemble des membres.

L'équipe des ambassadeurs est ensuite passée à l'action avec la mise en place de groupes de travail sur 4 thématiques soumises autour de la marque employeur :

- Comment pouvez-vous nous aider à améliorer l'accompagnement des nouveaux arrivants ?
- Comment pouvez-vous nous aider à attirer de nouveaux talents ?
- Dans le cadre de notre politique jeunes, comment pouvez-vous nous aider à animer un stand sur un salon étudiant ?
- Comment pouvez-vous nous aider à faire circuler l'information auprès de tous les collaborateurs du Groupe ?



Les filiales hors UES travaillent leurs éléments de marque employeur en s'appuyant sur leur propre raison d'être, tout en s'inscrivant dans la démarche globale et les valeurs du Groupe.

### NOS RÉSULTATS

Selon le baromètre interne réalisé en 2022 :

**87 %**

des collaborateurs ont répondu que les valeurs portées par le Groupe REALITES sont alignées avec leurs valeurs personnelles.

# 11 COLLABORATEURS

## DÉVELOPPER NOTRE CAPITAL HUMAIN

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIF OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS
2023 : 100 % des collaborateurs assistent à une formation au moins une fois par an	Fidélisation et engagement des collaborateurs	2

Les métiers du Groupe évoluant constamment, il y a un fort besoin de formation pour maintenir et développer les compétences des collaborateurs. De plus, nous devons faire face à des enjeux de croissance importants, impliquant de nombreux recrutements sur deux types de profils en tension :

- des profils très qualifiés sur nos activités de maîtrise d'ouvrage et ressources nécessitant une mise à jour régulière de leurs compétences
- les métiers du service à la personne et de la restauration pour nos filiales usage. Nous souhaitons assurer une formation initiale pour les moins qualifiés et aider à leur montée en compétences.

Ces profils prioritaires déterminent ainsi nos axes prioritaires pour la formation afin de pallier nos difficultés de recrutement.

### NOS ACTIONS

En 2022, pour l'UES nos axes prioritaires de formation ont porté sur les thématiques suivantes :

- **Métier** avec le Lean Management ou les formations sur les nouvelles réglementations;
- **Outil** avec les formations internes sur SPHE'R ou sur de nouveaux outils comme SQUASH;
- **Transverse** comme les formations sur le management ou le tutorat.

La diversité des formations proposées a également augmenté afin de :

- maintenir la compétence de nos collaborateurs dans le cadre de la transformation de nos métiers, avec par exemple la formation LEAN Management pour REALITES BuildTech;
- développer les compétences de nos collaborateurs avec par exemple la formation « Les écrits de la relation client ».

Les formations internes centrées sur les outils ont baissé au profit de formations externes plus orientées sur les compétences techniques ou transverses de nos collaborateurs.

Pour les filiales hors UES, la gestion de la formation se fait au plus près du terrain, avec la prise en compte d'enjeux adaptés aux métiers de l'usage. Par exemple, HEURUS a défini un plan de formation portant sur les axes prioritaires suivants :

- la prévention de la pénibilité sur le poste de travail;
- la prise en charge qualitative de la personne âgée;
- la valorisation de la diversité.

### NOS RÉSULTATS

# 57 %

des collaborateurs ont suivi au moins une formation en 2022

Indicateur	2021	2022	Objectif
Nombre total d'heures de formation	6 380	8 778	
Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur	11,7 h	10,1 h	
Part des collaborateurs ayant assisté à au moins une formation par an*	61 %	57 %	100 % EN 2023

\* Sont prises en compte les formations internes et externes, quelles que soient les modalités pédagogiques ou les durées. Les formations réglementaires (incendie, santé et sécurité, corruption...) ne sont pas intégrées.

Il est à noter que la part des collaborateurs ayant assisté à au moins une formation par an a diminué de 4 pts entre 2021 et 2022, ce qui s'explique par la forte croissance des effectifs dans le même temps (+ 52% vs 2021), et par l'acquisition récente de filiales de l'usage et de REALITES BuildTech Industrie qui ont encore besoin de temps pour se structurer au niveau de la gestion des ressources humaines.

## DÉVELOPPER LES VIVIERS EXTERNES POUR ANTICIPER LES RECRUTEMENTS

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIF OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS
2024 : Créer des parcours de formation ouverts à tous pour les métiers prioritaires du Groupe	Fidélisation et engagement des collaborateurs	2

REALITES souhaite créer des parcours de formation pour développer les viviers de compétences suivant le développement du Groupe.

### NOS ACTIONS

Pour recruter nos nouveaux talents et les former sur un métier en pénurie, notre Direction du Capital Humain a développé le projet BOOST'R, un programme de formation spécifique au métier du développement foncier. Le déploiement est prévu en 2023.

Pour renforcer le développement de nos BU, 5 candidats seront sélectionnés sur les territoires où nous sommes implantés et formés en interne notamment par l'École Supérieure des Professions Immobilières (ESPI de Nantes), dont notre Président Yoann CHOIN JOUBERT est le parrain de la promotion 2022-2023. Pour accompagner nos futurs étudiants, une équipe de tuteurs en interne sera également créée.

Cette formation est ouverte à tous types de profils : candidats en recherche d'un premier emploi, d'une reconversion professionnelle ou d'un nouveau défi. Et pour ce faire, nous innovons dans nos méthodes de recrutement avec la start-up nantaise HOC JOB : recrutement sans CV, nous nous basons avant tout sur leur personnalité et leur motivation. En septembre 2022, le Groupe a participé au premier forum de l'emploi organisé au cœur du quartier de Plaisance à Orvault par HOCJOB.



### INTERVIEW BRUNE SANS

« C'est une façon disruptive et novatrice pour nous de recruter nos talents. Cela s'inscrit parfaitement dans nos valeurs. Le sourcing est maintenant lancé avec HOC JOB qui s'appuie sur un réseau d'association solide pour recruter. Nous avons hâte de recevoir les premiers candidats et leur faire intégrer notre aventure entrepreneuriale et humaine ! »



Pour ce qui est des filiales de l'usage, elles ont engagé un travail de fond afin de structurer une démarche pour anticiper leurs besoins en compétences sur les métiers en tension, après une période de formation. L'idée est de créer des parcours de formation continue pour pallier les déficits de formations initiales pour certains métiers.



## FOCUS SUR

### LA FORMATION BIENTRAITANCE CHEZ HEURUS

Pour accompagner les directeurs de résidences et les infirmiers coordinateurs à encadrer la démarche de bientraitance au quotidien au sein des résidences services pour seniors HEURUS, il leur a été proposé une formation avec l'organisme Forma Santé.

Certaines résidences ont pu sensibiliser leurs collaborateurs grâce à un jeu d'enquête porté par l'infirmière coordinatrice d'une des résidences.



### NOS RÉSULTATS

# 1

projet de recrutement par la formation développée en 2022



Le 12 décembre 2022, à l'occasion d'un petit déjeuner, Yoann CHOINJOURBET a eu le plaisir de partager un moment privilégié avec les étudiants du Groupe ESPI, dont il est le parrain.

## IDENTIFIER ET GÉRER LES TALENTS

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIF OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS
<b>2023 :</b> 100 % des BU / directions font une revue annuelle prioritaires des talents et mettent en place des dispositifs de suivi de ces talents	Fidélisation et engagement des collaborateurs	2

La croissance du Groupe offre de nombreuses opportunités de mobilité et de développement des compétences pour les collaborateurs. La Direction du Capital Humain travaille main dans la main avec toutes les directions dans la démarche d'identification de leurs talents, pour proposer un accompagnement dans le développement des carrières et anticiper les futurs besoins du Groupe. L'objectif est de fidéliser ces collaborateurs en les suivant dans leur évolution à court ou moyen terme.

Le suivi des talents et l'accompagnement de leur développement permet aussi de faire face aux besoins de recrutements, en particulier sur les secteurs en tension.

### NOS ACTIONS

La Direction du Capital Humain a d'abord mis en place le processus de la Revue des Talents avec la maîtrise d'ouvrage en 2019. Le périmètre a ensuite été élargi au fur et à mesure pour couvrir l'intégralité du périmètre de l'UES REALITES en 2022.

En 2022, la Revue des Talents a été menée en mai et juin grâce à l'ouverture du module « Talent Review » de PLANET'R. Cet outil a permis d'identifier plus facilement nos collaborateurs avec du potentiel, favoriser les mobilités entre nos activités et anticiper les plans de succession en capitalisant sur les données remontées des entretiens annuels et professionnels réalisés.

Les managers de proximité ont été sollicités pour réaliser la Revue des Talents de leurs équipes.

La matrice 9 box est utilisée pour travailler les trajectoires des collaborateurs.

### NOS RÉSULTATS

# 46 %

des BU/Directions ont réalisé une Revue des Talents en 2022.

Indicateur	2021	2022	Objectif
% des BU / directions ayant fait une revue des talents	48 %	46 %	100 % EN 2023
% des collaborateurs ayant eu un entretien individuel annuel professionnel	58 %	55 %	

La part des sociétés de l'Usages grandissant, elles ont dégradé le taux de réalisation de la Revue des Talents dans le Groupe.

Nous avons identifié deux axes d'amélioration :

- avancer la date de la Revue des Talents pour la rapprocher des entretiens annuels et professionnels ;
- impliquer les managers dans le suivi des actions définies pour les talents.

# 11 COLLABORATEURS

## ATTIRER LES JEUNES TALENTS

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIF OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS
<b>2023:</b> Avoir au moins 8 % d'alternants dans le Groupe et viser un taux de transformation des alternants en contrat de 35 %	Fidélisation et engagement des collaborateurs  Attractivité Groupe et ses métiers	2

Le Groupe souhaite attirer de nouveaux talents. Pour former les talents de demain, le Groupe s'engage auprès des jeunes par le biais de l'alternance, développe des partenariats avec des écoles et participe à des salons.

### NOS ACTIONS

Depuis plusieurs années, la Direction du Capital Humain travaille au plus près des managers pour les aider à identifier leurs besoins et leurs capacités d'accueil et d'accompagnement des jeunes en alternance.

En mars 2022, une campagne de recrutement des alternants a été lancée sur l'UES.

100 % des alternants de l'UES ont eu un entretien de suivi d'intégration abordant les points suivants :

- la qualité de leur intégration ;
- la bonne compréhension de leurs missions ;
- la mise à disposition des outils nécessaires à la réussite de leur travail ;
- la relation avec leur tuteur.

Nous avons aussi mis en place une formation sur-mesure pour les nouveaux tuteurs d'alternants.

- 51 collaborateurs ont été formés, soit 43 % des tuteurs qu'ils soient managers ou non.

En 2023, nous poursuivrons nos efforts en élargissant le périmètre de nos actions aux filiales de l'usage.

### NOS RÉSULTATS

# 130

alternants à la rentrée 2022 (vs. 67 en 2021)

Indicateur	2021	2022	Objectif
% d'alternants dans le Groupe	7 %	14 %	8% EN 2023
Taux de transformation des alternants en CDD ou CDI	56 %	50 %	35% EN 2023



Objectif 2023  
**ATTEINT ET DÉPASSÉ**

En 2022, le Groupe a accueilli 130 alternants, soit presque le double par rapport à 2021. Nous avons déjà atteint et dépassé notre objectif mission avec 14 % d'alternants dans le Groupe et un taux de transformation de 50 % des alternants en contrat CDD ou CDI.

Les efforts seront maintenus en 2023 pour aller encore plus à la rencontre des jeunes talents et leur faire découvrir nos métiers. Les jeunes sont le vivier de demain : nous souhaitons capitaliser sur la formation dont ils ont bénéficié tout au long de leur parcours chez REALITES et pouvoir proposer une suite aux plus talentueux d'entre eux.

## FOCUS SUR

### UNE JOURNÉE PRIVILÉGIÉE ENTRE YOANN CHOIN-JOUBERT ET SES FILLEULS

En décembre 2022, Yoann CHOIN-JOUBERT a convié deux de ses filleuls de l'École Supérieure des Professions Immobilières (ESPI) à découvrir, le temps d'une journée, l'envers du décor et partager avec eux les valeurs fortes d'entrepreneuriat qui animent REALITES.

Ce jour était réservé à deux de nos alternants de la Direction Commerciale.

Dans le cadre de son parrainage des étudiants de l'ESPI de Nantes, Yoann CHOIN-JOUBERT souhaite partager sa vision du développement territorial et de l'entreprise.

#### Son message ?

Réaffirmer que tout est possible et que combiner réussite professionnelle, et réussite financière tout en étant utiles est une réalité !



# 11 COLLABORATEURS

## METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL À L'ÉCHELLE DU GROUPE

La qualité de vie au travail fait partie du socle des fondamentaux du Groupe. Elle est gage d'engagement, d'implication, de fidélité et de performance. Nous souhaitons que nos collaborateurs se sentent bien dans leur poste, dans leur équipe et dans le Groupe.

## FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIF OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS
2023 : Viser une certification externe des conditions de travail pour l'unité économique et sociale	Fidélisation et engagement des collaborateurs	2
2025 : Viser une certification externe des conditions de travail pour les filiales usage dépassant 50 collaborateurs	Attractivité Groupe	

Le Groupe souhaite offrir les meilleures conditions de travail possibles pour favoriser le bien-être au travail, l'engagement et la performance. Nous appliquons un haut niveau de qualité dans les aménagements et pour le matériel afin de garantir le bien-être au travail.

En 2021, REALITES a déménagé son siège social dans un bâtiment baptisé L'Intrépide. Ce nouveau lieu de vie a été éco-conçu afin d'améliorer la qualité de vie des collaborateurs et répondre à l'accroissement des effectifs.

### NOS ACTIONS

Nous avons mis en place les actions suivantes:

- Aménagements des différents sites de travail avec du mobilier moderne et adapté, en veillant aux sujets d'acoustique, de lumière et de couleurs
- Mise à disposition de matériels informatiques de qualité dès l'arrivée du collaborateur.
- Mise à disposition de « phone box », de salles de réunions de tailles variées, digitalisation des équipements.
- Mise en place d'une conciergerie au siège et réflexion sur un déploiement possible au sein des différents sites du Groupe.

### NOS RÉSULTATS

**90 %**

des collaborateurs estiment que leur lieu de travail est confortable.

## AGIR POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
Non concerné	• Santé et sécurité des collaborateurs et sur les chantiers	Complémentaires

REALITES souhaite assurer la santé et la sécurité des collaborateurs au sein de ses bureaux, de ses chantiers et de ses sites d'exploitation pour nos filiales de l'usage.

Au sein de l'UES REALITES, les collaborateurs du Groupe travaillent majoritairement dans des activités de bureaux. Les risques liés à la santé et la sécurité sont donc surtout relatifs aux déplacements des collaborateurs et aux positions liées aux postes de travail.

En revanche, nous sommes conscients que les chantiers REALITES sont un point saillant de cette thématique et nos parties prenantes ont influé pour que cet enjeu vienne compléter la santé et sécurité pour nos collaborateurs. Les compagnons sur nos chantiers ne sont pas nos collaborateurs, mais les collaborateurs de nos sous-traitants. Notre démarche sur ce sujet a été décrite précédemment dans ce rapport, dans le chapitre «IX. PARTENARIATS > Déployer une démarche d'achats responsables».

Parmi ailleurs, le développement des métiers de nos filiales Usage (résidences services pour seniors, restaurants, etc.) amène de nouvelles problématiques moins rencontrées dans les bureaux, et particulièrement les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés aux tâches répétitives.

### NOS ACTIONS

Au sein du Groupe, plusieurs actions ont été mises en place sur le volet santé et sécurité des collaborateurs :

#### *Un live avec l'assureur santé et prévoyance AXA*

Ce webinaire a permis de présenter aux collaborateurs les services santé complémentaires aux garanties, venant en complément de celles présentées dans les livrets de garantie, à destination de l'ensemble des collaborateurs.

#### *Prévention routière*

Une animation a été organisée au siège de REALITES sur la prévention routière à vélo, « Le code vu du Guidon », dispensée par l'association « Place au vélo ».

Également, afin de sensibiliser et de limiter les risques liés à la conduite, un partenariat a été mis en place avec DIARBENN SOLUTIONS, en collaboration avec notre assureur.

La démarche se veut pédagogique en s'appuyant sur les sinistres déclarés, pour prévoir à la fois un accompagnement des collaborateurs et la diffusion de retours d'expériences.

L'objectif est de limiter le nombre d'accidents et de trouver des solutions afin d'améliorer la sécurité des collaborateurs.

#### *Prévention des troubles musculo-squelettiques*

Au sein de notre filiale HEURUS (résidences services pour seniors), nous avons mis en place des actions de formation pour prévenir les TMS :

Gestes et postures - Manutention de personnes à mobilité réduite au sein des résidences et à destination des auxiliaires de vie, aides-soignants et concierges réceptionnistes;

Escape game prévention des risques en partenariat avec les services de la médecine du travail pour notre résidence Steredenn;

Travail sur écran en partenariat avec les services de la médecine du travail pour les collaborateurs du siège.

### NOS RÉSULTATS

**115**

collaborateurs possédant un véhicule de fonction ont été formés sur la prévention sécurité routière, depuis 2021 (101 en 2021, et 14 en 2022). L'objectif est de former 100 % des collaborateurs ayant une voiture de fonction.

Indicateur	2021	2022
Taux d'absentéisme		
Maladies	<b>2,8 %</b>	<b>3,6 %</b>
Accidents du travail	<b>0,2 %</b>	<b>0,6 %</b>
Accidents de trajet	<b>0,10 %</b>	<b>0,02 %</b>
Absences injustifiées	<b>0,01 %</b>	<b>0,47 %</b>
Taux de fréquence des accidents		
Accidents du travail	<b>16,8 %</b>	<b>27,2 %</b>
Accidents de trajet	<b>0 %</b>	<b>4,0 %</b>
Taux de fréquence des accidents		
Accidents du travail	<b>0 %</b>	<b>0,8 %</b>
Accidents de trajet	<b>0 %</b>	<b>0,04 %</b>

# 11 COLLABORATEURS

## SUIVRE ET AMÉLIORER LA SATISFACTION DES COLLABORATEURS

Nous considérons la satisfaction de nos collaborateurs comme un facteur déterminant de la réussite de notre entreprise et de sa pérennité sur le long terme. L'évolution de la société et du marché du travail a bouleversé les pratiques et les attentes des collaborateurs vis-à-vis de l'entreprise. Cela a été particulièrement renforcé avec l'arrivée de nouvelles générations sur le marché du travail. La rémunération n'est plus le seul critère de mesure de la satisfaction des collaborateurs au travail. Désormais la qualité de vie au travail, la culture d'entreprise, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sont des données centrales permettant de mesurer la satisfaction des collaborateurs.

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2024:</b> Créer des parcours de formation ouverts à tous pour les métiers prioritaires du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fidélisation et engagement des collaborateurs</li> <li>Attractivité du Groupe</li> </ul>	2

Dans une démarche d'écoute et d'amélioration de la qualité de vie au travail au sein du Groupe, la Direction du Capital Humain s'est engagée à mesurer chaque année la satisfaction des collaborateurs au travers d'un baromètre interne.

### NOS ACTIONS

Pour faire suite à l'enquête réalisée en 2021, les actions suivantes ont été déployées en 2022 pour améliorer la satisfaction pour l'UES :

#### Qualité de vie au travail

Intégration de questions autour de la qualité de vie au travail dans les entretiens annuels pour permettre la définition d'un plan d'actions personnalisé avec le manager

#### Mon poste

Travail en cours sur des learning d'intégration pour faire connaître les périmètres d'actions des services ressources

#### Carrière

La satisfaction autour de la rémunération est abordée de manière individuelle dans les entretiens annuels de chaque collaborateur et permet d'agir individuellement. Un travail sur les grilles de rémunération est en cours.

#### Relations internes

Notre Système de Management de la Performance (SMP) a été travaillé par chaque Direction pour rendre visible les process

#### Culture managériale

Travail en cours sur une structuration matricielle différente en BU

#### Groupe REALITES

Sollicitation des managers par La Ligue pour assurer le partage et donner le sens des informations reçues à leurs équipes

En 2022, la Direction du Capital Humain a intégré les collaborateurs de l'Usage et autres filiales au périmètre de l'enquête de satisfaction.

Une enquête contenant un socle de près de 70 questions communes a ainsi été diffusée auprès de 863 collaborateurs (ayant au moins 3 mois d'ancienneté) du Groupe.

### NOS RÉSULTATS

**77 %**

de taux de participation (+13 pts vs 2021)

**89 %**

des collaborateurs du Groupe ayant répondu à l'enquête se disent fiers de travailler pour REALITES.

**82 %**

des collaborateurs du Groupe ayant répondu à l'enquête recommanderaient le Groupe Réalités à leur entourage.

Indicateurs	Taux de satisfaction	Taux de recommandation
UES	<b>95 %</b>	<b>88 %</b>
REALITES BUILDTECH (INDUSTRIE ET MANUTENTION)	<b>50 %</b>	<b>38 %</b>
NEPTUNES	<b>87 %</b>	<b>83 %</b>
USAGE	<b>83 %</b>	<b>75 %</b>
HEURUS	<b>81 %</b>	<b>72 %</b>
CAPÉTUDES	<b>100 %</b>	<b>92 %</b>
Midi et Demi	<b>81 %</b>	<b>73 %</b>
Up2Play	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>TOTAL GROUPE</b>	<b>89 %</b>	<b>82 %</b>

### POINTS FORTS DU BAROMÈTRE 2022 :

#### MON POSTE

Thème autour du travail du collaborateur : autonomie, responsabilités, périmètre d'action, intérêt des missions données, ...

#### RELATIONS INTERNES

Thème qui explore les aspects de qualité du travail en équipe, communication à l'intérieur d'une équipe, entre Directions, ...

#### CULTURE MANAGÉRIALE

Thème sur la capacité de nos managers à être des managers qui impulsent la dynamique et donnent le cadre, qui donnent du sens, qui accompagnent son collaborateur dans son parcours, bienveillance managériale, ...

### AXES D'AMÉLIORATION 2023 :

<b>UES</b>	<b>QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL</b>	<b>MON POSTE</b>	<b>CARRIÈRES</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Équilibre vie professionnelle et vie personnelle</li> <li>Connaissance des avantages dont peuvent bénéficier les collaborateurs de l'UES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissance des services ressources du Groupe REALITES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfaction vis-à-vis de leurs rémunérations et de leur connaissance de la politique rémunération du Groupe</li> </ul>
<b>Filiales de l'usage</b>	<b>RELATIONS INTERNES</b>	<b>CULTURE MANAGÉRIALE</b>	<b>GROUPE REALITES</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fluidité des relations entre Directions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consignes reçues qui peuvent être contradictoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion et circulation de l'information</li> <li>Rapidité dans les prises de décisions</li> <li>Longueur des process de validation</li> <li>Communication descendante</li> </ul>
<b>Filiales de l'usage</b>	<b>QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL</b>	<b>CARRIÈRES</b>	<b>COMMUNICATION INTERNE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des moyens et ressources nécessaires à la réalisation des missions et mise en place de plan d'actions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déploiement des entretiens annuels et de la revue des talents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'outils de communication interne</li> </ul>

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité juge l'objectif 2022 atteint. Il note que des taux sont globalement bons, et s'interroge aussi sur l'hétérogénéité des taux de satisfaction sur certaines entités. Ces différences sont principalement expliquées par les croissances externes du Groupe, et les différents degrés de maturité des activités. Le comité suggère donc de décliner les plans d'amélioration qui en découlent en fonction des différentes filiales. Concernant la méthodologie, le comité note l'intention d'adapter le questionnaire en fonction des activités, tout en gardant un socle commun. Aussi, il a pu constater que pour les structures qui en sont dotées, les partenaires sociaux ont été consultés en amont de la diffusion du questionnaire. Enfin, le comité suggère d'étudier la régularité des enquêtes, et d'intégrer plus de questions liées à l'engagement des collaborateurs pour les prochains exercices.

Les résultats du baromètre ont permis d'identifier les points forts et les axes d'amélioration prioritaires suivants pour l'UES et les filiales de l'usage. Ils nous permettront de guider les actions à mettre en place en 2023 pour améliorer la satisfaction de nos collaborateurs.

## FAVORISER L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Au sein de REALITES, nous soutenons la mixité et la diversité au travers de nos actions quotidiennes. Nous nous appuyons sur des personnalités, des parcours, des visions différentes, persuadés que tous ensemble, nous serons meilleurs. Nous avons à cœur, pour les années à venir, de travailler sur des projets d'inclusion de personnes en situation de handicap, de personnes éloignées de l'emploi, de jeunes en difficultés en marge du système scolaire classique. Notre présence à l'international favorise par ailleurs une diversité culturelle et une ouverture d'esprit qui alimentent positivement nos façons de travailler et de penser les projets.

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2022:</b> 100 % des collaborateurs formés à une thématique liée à la diversité annuellement, et former les managers au moins une fois tous les deux ans à la non-discrimination	• Attractivité du Groupe	Complémentaires

Nous souhaitons enrichir nos réflexions autour du « vivre ensemble », et plus particulièrement autour de la relation professionnelle entre les femmes et les hommes.

### NOS ACTIONS

#### *Formation des collaborateurs à une thématique liée à la diversité*

Parce que nous avons à cœur d'offrir à toutes et tous un environnement de travail sain et protecteur, la Direction du Capital Humain a lancé sur l'intranet d'entreprise une série « Focus sur... » pour donner plus de la visibilité sur ses projets, aborder des sujets d'actualité, des sujets sociaux, ou tout simplement des informations sur nos activités.

Pour le premier épisode, nous avons par exemple abordé un sujet social important, qui ne doit pas être tabou : le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Notre ambition était de proposer aux collaborateurs un espace d'échange et d'information, et d'accompagner celles et ceux qui pourraient se trouver dans ces situations.

Pour aller encore plus loin dans ses réflexions, l'équipe DCH a lancé un appel à volontaires pour constituer un groupe de travail sur le sujet global des relations femmes-hommes dans l'entreprise (quel regard portons-nous, que souhaitons nous mettre en place, sous quelle forme, etc.).

Plusieurs ateliers ont eu lieu en 2022 qui ont permis de faire un rapide diagnostic, de constater la richesse et la diversité des points de vue sur ce sujet, et de réfléchir à la construction d'un plan d'action concret.

En 2022, nous avons déployé un module de formation en e-learning « Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » avec notre partenaire Wolters Kluwer. Notre objectif était de sensibiliser les collaborateurs afin d'identifier les comportements déviants pour les signaler et être à l'écoute pour réagir à temps.

## NOS RÉSULTATS

Indicateur	2021	2022	Objectifs
% des collaborateurs ayant bénéficié de la formation diversité dans l'année	NA	78 %	100 % EN 2022
% des managers recruteurs ayant bénéficié de la formation non-discrimination sur les deux dernières années	19 %	75 %	100 % EN 2022

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité juge l'objectif tel que formulé par REALITES partiellement atteint, sans que cela ne remette en cause les moyens appropriés déployés par le Groupe. En effet, en indiquant que 100 % des collaborateurs sont formés, cela signifie que l'ensemble des collaborateurs réalisent leur formation dans le temps imparti. Ceci est peu probable au regard des aléas d'une organisation (absentéisme, maladie, évolution en cours d'année...). Selon le comité atteindre 90 % serait satisfaisant pour juger que l'ensemble des collaborateurs ont été formés, avec une bonne performance si 95 % des collaborateurs ont réellement réalisé la formation. Aussi, au regard de la diversité des activités de REALITES, cela a nécessité de déployer des formats différents pour s'adapter au public. Pour faciliter le déploiement dans les années à venir, le comité suggère :

- d'adapter les thématiques choisies aux structures, contextes culturels et géographiques ;
- d'ouvrir à des formats « sensibilisation » qui permettront d'atteindre l'objectif d'aborder le sujet régulièrement, en s'appuyant sur des relais à travers le management intermédiaire.

Ainsi, le comité suggère de reformuler l'objectif pour intégrer ces adaptations : « Sensibiliser les collaborateurs à au moins un sujet diversité par an, et former les managers à la non-discrimination au moins une fois tous les deux ans ».

#### *Formation des managers recruteurs à la non-discrimination*

Parce que l'égalité professionnelle pour tous est au cœur de nos préoccupations, l'ensemble des managers recruteurs du Groupe ont été invités à suivre le e-learning : « Recruter sans discriminer ».

Cette formation a pour objectif est de rappeler aux managers recruteurs les règles et bonnes pratiques :

- Quels sont les critères discriminants ?
- Sur quels éléments puis-je questionner un candidat ?
- Quelles mentions puis-je mettre dans une annonce ?

Autant de questions qui sont soulevées par ce module visant à enrayer de manière durable les discriminations à l'embauche.

En 2022, la démarche a été étendue aux filiales hors UES (principalement en format webinar pour les filiales de l'usage).

# 11 COLLABORATEURS

## PRENDRE DES MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2022:</b> Comparer annuellement les salaires entre les femmes et les hommes pour les 30 plus grosses rémunérations du Groupe pour garantir un salaire égal à poste égal, et tendre vers la parité dans les instances	• Attractivité du Groupe	Complémentaires

Chez REALITES, des efforts croissants sont réalisés pour renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Chaque année, nous calculons et publions notre Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour mesurer les écarts de rémunération et mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

En ligne avec nos valeurs de transparence, nous mettons aussi régulièrement à jour nos instances de gouvernance pour tendre vers la parité.

### NOS ACTIONS

#### ***Garantir un salaire égal à poste égal pour les 30 plus grosses rémunérations du Groupe***

Pour être en mesure de comparer les salaires entre les femmes et les hommes pour les 30 plus grosses rémunérations du Groupe, nous avons défini des niveaux permettant de comparer les postes de directeur·rices en termes de responsabilités.

#### ***Tendre vers la parité dans les instances***

Lors du renouvellement des instances de gouvernance, une attention particulière est portée pour tendre vers la parité.

#### ***Les Neptunes de Nantes : REALITES engagé pour le développement du sport au féminin***

Au-delà de nos propres structures et fidèle à notre engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, nous nous engageons dans le sport féminin pour donner autant de moyens au sport féminin qu'au sport masculin et permettre à toutes d'accéder à des voies d'excellence par le sport.

Cet engagement se concrétise avec un investissement dans les Neptunes de Nantes. En 2021, le Groupe est devenu l'actionnaire majoritaire du club de handball féminin. REALITES a permis à l'équipe de se pérenniser à un moment où elle était à la recherche d'un repreneur, et au territoire de conserver son équipe. Grâce à la mise à disposition des financements et des compétences du Groupe, les Neptunes ont pu accélérer leur rayonnement et leur professionnalisation.

- En 2021, Le club est devenu le premier club de sport collectif nantais à remporter une coupe d'Europe : la ligue européenne.
- En 2022, Les Neptunes de Nantes est devenu le premier club sportif professionnel français à devenir entreprise à mission en inscrivant sa raison d'être dans ses statuts : «Permettre aux femmes conquérantes d'être aussi des femmes épanouies».
- 1 an après, le 14 décembre 2022, Les Neptunes ont installé leur comité de mission, organe de gouvernance chargé du suivi de l'exécution de la mission. L'éducation populaire, la formation, le handicap, la place de la femme dans le sport et la société, l'environnement conjugueront la feuille de route des Neptunes

### NOS RÉSULTATS

L'analyse des écarts de rémunération est pertinente dès lors qu'elle est effectuée pour l'ensemble des postes et pas uniquement sur le top 30.

Toutes nos entités d'au moins 50 collaborateurs doivent calculer et publier Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- l'écart de rémunération femmes-hommes;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles;
- l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés);
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2021	2022
UES REALITES	83/100	75/100
HEURUS	NA	90/100
Midi et Demi	NA	93/100

Pour progresser sur l'Index de l'UES REALITES, nous nous sommes fixé les objectifs suivants pour 2023 :

Objectifs	Plans d'actions
Poursuivre l'homogénéisation des situations professionnelles par métier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étudier les situations professionnelles individuellement</li> <li>• Identifier les évolutions de classification à apporter sur 2022</li> <li>• Réaliser un suivi régulier des situations professionnelles pour les années suivantes</li> </ul>
Poursuivre le suivi des situations professionnelles des femmes durant/au retour de leur congé maternité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étudier les situations professionnelles individuellement</li> <li>• Identifier les évolutions de classification à apporter sur 2022</li> <li>• Réaliser un suivi régulier des situations professionnelles pour les années suivantes</li> </ul>
Poursuivre les actions favorisant la parité femmes-hommes des cadres et non-cadres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser le recrutement de femmes cadres et d'hommes non-cadres</li> <li>• Favoriser la mobilité des femmes aux fonctions de cadres</li> </ul>
Poursuivre les actions permettant d'augmenter le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser le recrutement et la mobilité des femmes dans les fonctions Dirigeantes</li> </ul>



**20 %**

par rapport à 2021)

de femmes dans le TOP 30 des rémunérations (6 points de moins

Concernant la comparaison des salaires entre les femmes et les hommes pour les 30 plus grosses rémunérations, nous considérons que l'indicateur le plus pertinent est le suivi de la parité. L'indicateur s'est dégradé du fait de la sortie de deux femmes en 2022.

Nous réaliserons une revue de personnel spécifique sur les plus hauts niveaux de Direction, avec une attention particulière portée sur la trajectoire professionnelle des femmes.

**42 %**

rapport à 2021)

de femmes dans le Conseil d'administration (11 points de plus par

Parité dans les instances (au 31/12/2022)	2021	2022
Part des femmes au sein du Conseil d'Administration	31 %	42 %
Part des femmes dans le COMEX	31 %	43 %

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité juge l'objectif atteint. Les moyens déployés répondent à l'objectif, que ce soit sur la comparaison des salaires, ou sur la parité dans instances. Le comité note aussi que les rémunérations sont équivalentes à postes considérés comme égaux. Cependant, REALITES a partagé sa difficulté à identifier des postes équivalents parmi les postes de direction. Le comité propose ainsi d'élargir l'analyse des salaires à l'ensemble des collaborateurs. Aussi, le comité relève que l'analyse pourrait être faite sur le salaire réellement perçu, et pas uniquement sur le salaire théorique, pour prendre en compte les disparités qui peuvent apparaître pour les postes dans lesquels une part importante de la rémunération repose sur le variable.

# 11 COLLABORATEURS

## FACILITER L'INTÉGRATION DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2024:</b> Faire le bilan des actions issues de la convention volontaire signée avec l'AGEFIPH en 2022 pour faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap	• Attractivité du Groupe	Complémentaires

REALITES souhaite identifier ses leviers d'actions afin de construire une politique et permettre une meilleure intégration des personnes en situation de handicap.

### NOS ACTIONS

En février 2022, nous avons signé une convention de partenariat avec l'AGEFIPH (Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées).

L'objectif de cette convention était de contractualiser nos engagements 2022-2023 en matière de handicap en entreprise, en mettant en correspondance un plan d'actions concrètes et les budgets associés.



Nous avons élaboré cette convention autour de 6 axes de travail :

- **Sensibilisation et Formation** des Référents Handicap, Managers et Recruteurs, pour faire évoluer les représentations liées à la notion de handicap en entreprise et professionnaliser les pratiques en matière de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi ;
- **Information / Communication** : auprès des collaborateurs du Groupe pour ancrer le sujet du handicap dans la culture du Groupe, libérer la parole et pouvoir accompagner au mieux les salariés dans leurs démarches ;
- **Recrutement et Intégration** : dans le contexte de croissance du Groupe, assurer un taux d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 3,5 % des effectifs ; Concrètement, cela signifie passer de 24 collaborateurs bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) à fin décembre 2021 à 26 collaborateurs RQTH à fin 2022.
- **Accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap** : détection précoce des situations à risque et sécurisation des parcours professionnels ;
- **Maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap** : accompagnement personnalisé visant à trouver une solution de maintien dans l'emploi, ou le cas échéant accompagnement dans une démarche de reconversion externe ;
- **Collaboration avec le secteur protégé et adapté** : en réalisant des achats responsables, en mettant en place un « catalogue » de missions et de prestataires permettant de favoriser la collaboration avec des Entreprises Adaptées et ESAT.

Les réflexions ayant abouti à la rédaction de cette convention ont été menées collectivement avec l'ensemble des interlocuteurs Capital Humain du Groupe, chaque Société du Groupe devant être actrice et contributrice dans la réalisation des objectifs fixés.

Ce travail s'inscrit également dans le cadre des objectifs opérationnels « Entreprise A Mission ».

Nous souhaitons non seulement démythifier le sujet du handicap en entreprise et accompagner nos collaborateurs concernés ou éligibles au dispositif de la RQTH, mais aussi favoriser l'intégration et l'embauche de collaborateurs en situation de handicap, qu'il s'agisse d'alternants, stagiaires, CDD ou CDI.

Pour ce faire, nous avons besoin de développer un réseau de partenaires et d'agir auprès des acteurs clés territoriaux ; c'est ce que nous nous employons à faire depuis le début de l'année 2022 et nous aurons besoin de chacun de nos collaborateurs vous pour concrétiser nos engagements

### ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION 2022

#### Septembre à octobre 2022 :

Lancement du FOCUS RH sur la thématique du handicap en entreprise	Campagne d'affichage Affiche thématique de l'AGEFIPH sur le handicap Publication d'articles « 3 minutes pour comprendre » avec du contenu vidéo sur le handicap	Information sur le Duo Day et appel à candidatures pour la publication d'offres
---	---	---

#### Dans le cadre de la 26<sup>e</sup> édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées :

Participation à l'initiative nationale DuoDay. Nous avons accueilli Rénald, au sein de la Direction de l'Innovation et Stratégie d'Impact Societal.	Tous les jours, un focus « 1 jour / 1 info » (information et sensibilisation au handicap)	Organisation du Serious Game « Handipoursuite », pour challenger les collaborateurs et mesurer leur connaissance sur le sujet
---	---	---

### ACTIONS DE FORMATIONS 2022

- Novembre 2022 : Formation du Capital Humain sur « Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap »
- Décembre 2022 : Formation de Référents Handicap en entreprise



## FOCUS SUR

### PARTICIPATION À L'ÉDITION DUODAY 2022

« A quand le plein emploi pour les personnes handicapées ? » C'était le thème de la 26<sup>e</sup> Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap à laquelle REALITES a participé au travers du DuoDay 2022. Pour toute personne en situation de handicap de plus de 14 ans, le DuoDay permet de découvrir un métier ou d'amorcer un parcours professionnel.

Cette journée a permis à Rénald, de découvrir le quotidien de deux de nos collaboratrices au pôle stratégie d'impact sociétal.

L'équipe a été ravie de l'accueillir pour la journée afin de lui faire découvrir le métier mais aussi le quotidien au sein du Groupe, afin de s'imprégner de l'esprit REALITES. Fort d'une longue expérience dans le domaine de la qualité, Rénald s'exprime « Je réfléchis à une reconversion professionnelle en Responsabilité Sociétale des Entreprises car ce domaine me plaît énormément ».

Cette rencontre fut l'occasion de sensibiliser et d'impliquer les équipes autour de la question du handicap en milieu professionnel.

### NOS RÉSULTATS

**+ 2** collaborateurs bénéficiaires d'une RQTH entre 2021 et 2022

Indicateur	2021	2022
Nombre de collaborateurs en situation de handicap	24	26
% des collaborateurs en situation de handicap	3,30 %*	4,07 %

\* Taux recalculé pour 2021 suite au changement de la règle sur l'effectif d'assujettissement

Compte tenu de la forte augmentation de l'effectif du Groupe à fin 2022 (+52 % vs 2021), le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a diminué.

# 11 COLLABORATEURS

## AVOIR UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

Aligné avec ses valeurs de transparence et conscient que sa réussite est intrinsèquement liée aux talents qui le constituent, REALITES base ses relations sur la confiance et l'enrichissement mutuel au travers d'échanges directs. En 2019, REALITES a volontairement constitué une Unité Économique et Sociale (UES) et un Comité Social Économique (CSE) pour les métiers historiques (ouvrage et services ressources), afin d'échanger sur les enjeux de croissance avec le CSE et mettre en place le dispositif d'intéressement pour partager la valeur créée. Avec la croissance des autres activités, la Direction du Capital Humain du Groupe accompagne les entités usage et sport qui le nécessitent. Sur ces sujets l'objectif n'est cependant pas de viser leur intégration dans l'UES historique car ces nouvelles filiales et leurs niveaux de maturité n'amènent pas les mêmes problématiques ou enjeux.

### NOTRE ENGAGEMENT

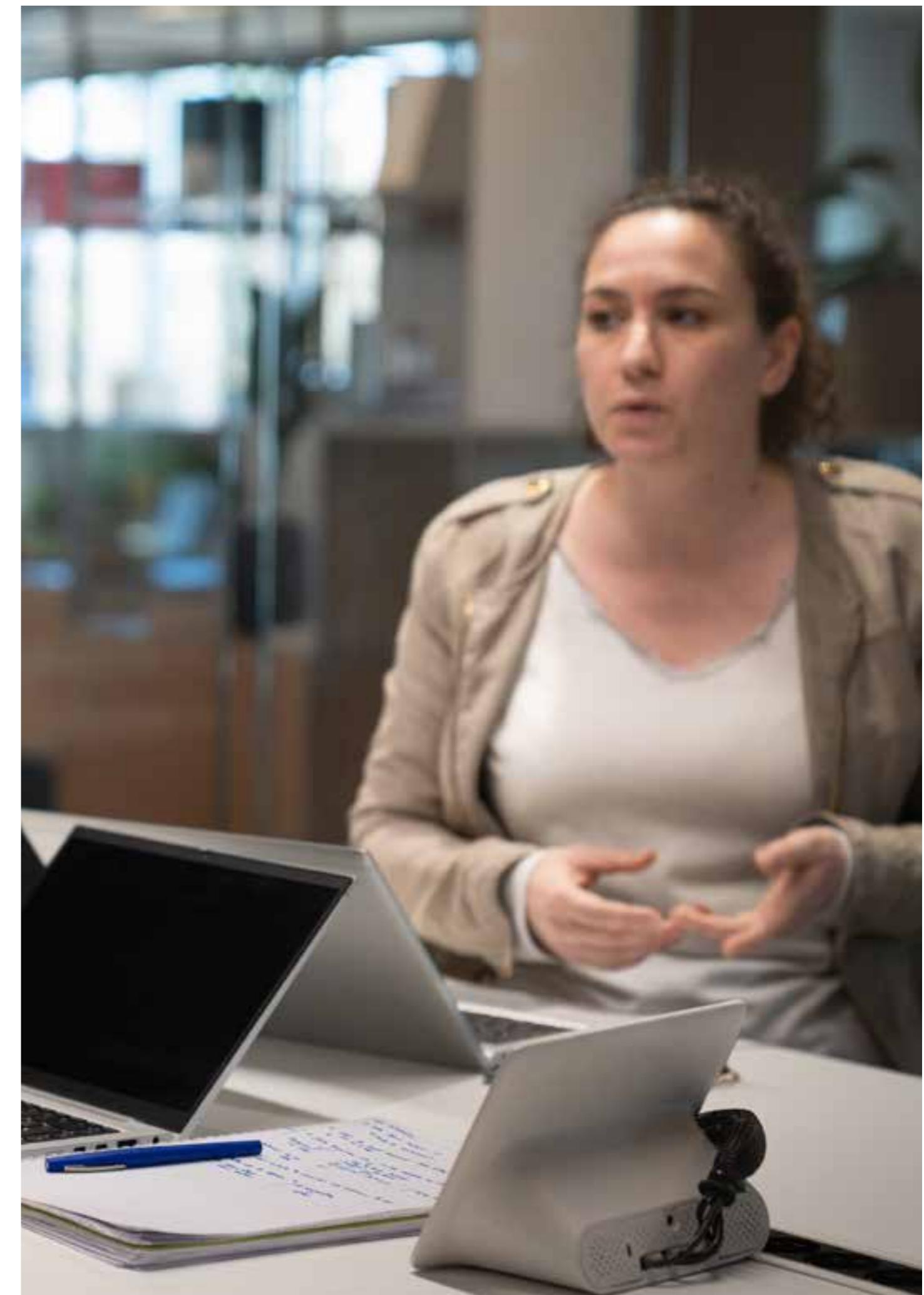
OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
Non concerné	• Dialogue social constructif	Complémentaires

Le dialogue social dans le Groupe est principalement structuré autour de l'UES REALITES, et propose un accompagnement sur ces sujets à toutes les filiales qui le souhaitent.

### NOS ACTIONS

En 2022, le nouvel accord d'intéressement a été signé pour l'UES REALITES par les représentants du personnel. Il conserve les 3 critères du précédent accord (chiffre d'affaires, résultat opérationnel, satisfaction client) et ajoute le respect des objectifs de l'entreprise à mission comme quatrième critère.

Un accord sur le temps de travail a été mis en place, afin de formaliser les pratiques de temps de travail au sein de l'UES REALITES et d'ouvrir le recours au forfait jours au personnel non-cadre, répondant aux critères d'éligibilité.



## PROPOSER DES AVANTAGES AUX COLLABORATEURS

Les collaborateurs constituent la richesse du Groupe et sont la condition de sa performance. En accord avec son esprit entrepreneurial, REALITES s'engage à offrir des avantages à ses collaborateurs, en ligne avec son ADN.

### NOTRE ENGAGEMENT

OBJECTIFS OPÉRATIONNEL DE MISSION	ENJEUX RSE	RISQUES EXTRA-FINANCIERS PRIORITAIRES
<b>2022:</b> Proposer des avantages aux collaborateurs prioritaires indépendamment de leurs statuts et des mécanismes de redistribution alignés avec l'esprit entrepreneurial du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fidélisation et engagement des collaborateurs</li> <li>Attractivité du Groupe et de ses métiers</li> </ul>	2

Nous souhaitons impliquer nos collaborateurs dans la création de valeur du Groupe en leur offrant les avantages suivants :

- Garantir une couverture santé et prévoyance de qualité pour tous les collaborateurs et leurs familles, tendre vers une prise en charge majoritaire par l'employeur ;
- Proposer une distribution de l'intérressement similaire quel que soit le statut, développer des mécanismes pour permettre à tous de prendre des parts au capital du Groupe.

### NOS ACTIONS

#### *Garantir une couverture santé et prévoyance de qualité pour tous les collaborateurs et leurs familles*

Début 2022, nous avons mis en place un contrat Groupe avec :

- reprise des contrats santé et prévoyance existants pour les sociétés du périmètre Usage ;
- ajout d'une option aux contrats santé des sociétés d'Usages pour atteindre le même niveau de garanties du contrat initialement applicable à l'UES.

Pour les sociétés des périmètres UES et Holdings, les contrats santé et prévoyance appliquent un niveau de garantie travaillé à partir des Conventions Collectives applicables à l'UES, à savoir celles de l'Immobilier, de la Promotion Immobilière et de Syntec, assurant un bon niveau de garantie.

Il est à noter que nous avons fait évoluer les prises en charges des postes :

- « Médecines douces » pour intégrer les dépenses des praticiens suivants : sophrologue et psychologue (au-delà des dispositions légales prévues à la suite de la période COVID), applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe ;
- « Assistance » pour les téléconsultations augmenté au niveau Premium.

Pour l'international (Maroc et Sénégal), nous avons mis en place des contrats frais de santé favorables pour le personnel, pour assurer un niveau de garantie proportionnel à celui appliqué en France (estimé à 7/10).

Pour 2024, nous étudions la possibilité de :

- déployer un contrat cadre pour l'ensemble des sociétés en France pour proposer les mêmes garanties et tendre vers une prise en charge majoritaire par l'employeur ;
- faire converger les garanties prévoyance pour l'ensemble des sociétés en France ;

- Une tête = une part, la même pour tous, quels que soient le statut cadre/non cadre ou la rémunération.

- Avoir 3 mois d'ancienneté sur l'exercice considéré pour être bénéficiaire

- Part de l'intérressement en fonction de la présence effective de chacun sur l'année

Peu importe le statut, 100 % des collaborateurs éligibles bénéficient de l'accord d'intérressement et reçoivent la même part.

Pour les filiales de l'usage, 100 % des collaborateurs éligibles bénéficient d'une prime de partage de la valeur (mis en place par les sociétés CAPÉTUDES, LGI, REALITES ETUDIANTS et Midi et Demi).

### NOS ACTIONS

**81 %** des collaborateurs éligibles couverts par une couverture santé et prévoyance de qualité (hors cas de dispense)

### Ouvrir le capital du Groupe aux managers

Une société de managers (fédérés au sein de la MANCO « GRAND R ») a été créée en décembre 2020 avec les cadres désirant investir en prenant part au capital de l'entreprise.

Les managers, au travers de leur investissement au sein de la MANCO, s'associent ainsi au projet de développement ambitieux du Groupe. Cette opération illustre l'esprit collectif porté par REALITES, et partagé par les managers du Groupe.

En ouvrant son capital aux collaborateurs, REALITES envoie un message fort de confiance réciproque : celle du Groupe qui choisit d'impliquer ses managers au capital et celle des managers qui croient dans l'avenir de REALITES.

En 2022, la possibilité de participer à la MANCO a été élargie du top management à la Ligue (170 collaborateurs)

**8,7 %**

du capital détenu par les managers du Groupe

Indicateur	2021	2022
% des collaborateurs éligibles couverts par une couverture santé et prévoyance de qualité	<b>100 %</b>	<b>81%</b>
- Prise en charge par l'employeur à plus de 50 %	<b>94%</b>	<b>77%</b>
- Prise en charge par l'employeur à 90 % et plus (avantages supérieurs aux minima légaux)		
% des collaborateurs de l'UES éligibles bénéficiant de l'accord d'intérressement	<b>70 %</b>	<b>100 %</b>
% des collaborateurs des filiales de l'usage éligibles bénéficiant d'une prime de partage de la valeur	/	<b>100 %</b>
% du capital détenue par les managers et fondateurs	<b>77 %</b>	<b>64,7 %</b>
- Dont part détenue par les fondateurs	<b>67 %</b>	<b>56 %</b>
- Dont part détenue par les managers	<b>10 %</b>	<b>8,7 %</b>
Part des managers détenant du capital avec les fondateurs	<b>49 %</b>	<b>21 %</b>

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le comité juge l'objectif atteint. Il considère que les moyens qui y sont alloués sont suffisants. Il note qu'un état des lieux complet de la couverture santé a été réalisé à l'échelle du Groupe, ainsi que des mécanismes de distribution de partage de la valeur. Pour garantir une bonne compréhension de tous, le comité signale que la formulation de l'objectif concernant les mécanismes de partage de la valeur, et plus particulièrement de l'intérressement, pourrait être reformulé. Ainsi il recommande de préciser : « pour les entités éligibles à l'intérressement (ou dispositifs de partage de la valeur), proposer une distribution similaire quel que soit le statut... ».

ANNEXE 1 - AVIS DE L'OTI



**KPMG S.A.**  
**Siège social**  
 Tour EQHO  
 2 Avenue Gambetta  
 CS 60055  
 92066 Paris la Défense Cedex  
 France

Téléphone : +33 (0)1 55 68 86 66  
 Télécopie : +33 (0)1 55 68 86 60  
 Site internet : www.kpmg.fr



Réalités S.A.  
*Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière*  
 11 avril 2023

# Réalités S.A.

## Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2022

Réalités S.A.

1 impasse Claude Nougaro, 44800 Saint-Herblain  
 Ce rapport contient 9 pages

KPMG S.A.,  
 société française membre du réseau KPMG  
 constitué de cabinets indépendants adhérents de  
 KPMG International Limited, une entité de droit anglais.

Société anonyme d'expertise  
 comptable et de commissariat  
 aux comptes à directoire et  
 conseil de surveillance.  
 Inscrite au Tableau de l'Ordre  
 à Paris sous le n° 14-30080101  
 et à la Compagnie Régionale  
 des Commissaires aux Comptes  
 de Versailles.

Siège social :  
 KPMG S.A.  
 Tour Eqho  
 2 avenue Gambetta  
 92066 Paris la Défense Cedex  
 Capital : 5 497 100 €  
 Code APE 6920Z  
 775 726 417 R.C.S. Nanterre  
 TVA Union Européenne  
 FR 77 775 726 417

A l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant ou OTI ("tierce partie"), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884<sup>1</sup>, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

### Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :

- Des améliorations restent à apporter dans l'organisation du reporting social, en particulier des indicateurs "Part des effectifs en situation de handicap" et "Taux de transformation des alternants", notamment en ce qui concerne la formalisation des processus et le contrôle des informations.

<sup>1</sup> Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1884, portée disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

- Exercice clos le 31 décembre 2022

## ANNEXE 1 - AVIS DE L'OTI



Réalités S.A.  
Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant,  
sur la déclaration consolidée de performance extra-financière  
11 avril 2023

#### Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

#### Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

#### Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-dessus ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'administration.

#### Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;



Réalités S.A.  
Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant,  
sur la déclaration consolidée de performance extra-financière  
11 avril 2023

- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

#### Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière*, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)<sup>2</sup>.

#### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

#### Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre décembre 2022 et avril 2023 sur une durée totale d'intervention de trois semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une vingtaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

<sup>2</sup> ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

## ANNEXE 1 - AVIS DE L'OTI



Réalités S.A.  
Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant,  
sur la déclaration consolidée de performance extra-financière  
11 avril 2023

**Nature et étendue des travaux**

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

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

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Nos travaux ont été menés au siège de l'entité consolidante.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :



Réalités S.A.  
Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant,  
sur la déclaration consolidée de performance extra-financière  
11 avril 2023

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au siège de l'entité et couvrent 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 11 avril 2023

KPMG S.A.

Philippe Bourhis  
Associé

Fanny Houliot  
Expert ESG  
Centre d'Excellence ESG

**ANNEXE 1 - AVIS DE L'OTI**

Réalités S.A.  
Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant,  
sur la déclaration consolidée de performance extra-financière  
11 avril 2023

**Annexe****Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes**

- Dispositifs de suivi des talents et résultats
- Convention de partenariat et autres mesures en faveur de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap
- Plan de sobriété énergétique du Groupe
- Partenariat pour assurer le tri et le recyclage des déchets de chantier
- Charte Relations fournisseurs et achats responsables
- Sensibilisation anti-corruption à destination des collaborateurs
- Calculette d'Utilité Sociétale
- Solutions d'accompagnement des clients dès la phase de construction
- Investissements en faveur de la construction modulaire
- Actions de mécénat social

**Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants**

- Effectif au 31/12
- Taux de turnover CDI
- Taux de transformation des alternants en CDD ou CDI
- % des effectifs en situation de handicap
- Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur
- Résultats de l'enquête de satisfaction collaborateur
- Empreinte carbone par activité
- % projets développés visant une certification biodiversité
- % de projets ouvrage développés ayant entraîné une artificialisation à l'initiative de Réalités
- Taux de satisfaction et taux de recommandation client
- Temps dédié à l'innovation
- % des projets ouvrage développés avec des logements abordables

## ANNEXE 2 - PRINCIPAUX INDICATEURS ESG

	Unité	2022	2021	Variation	Dans le rapport	
<strong>DÉMARCHE D'IMPACT SOCIAL</strong>						
Gouvernance RSE						
Taille de l'équipe RSE	Nbr	<b>3</b>	2	+50%	V. NOTRE DÉMARCHE D'IMPACT SOCIAL Gouvernance RSE	
Innovation durable						
Investissements dans la construction durable	M€	<b>6,8</b>	5,1	+33%	V. NOTRE DÉMARCHE D'IMPACT SOCIAL Créer un terreau favorable à l'innovation durable au sein du Groupe	
Temps dédiés à l'innovation parmi des collaborateurs du Groupe	jours-homme	<b>1 680</b>	1 140	+47%		
Dont laboratoire carbone	jours-homme	<b>323</b>	379	- 15%		
Dont laboratoire compétitivité	jours-homme	<b>1 102</b>	499	+121%		
Dont laboratoire numérique	jours-homme	<b>255</b>	261	- 2%		
<strong>TERRITOIRES</strong>						
Dialogue avec les parties prenantes						
% des projets de construction ou d'aménagement ayant fait l'objet d'un dispositif de concertation validé en Comité d'Engagement	% du CA développé	/	100	-	VII. TERRITOIRES Dialoguer avec les territoires pour assurer l'acceptabilité de nos projets	
Besoin des territoires et des habitants						
% de projets répondant à un besoin en tension, rapprochant les utilisateurs d'un service essentiel (logement, santé, alimentation) ou développant l'attractivité du territoire (économique, sport, loisirs ou culture)	% du CA développé	/	100	-	VII. TERRITOIRES Répondre aux besoins des territoires et des habitants	
% des projets développés ayant obtenu au moins 50 % à l'index d'utilité territoriale du Groupe	% du CA développé	/	75	-		
Redistribution et investissements à impact						
% du chiffre d'affaires consacré à des projets avec un intérêt sociétal et environnemental démontré	%	1,0	1,6	+58%	VII. TERRITOIRES Mesurer notre impact positif sur les territoires	
Montant alloué au mécénat et au sponsoring	M€	<b>0,9</b>	0,9	- 5%		

	Unité	2022	2021	Variation	Dans le rapport
<strong>ENVIRONNEMENT</strong>					
Politique environnementale					
Formalisation d'une politique environnementale	O/N	<b>OUI</b>	OUI	-	VIII. ENVIRONNEMENT Déployer une politique environnementale à l'échelle du Groupe
Empreinte carbone					
Bilan carbone par activité					VIII. ENVIRONNEMENT Déployer une stratégie climat Groupe
Maîtrise d'ouvrage	Tonnes CO <sub>2</sub> eq	<b>111 157</b>	81 886	+36%	
Vie au bureau		<b>5206</b>	4 088	+27%	
Exploitation		<b>4912</b>	974	+4047%	
Bilan carbone par scope					
Scope 1	Tonnes CO <sub>2</sub> eq	<b>1323</b>	783	+69%	
Scope 2		<b>346</b>	174	+99%	
Scope 3		<b>119 605</b>	85 992	+39%	
Tonnes de CO <sub>2</sub> eq préfinancées pour la compensation					
Tonnes séquestrées (Compagnie des Amandes)	Tonnes CO <sub>2</sub> eq	<b>78 000</b>	/	-	
Tonnes évitées (BURN Manufacturing)		<b>1 071 421</b>	/	-	
Nombre de véhicules par typologie					
Hybrides	Nbr	<b>133</b>	138	- 4%	
Thermiques		<b>183</b>	113	+62%	
Electriques		<b>3</b>	4	- 25%	
Consommation de carburant					
Essence	Litres	<b>181 397</b>	266 737	- 32%	
Diesel		<b>61 164</b>	48 640	+26%	
Consommation d'électricité					
UES	MWh	<b>978</b>	1 293	- 24%	
International		<b>36</b>	58	- 37%	
Usage et Sport		<b>3 451</b>	1 450	+138%	
Consommation d'électricité d'origine renouvelable					
UES	MWh	<b>91</b>	194	- 53%	
International		<b>0</b>	11	- 100%	
Usage et Sport		<b>0</b>	0	-	
Consommation de gaz naturel					
UES	MWh	<b>58</b>	/	-	
International		<b>0</b>	/	-	
Usage et Sport		<b>628</b>	/	-	
Consommation réseaux de chaleur					
UES	MWh	<b>0</b>	/	-	
International		<b>0</b>	/	-	
Usage et Sport		<b>494</b>	/	-	

## ANNEXE 2 - PRINCIPAUX INDICATEURS ESG

	Unité	2022	2021	Variation	Dans le rapport
<strong>ENVIRONNEMENT</strong>					
<strong>Adaptation au changement climatique</strong>					
% des surfaces des bâtiments exploités par le Groupe et avec une certification sur la performance énergétique	%	<b>23</b>	29	-6 pt	VIII. ENVIRONNEMENT Accompagner les transitions et l'adaptation au changement climatique
% des projets ouvrage développés visant une certification sur la performance énergétique	% du CA développé	<b>12</b>	37	-25 pt	
% du CA éligible à la taxonomie européenne					NA
Critère « atténuation du changement climatique »	% du CA IFRS	<b>91</b>	93	-2 pt	
Critère « adaptation au changement climatique »		<b>94</b>	95	-1 pt	
<strong>Artificialisation et biodiversité</strong>					
% de projets ouvrage développés ayant entraîné une artificialisation à l'initiative de REALITES	% du CA développé	<b>0</b>	0	-	VIII. ENVIRONNEMENT Contribuer à limiter l'étalement urbain et réduire notre impact sur la biodiversité
% de projets ouvrage développés visant une certification biodiversité	% du CA développé	<b>11</b>	/	-	
<strong>Matériaux et modes de construction</strong>					
% des projets ouvrage développés avec une part de matériaux responsables	% du CA développé	<b>68</b>	/	-	VIII. ENVIRONNEMENT Promouvoir des modes constructifs réduisant leur empreinte
Avec une part minoritaire de matériaux responsables		<b>47</b>	/	-	
Avec une part significative de matériaux responsables		<b>21</b>	/	-	
% des projets ouvrage développés visant une certification environnementale	% du CA développé	<b>36</b>	/	-	
Consommation d'eau					
UES	m³	<b>625</b>	2025	- 69%	
REALITES BuildTech Industrie		<b>7 127</b>	/	-	
USAGES		<b>111 753</b>	98 983	+13%	
International		<b>551</b>	458	+20%	

	Unité	2022	2021	Variation	Dans le rapport
<strong>PARTENARIATS</strong>					
<strong>IX. PARTENARIATS</strong>					
% des collaborateurs du Groupe ayant été sensibilisés aux risques de corruption	%	<b>45</b>	/	-	IX. PARTENARIATS Sensibiliser tous les collaborateurs à l'anti-corruption
% du volume d'achats en fonction du chiffre d'affaires	%	<b>70</b>	70	0 pt	IX. PARTENARIATS Déployer une démarche d'achats responsables
Montant global d'achats réalisés par le Groupe	M€	<b>255</b>	201	+27%	
% d'achats réalisés auprès de fournisseurs locaux	%	<b>99</b>	99	0 pt	
Délai moyen de paiement des fournisseurs	Jours	<b>45</b>	45	+0%	
Nombre de réunions du conseil	Nbr	<b>12</b>	11	+9%	NA
Taux de présence (moyenne) des administrateurs du conseil	%	<b>98</b>	100	-2 pt	
Nombre de membres du conseil d'administration	Nbr	<b>12</b>	16	- 25%	
Dont administrateurs	Nbr	<b>11</b>	5	+120%	
Dont censeurs	Nbr	<b>0</b>	10	- 100%	
Dont représentants des collaborateurs	Nbr	<b>1</b>	1	+0%	
Nombre d'administrateurs indépendants	Nbr	<b>3</b>	1	+0%	
Nombre de comités dépendant du conseil d'administration	%	<b>3</b>	0	3 pt	
Présentation des risques informatiques aux instances de gouvernance au moins une fois par an	O/N	<b>OUI</b>	OUI	-	
Existence de tests d'intrusion des systèmes IT	O/N	<b>OUI</b>	OUI	-	
Existence d'un campagne de sensibilisation pour la cybersécurité	O/N	<b>OUI</b>	OUI	-	

## ANNEXE 2 - PRINCIPAUX INDICATEURS ESG

	Unité	2022	2021	Variation	Dans le rapport
<b>CLIENTS</b>					
Existence d'un système de management de la qualité	O/N	<b>OUI</b>	OUI		X. CLIENTS
<b>Satisfaction client</b>					
Taux de satisfaction					
OUVRAGE – Résidences classiques	%	<b>87</b>	81	<b>6 pt</b>	X. CLIENTS Suivre et améliorer la satisfaction de nos clients et usagers
USAGE - HEURUS		<b>97</b>	98	<b>-1 pt</b>	
USAGE - CapétudeS		<b>72</b>	NA	-	
USAGE - Midi et Demi		<b>74</b>	NA	-	
USAGE - UP2PLAY		<b>91</b>	NA	-	
USAGE - LE CAIRN		<b>92</b>	NA	-	
Taux de recommandation					
OUVRAGE – Résidences classiques	NPS	<b>20</b>	5	<b>+300%</b>	
USAGE - HEURUS	% / NPS	<b>+31 NPS</b>	97%		
USAGE - CAPÉTUDES	%	<b>68</b>	NA	-	
USAGE - Midi et Demi	%	<b>NA</b>	NA	-	
USAGE - UP2PLAY	%	<b>NA</b>	NA	-	
USAGE - LE CAIRN	%	<b>85</b>	NA	-	
<b>Qualité de vie des habitants</b>					
% des projets développés répondent à au moins 50 % du référentiel qualité de vie du Groupe	% du CA développé	<b>83</b>	Non mesuré	-	X. CLIENTS Proposer des projets qui répondent aux critères de qualité de vie du Groupe
<b>Rapport qualité / prix</b>					
% des logements proposés avec un prix abordable (inférieur à celui du marché)					X. CLIENTS Rechercher le maintien d'un rapport qualité/prix juste
OUVRAGE	% du CA développé	<b>32</b>	15	<b>17 pt</b>	
HEURUS	% de logements	<b>100</b>	100	<b>0 pt</b>	
CAPÉTUDES	% de logements	<b>0</b>	0	<b>0 pt</b>	

	Unité	2022	2021	Variation	Dans le rapport	
<b>COLLABORATEURS</b>						
Existence d'un-e directeur·rice des ressources humaines	O/N	<b>OUI</b>	OUI	-	XI. COLLABORATEURS Chiffres clés 2022	
Effectif total	Nbr	<b>929</b>	612	<b>+52%</b>		
Effectif moyen	ETP	<b>869</b>	545	<b>+59%</b>		
<b>Répartition (en ETP)</b>						
Part des CDI	%	<b>93</b>	97	<b>-4 pt</b>		
Part des CDD	%	<b>4</b>	3	<b>1 pt</b>	XI. COLLABORATEURS Chiffres clés 2022	
Effectifs mandataires	ETP	<b>20</b>	15	<b>+35%</b>		
Part des cadres	%	<b>56</b>	68	<b>-12 pt</b>		
Part des non-cadres	%	<b>44</b>	32	<b>12 pt</b>		
Part des femmes	%	<b>55</b>	56	<b>-1 pt</b>		
Part des temps plein	%	<b>92</b>	95	<b>-3 pt</b>		
Part des temps partiel	%	<b>8</b>	5	<b>3 pt</b>		
<b>Répartition des effectifs par tranche d'âge</b>						
Inférieur à 24 ans	ETP	<b>41,2</b>	21,9	<b>+88%</b>	XI. COLLABORATEURS Chiffres clés 2022	
Entre 24 et 50 ans	ETP	<b>750,7</b>	498,7	<b>+51%</b>		
Supérieur à 50 ans	ETP	<b>104,5</b>	76,6	<b>+36%</b>		
<b>Répartition des effectifs par zone géographique</b>						
Effectif à l'international					XI. COLLABORATEURS Chiffres clés 2022	
Maroc	ETP	<b>25</b>	21	<b>+19%</b>		
Sénégal		<b>5</b>	0	-		
Effectif basé en France	ETP	<b>899</b>	576	<b>+56%</b>		
Dans la région Île-de-France		<b>56</b>	43	<b>+30%</b>		
Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes		<b>24</b>	21	<b>+15%</b>		
Dans la région Bourgogne-Franche-Comté		<b>2</b>	1	<b>+100%</b>		
Dans la région Bretagne		<b>159</b>	86	<b>+86%</b>		
Dans la région Centre-Val de Loire		<b>27</b>	21	<b>+29%</b>		
Dans la région Hauts-de-France		<b>11</b>	4	<b>+175%</b>		
Dans la région Normandie		<b>5</b>	2	<b>+150%</b>		
Dans la région Nouvelle-Aquitaine		<b>39</b>	37	<b>+5%</b>		
Dans la région Pays de la Loire		<b>573</b>	358	<b>+60%</b>		
Dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur		<b>3</b>	4	<b>- 25%</b>		

## ANNEXE 2 - PRINCIPAUX INDICATEURS ESG

	Unité	2022	2021	Variation	Dans le rapport
<b>COLLABORATEURS</b>					
<b>Variation des effectifs</b>					
Nombre d'entrées en CDI	Nbr	<b>347</b>	245	<b>+42%</b>	XI. COLLABORATEURS Chiffres clés 2022
Nombre d'entrées en CDD	Nbr	<b>242</b>	120	<b>+102%</b>	
Turnover CDI	%	<b>40</b>	44	<b>-4 pt</b>	
Taux de sortie par typologie					
Démission	%	<b>42</b>	27	<b>15 pt</b>	XI. COLLABORATEURS Chiffres clés 2022
Fin de période d'essai par l'employeur		<b>17</b>	9	<b>8 pt</b>	
Fin de période d'essai par le collaborateur		<b>11</b>	4	<b>7 pt</b>	
Rupture conventionnelle		<b>20</b>	44	<b>-24 pt</b>	
Licenciement		<b>8</b>	16	<b>-8 pt</b>	
Refus du titre de séjour		<b>0</b>	0	<b>0 pt</b>	
Retraite		<b>1</b>	0	<b>1 pt</b>	
Mise en place de restructurations ayant entraîné des licenciements économiques collectifs au cours de l'exercice	O/N	<b>NON</b>	NON	-	
<b>Développement des compétences</b>					
Communication sur les actions de gestion prévisionnelle des compétences	O/N	<b>OUI</b>	OUI	-	XI. COLLABORATEURS S'engager pour le développement des compétences nécessaires aux métiers du Groupe et pour la formation des jeunes
Nombre d'alternants	Effectif cumulé	<b>130</b>	67	<b>+94%</b>	
% d'alternants au sein du Groupe	%	<b>14</b>	7	<b>+7 pt</b>	
Taux de transformation des alternants en contrat salarié	%	<b>50</b>	56	<b>-6 pt</b>	
% des BU/ directions ayant effectué une revue des talents	%	<b>46</b>	48	<b>-2 pt</b>	
Nombre total d'heures de formation	Heures	<b>8 778</b>	6 380	<b>+38%</b>	
Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur	Heures	<b>10,1</b>	11,7	<b>-8%</b>	
% de la masse salariale dédiée à la formation					
UES	%	<b>0,7</b>	2,0	<b>-1 pt</b>	
HEURUS		<b>0,8</b>	1,5	<b>-1 pt</b>	
CAPÉTUDES		<b>0,0</b>	0	<b>+0 pt</b>	
MAROC		<b>1,2</b>	0	<b>+1 pt</b>	
SENEGAL		<b>0,0</b>	/	-	
Midi et Demi		<b>0,0</b>	/	-	
NEPTUNES		<b>1,8</b>	/	-	
REALITES BuildTech INDUSTRIE & MANUTENTION		<b>0,0</b>	/	-	
UPTOPLAY		<b>0,0</b>	/	-	
MEDCORNER		<b>0,0</b>	/	-	
FDR		<b>0,0</b>	/	-	
% des collaborateurs avec un entretien individuel annuel professionnel	%	<b>55</b>	58	<b>-3 pt</b>	

	Unité	2022	2021	Variation	Dans le rapport
<b>COLLABORATEURS</b>					
<b>Satisfaction collaborateurs</b>					
Réalisation d'enquêtes auprès des collaborateurs durant les trois dernières années	O/N	<b>OUI</b>	OUI		XI. COLLABORATEURS Suivre et améliorer la satisfaction des collaborateurs
% de participation à l'enquête de satisfaction	%	<b>77</b>	64	<b>+13 pt</b>	
% des collaborateurs fiers de travailler au sein de REALITES	%	<b>89</b>	91	<b>-2 pt</b>	
% des collaborateurs qui recommanderaient REALITES à leur entourage	%	<b>82</b>	84	<b>-2 pt</b>	
<b>Egalité de traitement</b>					
% des collaborateurs formés à la diversité dans l'année	%	<b>78</b>	0	<b>+78 pt</b>	XI. COLLABORATEURS Favoriser l'égalité de traitement
% des managers recruteurs formés à la non-discrimination sur les deux dernières années	%	<b>75</b>	15	<b>+60 pt</b>	
Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes					
UES	Note sur 100	<b>75</b>	83	<b>-10%</b>	
HEURUS		<b>90</b>	/	-	
Midi et Demi		<b>93</b>	/	-	
Parité dans les instances					
Part des femmes au sein du Conseil d'Administration	%	<b>42</b>	31	<b>+11 pt</b>	
Part des femmes dans le COMEX		<b>43</b>	31	<b>+12 pt</b>	
% des femmes parmi les cadres	%	<b>46</b>	46	<b>+0 pt</b>	
% des femmes parmi le top 30 des rémunérations	%	<b>20</b>	26	<b>-6 pt</b>	
Ecart de rémunération Femmes-Hommes (UES REALITES)	%	<b>4,09</b>	1,99	<b>+2 pt</b>	
Nombre de collaborateurs en situation de handicap	Nbr	<b>26</b>	24	<b>+38%</b>	
Taux de travailleurs en situation de handicap	%	<b>4,07</b>	3,73	<b>+0 pt</b>	
<b>Santé et sécurité</b>					
Taux d'absentéisme					XI. COLLABORATEURS Mettre en place une démarche qualité de vie au travail à l'échelle du Groupe
Maladies	%	<b>3,6</b>	2,8	<b>+1 pt</b>	
Accidents du travail		<b>0,6</b>	0,2	<b>+0,4 pt</b>	
Accidents de trajet		<b>0,02</b>	0,10	<b>-0,08 pt</b>	
Absences injustifiées		<b>0,47</b>	0,01	<b>+0,46 pt</b>	
Taux de fréquence des accidents					
Accidents du travail	Nombre d'accidents par million d'heures travaillées	<b>27,2</b>	16,8	<b>+61%</b>	
Accidents de trajet		<b>4,0</b>	0	-	
Taux de gravité des accidents					
Accidents du travail	Nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées	<b>0,8</b>	0	-	
Accidents de trajet		<b>0,04</b>	0	-	
<b>Dialogue social</b>					
Nombre de dossiers aux prud'hommes	Nbr	<b>0</b>	1	<b>-100%</b>	XI. COLLABORATEURS Avoir un dialogue social constructif
Nombre d'accord collectifs signés dans l'année (UES REALITES)	Nbr	<b>2</b>	2	<b>+0%</b>	
% de l'effectif couvert par les accords collectifs signés dans l'année	%	<b>53</b>	63	<b>-10 pt</b>	

## ANNEXE 2 - PRINCIPAUX INDICATEURS ESG

Unité	2022	2021	Variation	Dans le rapport
<b>COLLABORATEURS</b>				
<b>Reconnaissance</b>				
% des collaborateurs éligibles couverts par une couverture santé et prévoyance de qualité				
Prise en charge par l'employeur à plus de 50 %	%	100	<b>81</b>	-19 pt
Prise en charge par l'employeur à 90 % et plus		/	<b>77</b>	-
% des collaborateurs de l'UES éligibles bénéficiant de l'accord d'intéressement	%	70	<b>100</b>	+30 pt
% des collaborateurs des filiales de l'usage éligibles bénéficiant d'une prime de partage de la valeur	%	/	<b>100</b>	-
Part du capital détenue par les managers et les fondateurs	%	77	<b>65</b>	-12 pt
Dont part détenue par les fondateurs	%	67	<b>56</b>	-11 pt
Dont part détenue par les managers		10	<b>9</b>	-1 pt
Part des managers détenant du capital avec les fondateurs	%	49	<b>21</b>	-28 pt

## ANNEXE 3 TABLEAU DE CORRESPONDANCE ENTRE LES ENJEUX RSE ET LES OBJECTIFS LIÉS À LA MISSION

Thèmes	Enjeux RSE REALITES	Priorité de l'enjeu selon la matrice matérialité	Nos objectifs opérationnels de mission	Dans le rapport
TERRITOIRES	<b>Utilité territoriale</b>	1	<b>2022</b> : 100% des projets de construction ou d'aménagement font l'objet d'un dispositif de concertation validé en CEG ou sont précédés d'un dialogue avec les territoires pour les projets d'usage ou d'investissement <b>2022</b> : 100% des projets répondent à un besoin en tension, rapprochent les utilisateurs d'un service essentiel (logement, santé, alimentation) ou développent l'attractivité du territoire (économique, sport, loisir ou culture) <b>2024</b> : 100% des projets développés obtiennent au moins 50 % à l'index d'utilité territoriale développé par le Groupe <b>2024</b> : Évaluer la valeur créée sur les territoires par nos projets (emplois directs, indirects, induits, et permis à long terme, mécénat/ sponsoring) <b>D'ici 2025</b> : Orienter 1% de notre chiffre d'affaires lissé sur 4 ans dans des projets avec un intérêt sociétal et environnemental démontré	VII. TERRITOIRES
			<b>2024</b> : Évaluer la valeur créée sur les territoires par nos projets (emplois directs, indirects, induits, et permis à long terme, mécénat/ sponsoring)	
ENVIRONNEMENT	<b>Actions solidaire sur les territoires</b>	3	NA	VIII. ENVIRONNEMENT
			<b>2022</b> : Vérifier le respect des cibles d'intensité carbone consolidées pour nos projets de construction <b>2025</b> : Investir auprès de porteurs de projets séquestrant ou évitant du carbone afin de compenser notre empreinte carbone directe	
	<b>Innovations durables</b>	1	<b>2022</b> : Construire et expérimenter des solutions pour définir notre stratégie sur l'artificialisation et la biodiversité <b>2025</b> : Viser une artificialisation nette annuelle égale à 0 <b>2026</b> : 100% des projets développés sont conformes au référentiel biodiversité choisi par le Groupe	
			<b>2024</b> : Travailler avec nos fournisseurs pour réduire les déchets de chantier à la source, et enfouir <b>2024</b> : Identifier l'impact de notre chaîne de valeur sur les ressources et l'eau douce, pour promouvoir des modes constructifs réduisant leur empreinte <b>2026</b> : Avoir recours à une majorité de matériaux à moindre impact dans nos projets de construction	

### ANNEXE 3 TABLEAU DE CORRESPONDANCE ENTRE LES ENJEUX RSE ET LES OBJECTIFS LIÉS À LA MISSION

Thèmes	Enjeux RSE REALITES	Priorité de l'enjeu selon la matrice matérialité	Nos objectifs opérationnels de mission	Dans le rapport
PARTENARIATS	Relations partenariales et éthiques avec nos parties prenantes	1	<p><b>2022 :</b> Signer la charte Relations Fournisseurs Responsables, définir les critères d'achats responsables, leur déploiement et modes de contrôle</p> <p><b>2023 :</b> 100% des collaborateurs du Groupe signent un engagement et les salariés à risques sont formés au dispositif anti-corruption et ses sanctions</p> <p><b>2024 :</b> Suivre un indice de qualité de vie et sécurité sur nos chantiers</p>	IX. PARTENARIATS
	Achats responsables	3	<p><b>2022 :</b> Signer la charte Relations Fournisseurs Responsables, définir les critères d'achats responsables, leur déploiement et modes de contrôle</p> <p><b>2023 :</b> 100% des collaborateurs du Groupe signent un engagement et les salariés à risques sont formés au dispositif anti-corruption et ses sanctions</p> <p><b>2024 :</b> Suivre un indice de qualité de vie et sécurité sur nos chantiers</p>	
	Gestion des risques	2	<b>2023 :</b> 100% des collaborateurs du Groupe signent un engagement et les salariés à risques sont formés au dispositif anti-corruption et ses sanctions	
	Gouvernance responsable	2	<b>2022 :</b> Comparer annuellement les salaires entre les femmes et les hommes pour les 30 plus grosses rémunérations du Groupe, pour garantir un salaire égal à poste égal, et tendre vers la parité dans les instances	
CLIENTS	Satisfaction client	1	<p><b>2022 :</b> Déployer des solutions qui permettent d'interroger les clients de l'ouvrage à différent moment de leur parcours (en plus de la livraison), et d'interroger annuellement les clients de l'usage</p> <p><b>2024 :</b> Pour l'ouvrage, auditer l'application du référentiel logement lors de la conception. Pour l'usage, mettre en place des démarches qualité pour toutes nos filiales</p> <p><b>2026 :</b> Pour l'ouvrage, auditer l'application du référentiel prestation logement lors de la livraison</p>	X. CLIENTS
	Qualité de vie des habitants	1	<b>2024 :</b> 100% des projets développés répondent à 50% du référentiel qualité de vie du Groupe	

Thèmes	Enjeux RSE REALITES	Priorité de l'enjeu selon la matrice matérialité	Nos objectifs opérationnels de mission	Dans le rapport
COLLABORATEURS	Attractivité du Groupe et de ses métiers	2	<p><b>2022 :</b> 100% des collaborateurs formés à une thématique liée à la diversité annuellement, et former les managers au moins une fois tous les deux ans à la non-discrimination</p> <p><b>2023 :</b> Avoir au moins 8% d'alternants dans le Groupe, et viser un taux de transformation des alternants en contrat de 35%</p> <p><b>2024 :</b> Faire le bilan des actions issues de la convention volontaire signée avec l'AGEFIPH en 2022 pour faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap</p>	XI. COLLABORATEURS
	Fidélisation et engagement des collaborateurs	1	<p><b>2022 :</b> Mesurer la satisfaction de tous les collaborateurs du Groupe tous les ans grâce à une enquête interne, élaborer un plan d'actions et suivre les axes d'amélioration annuels</p> <p><b>2022 :</b> Proposer des avantages aux collaborateurs indépendamment de leurs statuts et des mécanismes de redistribution alignés avec l'esprit entrepreneurial du Groupe</p> <p><b>2022 :</b> Comparer annuellement les salaires entre les femmes et les hommes pour les 30 plus grosses rémunérations du Groupe, pour garantir un salaire égal à poste égal, et tendre vers la parité dans les instances</p> <p><b>2023 :</b> 100% des collaborateurs assistent à une formation au moins une fois par an</p> <p><b>2023 :</b> 100% des BU/ directions font une revue annuelle des talents, et mettent en place des dispositifs de suivi de ces talents</p> <p><b>2023 :</b> Viser une certification externe des conditions de travail pour l'unité économique &amp; sociale</p> <p><b>2024 :</b> Crée des parcours de formation ouverts à tous pour les métiers prioritaires du Groupe</p> <p><b>2025 :</b> Viser une certification externe des conditions de travail pour les filiales usage dépassant 50 collaborateurs</p>	
	Dialogue social	3	NA	
	Santé et sécurité des collaborateurs et sur les chantiers	2	<b>2024 :</b> Suivre un indice de qualité de vie et sécurité sur nos chantiers	IX. PARTENARIATS XI. COLLABORATEURS

## ANNEXE 4 - TABLEAU DE CORRESPONDANCE AVEC LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU

ODD		Thèmes	Dans le rapport
	<b>Bonne santé et bien-être :</b> permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilité territoriale</li> <li>- Achats responsables</li> <li>- Qualité de vie des habitants</li> <li>- Satisfaction client</li> <li>- Démarche qualité produits et services</li> <li>- Satisfaction collaborateurs</li> <li>- Santé et sécurité</li> </ul>	VII. TERRITOIRES IX. PARTENARIATS X. CLIENTS XI. COLLABORATEURS
	<b>Energie propre et d'un coût abordable :</b> garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stratégie carbone</li> <li>- Adaptation au changement climatique</li> <li>- Qualité de vie des habitants"</li> </ul>	VIII. ENVIRONNEMENT X. CLIENTS
	<b>Travail décent et croissance économique:</b> promouvoir une croissance soutenue, partagée et durable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilité territoriale</li> <li>- Impact sociétal positif</li> <li>- Lutte anti-corruption</li> <li>- Achats responsables</li> <li>- Satisfaction client</li> <li>- Démarche qualité produits et services</li> <li>- Attractivité et diversité</li> <li>- Conditions de travail adaptées pour tous</li> <li>- Satisfaction collaborateurs</li> <li>- Qualité de vie au travail</li> <li>- Rémunération et reconnaissance</li> <li>- Développement du capital humain</li> <li>- Dialogue social</li> <li>- Santé et sécurité</li> </ul>	VII. TERRITOIRES IX. PARTENARIATS X. CLIENTS XI. COLLABORATEURS
	<b>Industrie, innovation et infrastructure :</b> bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable, qui profite à tous, encourager l'innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovations sociétales</li> <li>- Impact sociétal positif</li> <li>- Innovations durables et R&amp;D</li> </ul>	VII. TERRITOIRES VIII. ENVIRONNEMENT
	<b>Inégalités réduites :</b> adapter les politiques et législations afin d'accroître les revenus de la part des 40 % les plus pauvres ainsi que réduire les inégalités salariales qui seraient basées sur le sexe, l'âge, le handicap, l'origine sociale ou ethnique, l'appartenance religieuse.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilité territoriale</li> <li>- Impact sociétal positif</li> <li>- Gouvernance responsable et gestion des risques</li> <li>- Attractivité et diversité</li> <li>- Conditions de travail adaptées pour tous</li> <li>- Satisfaction collaborateurs</li> <li>- Qualité de vie au travail</li> <li>- Rémunération et reconnaissance</li> <li>- Développement du capital humain</li> <li>- Dialogue social</li> <li>- Santé et sécurité</li> </ul>	VII. TERRITOIRES IX. PARTENARIATS XI. COLLABORATEURS
	Villes et communautés durables : villes et établissements humains ouverts à tous, résilients et durables	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilité territoriale</li> <li>- Concertation avec le territoire</li> <li>- Impact sociétal positif</li> <li>- Achats responsables</li> <li>- Qualité de vie des habitants</li> <li>- Satisfaction client</li> <li>- Démarche qualité produits et services</li> </ul>	VII. TERRITOIRES IX. PARTENARIATS X. CLIENTS

ODD		Thèmes	Dans le rapport
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stratégie carbone</li> <li>- Adaptation au changement climatique</li> <li>- Gestion durable des ressources et économie circulaire</li> </ul>	VIII. ENVIRONNEMENT
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualité de vie des habitants</li> <li>- Stratégie carbone</li> <li>- Adaptation au changement climatique</li> <li>- Gestion durable des ressources et économie circulaire</li> </ul>	VIII. ENVIRONNEMENT
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concertation avec le territoire</li> <li>- Impact sociétal positif</li> <li>- Lutte anti-corruption</li> <li>- Achats responsables</li> <li>- Dialogue social</li> </ul>	VII. TERRITOIRES IX. PARTENARIATS XI. COLLABORATEURS

## ANNEXE 5 - TABLEAU DE CORRESPONDANCE AVEC LES INFORMATIONS REQUISES PAR LE DÉCRET N° 2017-1265 DU 9 AOÛT 2017

Thèmes	Dans le rapport
Description des principaux risques liés à l'activité de la société ou de l'ensemble de sociétés	
Description des politiques appliquées par la société ou l'ensemble de sociétés	IV.2 ANS D'ENGAGEMENTS COMME SOCIÉTÉ A MISSION VI. NOTRE DÉMARCHE D'IMPACT SOCIÉTAL
Résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance	
<b>Informations sociales</b>	
<b>Emploi</b>	
Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	
Embauches et licenciements	XI. COLLABORATEURS Chiffres clés 2022
Rémunérations et leur évolution	
<b>Organisation du travail</b>	
Organisation du temps de travail	XI. COLLABORATEURS Mettre en place une démarche qualité de vie au travail à l'échelle du Groupe
Absentéisme	
<b>Santé et sécurité</b>	
Conditions de santé et de sécurité au travail	XI. COLLABORATEURS Mettre en place une démarche qualité de vie au travail à l'échelle du Groupe
Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	
<b>Relations sociales</b>	
Organisation du dialogue social	XI. COLLABORATEURS S'engager pour le développement des compétences nécessaires aux métiers du Groupe et pour la formation des jeunes
Bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail	
<b>Formation</b>	
Politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement	XI. COLLABORATEURS S'engager pour le développement des compétences nécessaires aux métiers du Groupe et pour la formation des jeunes
Nombre total d'heures de formation	
<b>Egalité de traitement</b>	
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	XI. COLLABORATEURS Favoriser l'égalité de traitement
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	
Politique de lutte contre les discriminations	

Thèmes	Dans le rapport
<b>Informations environnementales</b>	
<b>Politique générale en matière environnementale</b>	
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	VIII. ENVIRONNEMENT Déployer une politique environnementale à l'échelle du Groupe
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	
<b>Pollution</b>	
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	
Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	
<b>Economie circulaire</b>	
<b>Prévention et gestion des déchets</b>	
Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	VIII. ENVIRONNEMENT Travailler avec nos fournisseurs pour réduire les déchets de chantiers
Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	
Utilisation durable des ressources	
Consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	VIII. ENVIRONNEMENT Promouvoir des modes constructifs réduisant leur empreinte
Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	
Consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	
Utilisation des sols	
<b>Changement climatique</b>	
Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	VIII. ENVIRONNEMENT Déployer une stratégie climat Groupe
Mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	
Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	
Protection de la biodiversité	
Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	VIII. ENVIRONNEMENT Contribuer à limiter l'étalement urbain et réduire notre impact sur la biodiversité

## ANNEXE 5 - TABLEAU DE CORRESPONDANCE AVEC LES INFORMATIONS REQUISES PAR LE DÉCRET N° 2017-1265 DU 9 AOÛT 2017

Thèmes	Dans le rapport
<b>Informations sociétales</b>	
<b>Engagements sociétaux en faveur du développement durable</b>	
Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	VII. TERRITOIRES Mesurer notre impact positif sur les territoires IX. PARTENARIATS Dialoguer avec les parties prenantes
Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	
Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci	
Actions de partenariat ou de mécénat	
<b>Sous-traitance et fournisseurs</b>	
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	IX. PARTENARIATS Déployer une démarche d'achats responsables
Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	
<b>Loyauté des pratiques</b>	
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	X. CLIENTS Suivre et améliorer la satisfaction de nos clients et usagers Proposer des projets qui répondent aux critères de qualité de vie du Groupe
Informations relatives à la lutte contre la corruption : les actions engagées pour prévenir la corruption	IX. PARTENARIATS Sensibiliser tous les collaborateurs à l'anti-corruption

## ANNEXE 6 - NOTE MÉTHODOLOGIQUE

### ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

C'est la deuxième année que le groupe REALITES est soumis à l'obligation de déclaration de performance extra-financière et publie son rapport de mission suite à l'adoption de la qualité de société d'entreprise à mission.

Les indicateurs ont été construits conjointement avec :

- les indicateurs mission liés aux objectifs opérationnels. Ces objectifs concernent tous les enjeux prioritaires de la matrice de matérialité.
- les engagements mission ayant été pris sur les sujets plus stratégiques. Les actions non listées dans les objectifs opérationnels, qui permettent de traiter les risques ESG, sont aussi présentées au sein de ce document.
- les indicateurs de suivi et les actions sur les enjeux non prioritaires de la matrice de matérialité Dans une démarche volontaire, le Groupe publie aussi des indicateurs de suivi et les actions sur les enjeux non prioritaires de la matrice de matérialité, présentés comme des risques complémentaires dans le rapport.

Au regard des activités de REALITES, les thématiques réglementaires suivantes n'apparaissent pas comme significatives et ne sont pas traitées dans la DPEF 2022 :

- La lutte contre le gaspillage alimentaire
- La lutte contre la précarité alimentaire
- Le respect du bien-être animal
- L'alimentation responsable, équitable et durable

### PÉRIODE ET PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Les données publiées dans le rapport d'impact sociétal concernent la même période que les données du rapport de gestion, c'est-à-dire du 1er janvier au 31 décembre 2022.

La méthode d'intégration des données collectées au sein de ce rapport prend en compte l'ensemble des filiales du groupe REALITES détenues majoritairement au 31 décembre 2021 (détail des entités incluses dans le tableau des périmètres qui suit). En 2022, nous avons ainsi intégré au reporting extra-financier les nouvelles entités suivantes: Midi et Demi, UP2PLAY, REALITES BuildTech Industrie et REALITES Sénégal.

### MODALITÉ DE COLLECTE DES DONNÉES ET AUDIT EXTERNE

Les indicateurs sont communs au Groupe et ont été définis conjointement. La note méthodologique et les processus de collecte ont été intégrés au système de management de la performance, qui est le référentiel des process du Groupe. Un réseau de référents a été nommé en fonction des thématiques et des périmètres, à qui des tableaux de collecte ont été envoyés par le service RSE pour harmoniser la collecte en fonction des périmètres. Un contrôle interne des données est mené par les référents puis par le service Impact Sociétal.

## **ANNEXE 6 - NOTE MÉTHODOLOGIQUE**

# TABLEAU DES PÉRIMÈTRES

PÉRIMÈTRE DE REPORTING		2021		
		Indicateurs ENVIRONNEMENT	Indicateurs COLLABORATEURS	Autres indicateurs
REALITES - Siège social*		x	x	x
<b>REALITES MAÎTRISE D'OUVRAGE</b>				
REALITES Maîtrise d'ouvrage - Siège social*		x	x	x
REALITES Maîtrise d'ouvrage - Agences en régions (France)				
Nantes		x	x	x
Angers		x	x	x
Saint-Nazaire		x	x	x
Sables d'Olonne		x	x	x
Bordeaux		x	x	x
La Rochelle		x	x	x
Paris (Rue de Rennes)		x	x	x
Saint-Ouen			x	
Lille			x	
Tours		x	x	x
Orléans		x	x	x
Rennes		x	x	x
Saint-Malo		x	x	x
REALITES Maîtrise d'ouvrage - Filiales à l'étranger				
REALITES Afrique - Siège		x	x	x
REALITES Maroc		x	x	x
REALITES Sénégal				
<b>REALITES BUILDTECH</b>				
REALITES BuildTech Ingénierie*		x	x	x
REALITES BuildTech Environnement*		x	x	x
REALITES BuildTech Industrie / Manutention (La Janais)			Rachat de Tessa Industrie en mai 2021	

## 2022

<b>Indicateurs ENVIRONNEMENT</b>	<b>Indicateurs COLLABORATEURS</b>	<b>Autres indicateurs</b>
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X
X	X	X

\*Entités partageant les locaux de la holding à l'Intrépide (Saint-Herblain)

## TABLEAU DES PÉRIMÈTRES

PÉRIMÈTRE DE REPORTING		2021		
REALITES MAÎTRISE D'USAGE				
REALITES Maitrise d'Usage - Siège*	x	x	x	
HEURUS - Siège*	x	x	x	
HEURUS - Résidences services pour seniors				
Steredenn	x	x	x	
Blanche de Castille	x	x	x	
Olympe	x	x	x	
Epona	x	x	x	
Avel	Ouverture en cours d'année	x	x	
Kalone	Ouverture en cours d'année	x	x	
Odyssée				
CAPÉTUDES - Siège (Valence)	x	x	x	
CAPÉTUDES - Résidences étudiantes				
Caillaud d'Angers	x	x	x	
Belle-Beille	x	x	x	
Aix-en-Provence	x	x	x	
La Rochelle	x	x	x	
Porte de Gerland	x	x	x	
Parilly	x	x	x	
Timone 1	x	x	x	
Timone 2	x	x	x	
Rennes	x	x	x	
Fontenille	x	x	x	
Valence Briffaut 1	x	x	x	
Valence Briffaut 2	x	x	x	
Valence Briffaut 3	x	x	x	
Besançon 1	x	x	x	
Besançon 2	Ouverture en cours d'année	x	x	
REALITES ETUDIANTS				
LGI				
LE CAIRN - Coworking	Propriété du Groupe non exploitée en 2021			
Midi et Demi - Siège*	Acquisition en cours d'année 2021			
Midi et Demi - Restaurants				
UP2PLAY - Siège*				
UP2PLAY - Complexes sports et loisirs				
Sables d'Olonne	Ouverture en juillet 2020 et REALITES devenu actionnaire majoritaire en 2021			
Tarbes				
MEDCORNER CITY - Siège*	x	x	x	

\*Entités partageant les locaux de la holding à l'Intrépide (Saint-Herblain)

2022		
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
Ouverture en cours d'année		
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
x	x	x
Ouverture en cours d'année		
x	x	x

## TABLEAU DES PÉRIMÈTRES

PÉRIMÈTRE DE REPORTING	2021		
MEDCORNER CITY - Siège*	x	x	x
<b>REALITES SPORTS</b>			
NEPTUNES DE NANTES			
SAS			
Handball			

\*Entités partageant les locaux de la holding à l'Intrépide (Saint-Herblain)

2022		
x	x	x
x	x	x
x	x	x

## SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUES ET PRÉCISIONS DE PÉRIMÈTRES

## MODÈLE D'AFFAIRES

## INVESTISSEMENTS DANS LA CONSTRUCTION DURABLE:

Sommes immobilisées (prise de parts au capital, titres et comptes courants) au 31/12/N dans la construction durable (impact de la construction et des matériaux, impact carbone global et impact de l'utilisation du bâtiment) soit pour l'exercice 2022 :

- Hxperience
- REALITES BuildTech Industrie
- Compagnie des Amandes
- Burn

## TERRITOIRES

## CHIFFRE D'AFFAIRES DÉVELOPPÉ:

chiffre d'affaires des opérations pour lesquelles une promesse d'acquisition foncière a été signée (ou un appel d'offre gagné) durant la période concernée

Nous reportons les données liées aux projets intégrés au CA DEV de l'année N-1. Pour l'année 2022, il a été décidé d'exclure du reporting 2 projets pour lesquels la programmation n'était pas suffisamment avancée pour permettre de faire remonter des indicateurs pertinents. Ces projets représentent 11 % du CA DEV de 2022.

## CHIFFRE D'AFFAIRES IFRS:

chiffre d'affaires comptabilisé en fonction d'un taux d'avancement commercial (chiffre d'affaires acté par les acquéreurs) et d'un taux d'avancement technique (pourcentage de dépenses effectivement constatées sur le prix de revient total)

Le calcul des indicateurs sur les projets de la maîtrise d'ouvrage (collectés au travers de la calculette d'utilité sociétale), est établi sur la base du chiffre d'affaires développé. Si le projet répond aux critères de l'indicateur, l'intégralité du chiffre d'affaires comptabilisé en comptabilité est ajoutée au numérateur. Les dénominateurs sont les chiffres d'affaires développés de la maîtrise d'ouvrage présentés dans le rapport de gestion (à l'exclusion des projets Kertrucks et Aquarium qui représentent à eux deux 10 % du CA développé 2022, car leur programmation n'est pas assez avancée pour être en mesure de remplir la calculette d'utilité sociétale).

Par exemple, si un projet, qui compte pour 15 % du chiffre d'affaires maîtrise d'ouvrage concerné remplit le critère, alors nous dirons que 15 % de l'activité remplit le critère.

## Changement dans le système de reporting entre 2021 et 2022:

Les projets validés en Comité d'Engagement à partir du 1er janvier 2021 ne représentent que 30.3% des projets constitutifs du CA IFRS 2022.

En début d'année 2023, nous déployerons une deuxième version de la calculette d'utilité sociétale qui devra être remplie cette fois-ci par les équipes Montage Programmes à la validation des marchés de travaux. Dans notre prochain rapport, nous serons donc en mesure de republier nos indicateurs à la fois en % de CA développé et en % de CA IFRS.

En début d'année 2023, nous déployerons une deuxième version de la calculette d'utilité sociétale qui devra être remplie cette fois-ci par les équipes Montage Programmes à la validation des marchés de travaux, et plus précisément à l'étape de l'achat de terrain. Dans notre prochain rapport, nous serons donc en mesure de republier nos indicateurs à la fois en % de CA développé et en % de CA IFRS.

## TERRITOIRES

## % DES PROJETS DE CONSTRUCTION OU D'AMÉNAGEMENT AYANT FAIT L'OBJET D'UN DISPOSITIF DE CONCERTATION VALIDÉ EN CE OU QUI SONT PRÉCÉDÉS D'UN DIALOGUE AVEC LES TERRITOIRES POUR LES PROJETS USAGE OU D'INVESTISSEMENT :

**Périmètre :** Cet indicateur concerne les projets de la maîtrise d'ouvrage France, International, ainsi que les projets de la maîtrise d'usage et les investissements «Corporate».

## Définition :

- **Projets de la maîtrise d'ouvrage:** Le suivi des dispositifs de concertation envisagés et éventuellement mis en place en amont et au cours des projets est réalisé à travers un outil dédié dans la calculette d'utilité sociétale (CUS). Une «alerte concertation» est déclenchée si l'outil qui permet de formaliser le sujet de la concertation dans la CUS pour le Comité d'Engagement (CE) n'est pas rempli. Cet indicateur prend en compte la proportion de projets (en CA développé) ne déclenchant pas d'alerte concertation dans la CUS ouvrage 1 (passée en CE).

- **Projets usage ou d'investissement :** Pour les projets de maîtrise d'usage ou d'investissement, on considère qu'un projet a été précédé d'un dialogue avec le territoire si des échanges se sont tenus avant le lancement des travaux. Les projets usage étant construits par la maîtrise d'ouvrage, le même processus d'absence d'alerte concertation dans la CUS ouvrage 1 (passée en CE) conditionne la comptabilisation du projet dans l'indicateur. A noter que la prise en compte des dialogues supplémentaires (organisés avant le CE) sera intégrée dans la CUS «Corporate» lors de son déploiement en 2023. prochain rapport, nous serons donc en mesure de republier nos indicateurs à la fois en % de CA développé et en % de CA IFRS.

## % DES PROJETS RÉPONDANT À UN BESOIN EN TENSION, RAPPROCHANT LES UTILISATEURS D'UN SERVICE ESSENTIEL (LOGEMENT, SANTÉ, ALIMENTATION) OU DÉVELOPPANT L'ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE (ÉCONOMIQUE, SPORT, LOISIR OU CULTURE)

**Périmètre :** Cet indicateur concerne les projets de la maîtrise d'ouvrage France, International, ainsi que les projets de la maîtrise d'usage et les investissements «Corporate».

## Définition :

- **Projets de la maîtrise d'ouvrage:** L'indicateur prend en compte la proportion de projets (en CA développé) n'ayant pas déclenché d'alerte dans la CUS 1 (en CE), i.e. ayant obtenu un score supérieur ou égal à 1 dans au moins un des trois critères «répond à un besoin en tension», «rapproche les utilisateurs d'un service essentiel» et «développe l'attractivité du territoire»..

- **Projets usage ou d'investissement :** L'indicateur est également calculé sur la base des projets ayant obtenu un score supérieur ou égal à 1 dans au moins un des trois critères «répond à un besoin en tension», «rapproche les utilisateurs d'un service essentiel» et «développe l'attractivité du territoire». L'outil de reporting utilisé est différent (fichier Excel distinct de la CUS 1 qui recense pour chaque filiales usage et investissement les scores obtenus sur chacun des trois critères évoqués ci-dessus).

## SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUES ET PRÉCISIONS DE PÉRIMÈTRES

### TERRITOIRE

#### % DES PROJETS DÉVELOPPÉS AYANT OBTENU AU MOINS 50 % À L'INDEX D'UTILITÉ TERRITORIALE DU GROUPE

**Périmètre :** Cet indicateur concerne les projets de la maîtrise d'ouvrage France, International.

**Définition :** L'indicateur prend en compte la proportion de projets (en CA développé) ayant rempli au moins un des trois critères suivants :

- **Répondre à un besoin en tension** (en évaluant la tension par rapport au besoin proposé);
- **Répondre à des besoins essentiels** (en évaluant si le projet rapproche les habitants d'un besoin essentiel tel que défini dans la pyramide de Maslow : logement, santé, alimentation, sécurité);
- **Contribuer à l'attractivité du territoire** (en évaluant si le projet répond à l'un des critères qui définit pour nous l'attractivité d'un territoire en plus des besoins essentiels : locaux tertiaires (bureaux ou commerces), d'équipements sportifs, de culture ou de loisirs ou les projets se situant dans des Zones d'Aménagement Concerté (ZAC)).

#### % DU CHIFFRE D'AFFAIRES LISSÉ SUR 4 ANS ORIENTÉ DANS DES PROJETS AVEC UN INTÉRÊT SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTAL DÉMONTRÉ

**Périmètre :** Groupe

**Définition :** Cet indicateur additionne les différents coûts de fonctionnement et investissements d'une liste de projets identifiés et calcule le pourcentage du chiffre d'affaires du Groupe que cette somme représente.

Prise en compte des postes comptables liées aux activités suivantes :

- Service RSE (coûts de fonctionnement)
- Lab Carbone (coûts de fonctionnement)
- Soutien à la Chaire AUDENCIA « Faire vivre l'intelligence des territoires »
- Sommes versées au Fonds de Dotation REALITES
- Montants alloués au mécénat (hors Fonds de Dotation et Chaire AUDENCIA) et au sponsoring
- Projets de séquestration ou d'évitement carbone (La Compagnie des Amandes)
- Développement des Smart Buildings (HXPERIENCE)
- Projets (futurs) de renaturation pour notre politique Zéro Artificialisation Nette
- Projets d'inclusion par le sport (Neptunes de Nantes et REALITES Boxe)
- Projets (futurs) d'inclusion par le travail pour financer des formations visant à intégrer des profils non diplômés
- Projets de réduction carbone (REALITES Sailing Team)
- Dépenses (futures) liées aux crédits carbone
- Subventions internes pour promouvoir les projets de construction hors-site

Cette liste est évolutive, certains projets pouvant être ajoutés au fil de l'exercice. Des prévisions budgétaires ont été établies à 4 ans afin de s'assurer que l'objectif de redistribuer 1 % du CA lissé sur 4 ans soit tenu.

#### MONTANT ALLOUÉ AU MÉCÉNAT ET AU SPONSORING

**Périmètre :** Groupe

**Définition :** Somme des montants alloués aux postes suivants :

- Fonds de Dotation REALITES (FDR) : contributions des SCCV versées au FDR
- Mécénat hors FDR et chaire Audencia
- Sponsoring

### ENVIRONNEMENT

#### BILAN CARBONE

Calculé selon deux grands postes :

1. Vie au bureau et exploitation
2. Maîtrise d'ouvrage

#### 1. Bilan carbone - Vie au bureau et exploitation

**Périmètre :** toutes les activités en France et en Afrique

Le bilan est réalisé bisannuellement sur la base de données réelles et est projeté grâce aux ratios des années précédentes pour l'année intermédiaire. En 2020, le bilan carbone a été réalisé en partenariat avec TOOVALU selon la méthodologie « Bilan GES » de l'ADEME. Les données estimées en 2021 le sont sur la base de ratio de 2020 (par m2 ou par ETP). A partir de 2022, le bilan carbone sera réalisé annuellement. En 2022, il a été réalisé par ALTEREA selon la méthodologie « BILAN GES » de l'ADEME.

#### Postes d'émission inclus :

- Scope 1 :** consommations de carburants et fluides frigorigènes ;
- Scope 2 :** consommation d'électricité (pour les résidences : seulement au sein des parties communes) ;
- Scope 3 :** Les biens et services (papier, alimentation, achats de services...), déchets, déplacements domicile-travail, déplacements professionnels et visiteurs pour les usages accueillant du public et immobilisations (informatique, mobiliers, bâtiments).

#### 2. Bilan carbone - Maîtrise d'ouvrage

**Périmètre :** L'année N prend en compte les émissions carbone de tous les projets actifs à fin année N, selon l'état d'avancement des projets de l'année N, déduction faite des émissions de l'année N-1 (elles-mêmes actualisées selon leur état d'avancement réel en année N). Cette méthodologie permet une mise à jour annuelle selon l'état d'avancement réel des projets, suivie par le contrôle de gestion. L'année 2020 exclut les projets développés par REALITES Afrique, qui sont inclus à partir de 2021.

Depuis 2022, le bilan carbone des activités de maîtrise d'ouvrage est calculé selon la méthode RE2020, y compris 2020 et 2021. Nous mesurons les émissions liées à nos matériaux de construction du bâtiment et de la parcelle, aux chantiers et à l'énergie mais nous ne publions que les émissions dites « directes », dont nous sommes directement responsables c'est-à-dire toutes sauf les émissions d'énergie des utilisateurs sur 50 ans. Néanmoins, nous prenons en compte l'énergie dans notre trajectoire de réduction carbone.

Nos émissions liées aux matériaux de construction des bâtiments et de la parcelle ainsi que les chantiers sont donc calculées à partir de la surface habitable (pour les logements) ou de la surface utile (pour les autres actifs) multipliée par l'intensité carbone du contributeur IcConstruction (Ic Composant + Ic Chantier) additionné du contributeur Ic Parcelle des projets sur la base d'une ACV à 50 ans.

En cas d'évolutions des ratios de la calculette carbone en cours d'année, c'est la dernière version de l'année N qui est pris en référence.

#### TRAJECTOIRE DE RÉDUCTION CARBONE

**Périmètre :** le périmètre de la trajectoire de réduction est distinct du périmètre des autres données environnementales du rapport. La trajectoire s'applique sur les projets développés sur l'année en cours et fixe pour toute leur durée de vie les objectifs de la trajectoire à atteindre. Ainsi, la trajectoire de réduction s'applique par Millésime, c'est-à-dire que le Millésime de l'année N correspond à l'ensemble des projets développés ayant fait l'objet d'un Comité d'Engagement Groupe ou région entre le 1er janvier N au 31 décembre N.

La trajectoire de la maîtrise d'ouvrage est une consolidation des trajectoires de nos actifs principaux (80 % de résidentiel collectif ; 15 % de tertiaire ; 5 % de maisons) à horizon 2022, 2025 et 2031, pour les projets à développer, avec un lissage pour les années intermédiaires. En 2020, elles ont été élaborées à partir d'un outil de calcul produit par Carbone 4 qui s'appuie sur des profils carbone pour chaque actif, exprimé en intensité carbone (en kgCO2 eq/m<sup>2</sup>SDP). A partir de 2022, les profils carbone ont été révisé selon la méthodologie de la RE2020 et a fait l'objet d'un avis critique de la part de Carbone 4.

Les profils carbone ont été définis selon les postes d'émissions principaux (systèmes énergétiques et constructifs). Les trajectoires sont donc une projection de la mobilisation de ces différents profils à 10 ans et permettent d'estimer les cibles d'intensité carbone globale (consommations énergétiques et matériaux de construction, parcelles et chantiers) basées sur ces ACV à 50 ans.

Les objectifs de réduction d'émissions sont calculés à partir du point de référence 2020, qui est le profil carbone de notre production la plus courante, à savoir :

- résidentiel collectif : construction béton et énergie au gaz ;
- tertiaire : construction béton et énergie électrique (pompe à chaleur) ;
- maisons : 70 % construction en maçonnerie et énergie au gaz, 30 % en construction bois et énergie électrique.

## SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUES ET PRÉCISIONS DE PÉRIMÈTRES

### ENVIRONNEMENT

#### COMPENSATION CARBONE

Le périmètre de la compensation est le même que celui du bilan carbone.

Le « Ton-flow carbone » sert à estimer notre besoin de compensation carbone à 10 ans sur la base des projections de croissance du Groupe.

À la différence de la trajectoire de réduction, qui prend en compte à la fois les émissions liées à l'énergie et aux matériaux de construction des bâtiments, de la parcelle et des chantiers, les besoins en compensation du Groupe, eux, ne portent que sur les émissions liées aux matériaux de construction des bâtiments, de la parcelle et des chantiers.

#### % DE PROJETS OUVRAGE DÉVELOPPÉS VISANT UNE CERTIFICATION SUR LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

**Périmètre :** Cet indicateur concerne les projets de la maîtrise d'ouvrage France, International.

**Définition :** Prise en compte des certifications suivantes : E+C-, BBC Effinergie 2017, BBCA, Passivhaus, NF Habitat.

#### % DE PROJETS OUVRAGE DÉVELOPPÉS AYANT ENTRAINÉ UNE ARTIFICIALISATION À L'INITIATIVE DE REALITES

**Périmètre :** Cet indicateur concerne les projets de la maîtrise d'ouvrage France, International.

**Définition :** Proportion de projets (en CA développé) faisant état d'une alerte liée à au critère Artificialisation (A) de l'onglet environnement dans la CUS ouvrage 1. L'alerte est déclenchée si le projet génère de l'artificialisation et n'est pas situé sur une des zones de programmation prioritaire suivantes :

- France : ZAC, ANRU, AMI, OAP, OIN
- Afrique : Villes Nouvelles, projets d'utilité publique, zones franches

Le Groupe exclut les zones de programmation prioritaire considérant que la volonté de modification relève de la collectivité, et sera réalisée quel que soit le positionnement de REALITES. La définition considérée pour l'artificialisation est la modification de destination du terrain dans le PLU qui entraîne une modification de non constructible (car agricole) à un terrain urbanisable.

#### % DE PROJETS OUVRAGE DÉVELOPPÉS VISANT UNE CERTIFICATION BIODIVERSITÉ

**Périmètre :** Cet indicateur concerne les projets de la maîtrise d'ouvrage France, International.

**Définition :** Proportion de projets (en CA développé) dont la calculette d'utilité sociétale ouvrage 1 fait état d'un objectif d'obtention d'une certification biodiversité (BiodiverCity ou Effinature).

Cet indicateur est provisoire en attendant que le référentiel biodiversité du Groupe soit finalisé. Le référentiel est en cours de développement, il sera validé par la CDC Biodiversité en janvier 2023.

#### % DES PROJETS DÉVELOPPÉS AVEC UNE PART DE MATÉRIAUX RESPONSABLES

**Périmètre :** Cet indicateur concerne les projets de la maîtrise d'ouvrage France, International.

**Définition :** Prise en compte des matériaux responsables suivants : biosourcés (bois, chanvre, paille, liège...), recyclés (au moins 30 % de matière recyclée), béton bas carbone. Le lot bardage est à exclure des matériaux biosourcés.

### CERTIFICATIONS ENVIRONNEMENTALES

**Périmètre :** Cet indicateur concerne les projets de la maîtrise d'ouvrage France, International.

**Définition :** Prise en compte des certifications suivantes : NF habitat HQE, HQE Bâtiments durables, BEE+, BREAM, BREAM RFO, Bâtiments franciliens durables, LEED.

#### % DU CA ÉLIGIBLE À LA TAXONOMIE

**Définition :** total des CA IFRS des entités du Groupe éligibles à la taxonomie européenne / total du CA IFRS du Groupe

- critère d'atténuation du changement climatique
- critère d'adaptation au changement climatique

Les holdings du Groupe ne sont pas éligibles aux deux critères de la taxonomie et les activités d'HEURUS et de CAPÉTUDES sont seulement éligibles aux critères d'adaptation.

### PARTENARIATS

#### % DES COLLABORATEURS DU GROUPE AYANT ÉTÉ SENSIBILISÉS AUX RISQUES DE CORRUPTION

**Périmètre :** Collaborateurs des entités de l'UES et dirigeants des filiales de l'usage avec plus de 3 mois d'ancienneté.

**Définition :** Collaborateurs ayant suivi le module d'e-learning obligatoire pour sensibiliser et former aux risques de corruption.

#### MONTANT GLOBAL D'ACHATS

**Périmètre :** Groupe.

**Définition :** Prise en compte des dépenses réalisées au cours de l'année auprès de nos fournisseurs et prestataires, incluant les provisions pour charges fournisseurs.

#### % D'ACHATS RÉALISÉS AUPRÈS DE FOURNISSEURS LOCAUX :

Sont considérés comme achats réalisés auprès de fournisseurs locaux, les achats passés auprès de fournisseurs de rang 1 implantés dans le pays d'origine de l'entité acheteuse. Exclusion des achats fonciers, impôts et taxes, ainsi que les provisions pour risque.

### CLIENTS

#### TAUX DE SATISFACTION CLIENT

**Périmètre :** REALITES Maîtrise d'ouvrage, HEURUS, CAPÉTUDES, UP2PLAY, LE CAIRN (espace de coworking géré par LIVE & CO) et Midi et Demi

**Définition :** Les taux de satisfaction client sont calculés sur la base des réponses des clients (pour l'ouvrage) et résidents (pour l'usage) aux questionnaires distribués par REALITES ou ses prestataires. Le taux de satisfaction correspond au % de répondants ayant répondu « satisfait » ou « très satisfait » à la question portant sur la satisfaction globale.

- Maîtrise d'ouvrage : Indice de satisfaction collecté par un cabinet externe, via un questionnaire téléphonique. Les résultats de l'enquête sont envoyés lorsqu'au moins 50% de réponses ont été obtenues ou que la date butoir a été atteinte.

• Maîtrise d'usage :

- HEURUS : questionnaire au format papier remis en boîte aux lettres entre Noël et le premier de l'an à tous les résidents présents ;
- CAPÉTUDES : questionnaire envoyé par mail via l'outil en ligne Google Form ;
- UP2PLAY : QR codes affichés en caisse permettant l'accès à un Google Form ;
- LE CAIRN : questionnaire envoyé par mail via l'outil en ligne Google Form ;
- Midi et Demi : enquête envoyée par mail via l'outil en ligne Google Form (pour les entreprises ayant acceptées de communiquer les listes d'emails des clients du site Midi et Demi concerné).

Les périodes de diffusion des enquêtes ont été effectuées en 2022 et les données pour 2022 s'arrêtent bien au 31/12/22 quand bien même une enquête en ligne pouvait être encore ouverte en 2023.

#### TAUX DE RECOMMANDATION CLIENT

**Périmètre :** REALITES Maîtrise d'ouvrage, HEURUS, CAPÉTUDES, UP2PLAY, LE CAIRN (espace de coworking géré par LIVE & CO) et Midi et Demi

**Définition :**

- Maîtrise d'ouvrage : L'indice de recommandation utilisé est le « Net Promoter Score » calculé par la différence entre les clients ayant mis une note de 9 ou 10 (ambassadeurs) contre ceux qui ont mis une note en 0 et 6 (détracteurs) à la question de recommandation globale.

- Maîtrise d'usage : Le taux de recommandation correspond au % de répondants ayant répondu « recommanderais » à la question de recommandation globale.

## SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUES ET PRÉCISIONS DE PÉRIMÈTRES

### CLIENTS

#### **DES PROJETS DÉVELOPPÉS RÉPONDANT À 50 % DU RÉFÉRENTIEL QUALITÉ DE VIE DU GROUPE**

**Périmètre :** Cet indicateur concerne les projets de la maîtrise d'ouvrage France, International.

**Définition :** Nous avons défini la « qualité de vie des habitants/usagers » sur la base de 5 critères intégrés au sein de la calculette d'utilité sociétale :

- la prise en compte de la proximité du projet avec des services essentiels selon le concept de la ville du quart d'heure ;
- la proximité des transports en commun ou de solutions de mobilité douce ;
- la performance acoustique et thermique de l'ouvrage ;
- le respect des référentiels qualité du Groupe ou des donneurs d'ordre pour la conception du projet ;
- le respect des référentiels qualité du Groupe ou des donneurs d'ordre pour l'équipement du projet.

Pour atteindre l'objectif opérationnel de mission en 2024, chaque projet développé devra compter au moins 2 critères avec une performance supérieure à 50 % et être dans les pratiques de marchés sur les autres critères de qualité de vie.

#### **% DES LOGEMENTS ABORDABLES**

**Périmètre :** REALITES Maîtrise d'ouvrage, HEURUS et CAPÉTUDES

**Définition :**

- Maîtrise d'ouvrage : sont considérés comme logements abordables les logements vendus à des bailleurs sociaux ou éligibles aux dispositifs suivants : BRS, ANRU, PLS, PLAIS, LLI, PSLA. Est compté le pourcentage du chiffre d'affaires généré par le programme correspondant au pourcentage de logements abordables dans le programme. L'écart constaté entre les résultats 2021 et 2022 est dû à une évolution dans les méthodes de consolidation des données, plus fines pour l'année 2022.
- Maîtrise d'usage :
- HEURUS : Prise en compte des résidences proposant un tarif ne dépassant pas plus de 20 % le tarif des EHPAD locaux. Nous avons exclu le chiffre d'affaires de la holding HEURUS.
- CAPÉTUDES : sont considérées comme abordables les résidences :
- dans les prix moyens publiés par un syndicat étudiant ;
- en-dessous du prix moyen des loyers étudiants de la ville ou de la région si non disponible.

### COLLABORATEURS

#### **EFFECTIF AU 31/12**

**Périmètre :** Cet indicateur est calculé sur l'ensemble du Groupe REALITES, à l'exception des entités Vista santé (détenue minoritaire sur l'exercice 2022), Réalités Boxe, l'équipe de volley-ball des Neptunes et la résidence Odyssée de l'entité HEURUS (ouverture courant 2022). Les mandataires sont également pris en compte. Le Groupe est en forte croissance. Nous avons besoin de ressources pour imaginer, piloter, réaliser et exploiter nos projets d'ouvrage et d'usage. La part des ressources dans les usages va croître plus vite que celle nécessaire pour les ouvrages dans les prochaines années.

**Définition :** L'indicateur d'effectifs correspond au nombre de collaborateurs présents dans l'entreprise au 31/12 de l'exercice de référence. Seuls les collaborateurs en CDI, en CDD et en contrat d'alternance présents dans l'entreprise depuis au minimum un exercice complet sont pris en compte dans le calcul de l'indicateur. A noter que seuls les alternants et stagiaires bénéficiant d'une gratification (durée des contrats supérieure à 2 mois) sont pris en compte dans le calcul de l'indicateur. Un collaborateur quittant le Groupe le dernier jour du mois sera compris dans l'effectif du mois en question et sorti des effectifs à partir du mois suivant.

#### **TURNOVER CDI**

**Périmètre :** Cet indicateur est calculé sur l'ensemble du Groupe REALITES, à l'exception des entités Vista santé (détenue minoritaire sur l'exercice 2022), Réalités Boxe, l'équipe de volley-ball des Neptunes et la résidence Odyssée de l'entité HEURUS (ouverture courant 2022).

**Définition :** [(total nb entrées CDI en N + total nb sorties CDI en N)/2] / Effectif total CDI 31/12/ N-1.

#### **FORMATION**

**Périmètre :** Groupe.

**Définition :** Les formations correspondent à tout acte de formation interne ou externe. Exclusion des formations obligatoires ou réglementaires (SST, formation membre du CSE, formation corruption, etc.) et des formations courant sur deux exercices.

### COLLABORATEURS

#### **PART DES BU / DIRECTIONS AYANT FAIT UNE REVUE DES TALENTS**

**Périmètre :** Groupe.

**Définition :** Nombre de BU - directions ayant fait la revue des talents / Nombre de BU-directions totales.

Basés sur les évaluations annuelles de l'année N-1 - ne sont pas concernés les équipes de la direction générale.

#### **% DES COLLABORATEURS AVEC UN ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL PROFESSIONNEL**

Nombre de salarié ayant eu un entretien annuel en N / effectif total N-1.

#### **% D'ALTERNANTS DANS LE GROUPE**

**Périmètre :** Groupe.

**Définition :** Au dénominateur, les mandataires (comptabilisés comme cadres), CDI, CDD, CTT, alternants et stagiaires.

#### **TAUX DE TRANSFORMATION DES ALTERNANTS EN CDD OU CDI**

**Périmètre :** Groupe, exclusion des alternants poursuivant leurs études l'année suivante.

**Définition :** Nombre d'alternants qui transforment leur période en CDD ou CDI sur l'année N / Nombre total d'alternants sur l'année N ne poursuivant pas leurs études l'année suivante.

#### **TAUX D'ABSENTÉISME**

**Définition :** Nbre de jours d'absence / Nbre de jours théoriques de travail (comprend les mandataires, CDI, CDD surcroît).

**Types d'absence :** Maladies, accidents de travail, maladies professionnelles, absences injustifiées.

#### **TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS**

**Définition :** (Nombre d'accidents x 1 000 000) / Nombre d'heures travaillées.

#### **TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS**

**Définition :** (Nombre de jours perdus x 1 000) / Nombre d'heures travaillées.

#### **SATISFACTION DES COLLABORATEURS**

**Périmètre :** Groupe.

**Définition :** Une enquête de satisfaction contenant un socle de questions communes a été diffusé à l'ensemble des collaborateurs du Groupe ayant 3 mois d'ancienneté révolus (y compris stagiaires et mandataires sociaux), et/ou aux entités détenues à plus de 50% et incluses depuis plus d'un exercice dans le Groupe. L'enquête est renouvelée annuellement. Pour la réalisation de l'enquête de satisfaction, la direction du capital humain (DCH) a fait appel à un outil externe : MATUDIAG.

**Taux de satisfaction :** % de répondants ayant répondu « D'accord » ou « Tout à fait d'accord » à la question « Je suis fier de travailler au sein du Groupe Réalités ».

**Taux de recommandation :** % de répondants ayant répondu « D'accord » ou « Tout à fait d'accord » à la question « Je recommande le Groupe Réalités à mon entourage ».

#### **% DES FEMMES PARMI LE TOP 30 DES RÉMUNÉRATIONS**

**Périmètre :** Groupe.

**Définition :** Sont pris en compte dans le calcul de l'indicateur les collaboratrices et collaborateurs en CDI, en CDD ou les mandataires. Seules les rémunérations théoriques (fixe + variable théorique contractuel + avenant au contrat) sont considérées (les primes liées à la performance individuelle et les avantages en nature sont exclus).

#### **% DES COLLABORATEURS FORMÉS À LA DIVERSITÉ**

**Périmètre :** Groupe.

**Définition :** Nombre de collaborateurs (CDI + mandataires, hors collaborateurs dont la date de départ est connue au moment de la diffusion) présents et ayant plus de trois mois d'ancienneté le mois de la formation (Pour l'UES : septembre 2022. Pour les autres activités : Novembre 2022) ayant validé le module de e-learning ou signé la feuille d'émarginement par rapport au nombre de collaborateurs à l'effectif le mois de la diffusion de l'enquête

## SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUES ET PRÉCISIONS DE PÉRIMÈTRES

### COLLABORATEURS

#### % DES MANAGERS-RECRUTEURS FORMÉS À LA NON-DISCRIMINATION DEPUIS DEUX ANS

**Périmètre :** Groupe

**Définition :** Nombre de managers-recruteurs (identifiés comme tel dans le SIRH) présents dans les effectifs au 31/12/2021 avec au minimum 3 mois d'ancienneté dans le Groupe ayant suivi une formation sur la non-discrimination par rapport au total des managers-recruteurs présents dans les effectifs au 31/12/2021 avec au minimum 3 mois d'ancienneté dans le Groupe. Le format de la formation à la non-discrimination n'est pas fixe et varie en fonction des entités. Par exemple, l'UES a eu recours à un module de formation en e-learning développé en interne, quand les entités de la maîtrise d'usage ont également pu choisir de recourir à des prestataires externes ou d'animer elles-mêmes en interne cette formation.

#### INDICE ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

**Définition :** calcul légalement requis pour REALITES UES uniquement. Sont exclus les mandataires sociaux selon la méthode gouvernementale.

#### % DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

**Périmètre :** Donnée calculée sur le périmètre du RIS de l'année correspondante, hors international.

**Définition :** Le numérateur comprend plusieurs personnes dont la RQTH est expirée en 2022 et en cours de renouvellement par l'organisme responsable. L'indicateur prend en compte l'ensemble de l'effectif assujetti du Groupe (CDI/CDD/alternants, mandataires). Sont considérés comme travailleurs handicapés les collaborateurs et collaboratrices ayant indiqué à l'entreprise leur statut RQTH.

**Calcul :** Effectif RQTH au 31.12.N / Effectif Groupe au 31.12.N

#### % DES COLLABORATEURS ÉLIGIBLES COUVERTS PAR UNE COUVERTURE SANTÉ ET PRÉVOYANCE DE QUALITÉ

**Définition :** Indicateur calculé sur la base du nombre de collaborateurs (mandataires, CDI, CDD)

- éligibles à la couverture santé et prévoyance prise en charge à plus de 50 % au 31/12, par rapport à l'effectif total à la même date
- éligibles à la couverture santé et prévoyance prise en charge à 90 % et plus au 31/12, par rapport à l'effectif total à la même date

#### % DU CAPITAL DÉTENUE PAR LES MANAGERS ET FONDATEURS

**Définition :** Prise en compte des managers qui contribuent à la MANCO et possèdent à ce titre des actions et obligations de REALITES au travers de la société de cadres ou en détention directe car achetées avant l'introduction en bourse de 2014.

**Calcul :** nombre de titres détenus par les managers / nombre de titres totaux

#### % DES MANAGERS DÉTENANT DU CAPITAL

Prise en compte des managers qui contribuent à la MANCO et possèdent à ce titre des actions et obligations de REALITES au travers de la société de cadres ou en détention directe car achetées avant l'introduction en bourse de 2014.

SIÈGE SOCIAL:  
L'INTRÉPIDE  
1 impasse Claude Nougaro - CS 10333  
44803 SAINT-HERBLAIN CEDEX

# REALITES

[realites.com](http://realites.com)

