

A circular diagram illustrating the components of Economic Resilience. The diagram consists of three concentric, semi-circular segments. The outermost segment is green and labeled 'Environmental contribution' with a green 'E' in a white circle. The middle segment is orange and labeled 'Social impact' with a white 'S' in a white circle. The innermost segment is maroon and labeled 'Extended Governance' with a white 'G' in a white circle. The entire diagram is enclosed within a white circular border, with the text 'ECONOMIC RESILIENCE' written in white capital letters along the bottom arc of the border.



01

Ontwikkelaar

ATENOR is actief als vastgoedontwikkelaar. ATENOR verworft terreinen of verouderde gebouwen om er vervolgens dankzij haar expertise een nieuw gebouw te ontwerpen en te verwezenlijken dat beantwoordt aan de vraag en de verwachtingen van de kantoor- en woningmarkt.

02 Stedelijk

De stad is de plaats waar veranderingen, ontwikkelingen en uitdagingen concreet vorm krijgen. De stad is dan ook het actieterrein van ATENOR. ATENOR stelt een toekomstgerichte manier voor om de stad te ontwikkelen: een levende stad, die constant evolueert, waarin alle functies worden voorzien en met elkaar zijn verweven, met uitgebreide openbare ruimtes, diensten, innovatieve voorzieningen die ten dienste staan van iedereen en een doordachte en weloverwogen mobiliteit.



04 Internationaal

Aanwezig in 10 Europese landen en 16 steden, kiest ATENOR voor dynamische markten die gedragen worden door een sterke groei. In elk van deze steden wil ATENOR haar transversale expertise aanwenden om haar missie als stadsontwikkelaar uit te oefenen, met de steun van plaatselijke teams. Deze geografische diversificatie is een van de pijlers voor de economische veerkracht van de onderneming.

03 Duurzaam

ATENOR blijft zich engageren voor een duurzame en ecologisch verantwoorde ontwikkeling van de stad, waarbij de levenskwaliteit en haar burgers centraal staan. ATENOR positioneert zich actief binnen de voortdurend evoluerende milieureferentiekaders. Doorheen haar volledige waardecreatiecyclus investeert ATENOR in de ontwikkeling van oplossingen en technologieën die significant bijdragen aan de verbetering van de omgeving.

De Think & Do tank van ATENOR

ArchiLab, een laboratorium voor de ideeën en acties van ATENOR, is de plaats bij uitstek waar de toekomst van de projecten en de onderneming wordt uitgestippeld. Open en gedreven, creëert ArchiLab een dynamiek binnen de onderneming waaraan werk en tijd zijn toegekend. Via haar vele werkvormen voorziet Archilab in een ruimte voor observatie en toepassingen, waar de oplossingen en de knowhow van ATENOR samengebracht en gebruikt worden om op de architectonische, technische en sociale evoluties van de markt te anticiperen.

Op basis van de eigen ervaring en kennisoverdracht van externe experts, maakt ArchiLab een kritische analyse van de dominante trends, beoordeelt het de evoluties waargenomen doorheen heel Europa en maakt het deze waarnemingen concreet in de projecten van ATENOR. ArchiLab biedt een dynamiek van openheid, vraagstelling en aandacht voor toekomstperspectieven. Zo biedt deze cel alternatieven voor de voorbarige veroudering van de vastgoedontwikkelingen.

ARCHILAB.

thinking for cities

ArchiLab bestaat uit verschillende werkvormen met variabele tijdschema's en doelstellingen:

ArchiLab'Sessions: het hoogste beslissingsniveau van ATENOR (Uitvoerend Comité, International Executives en Communicatie- en Commercialisatiedirecteurs) komt een aantal keer per jaar samen. De ArchiLab-sessies zijn krachtige tools voor reflectie en besluitvorming. Regelmatig worden er externe experts uitgenodigd die hun visie en expertisedomeinen delen. In 2021 kwam tijdens de zes sessies van ArchiLab een breed scala van onderwerpen aan bod, telkens gevolgd door concrete acties of belangrijke beslissingen voor ATENOR.

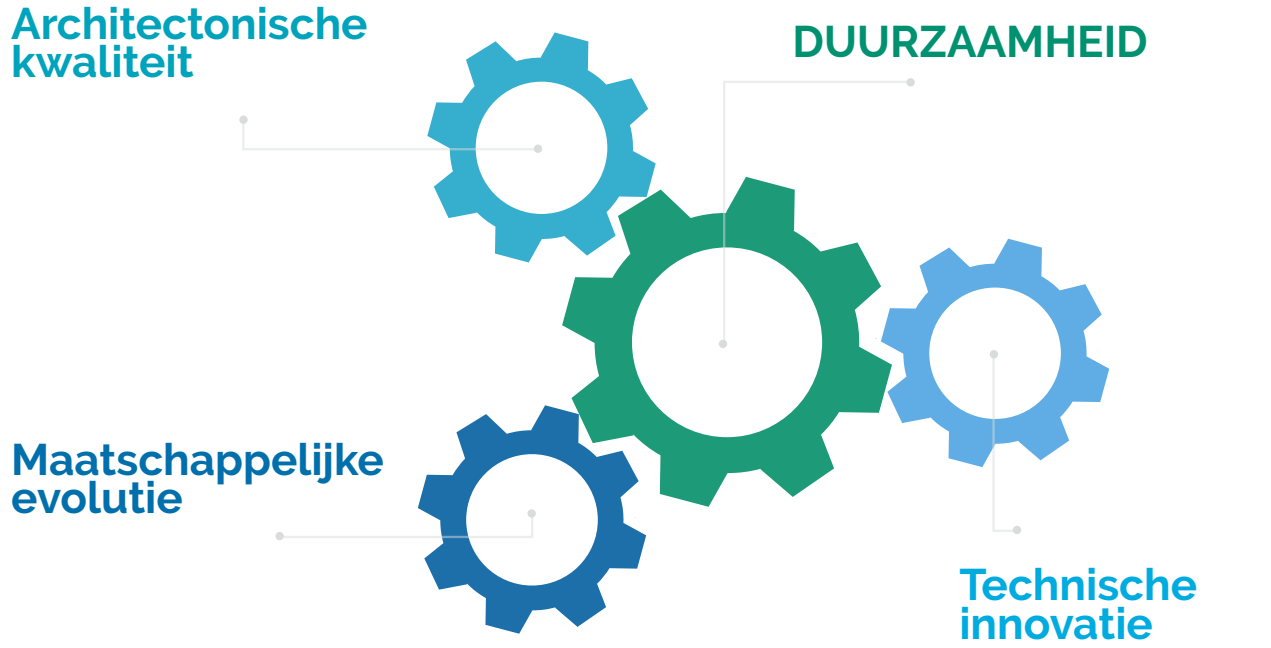
ArchiLab'Research: tegelijkertijd worden transversale onderzoeken rond specifieke thema's of ATENOR-projecten uitgevoerd. Elk onderzoek wordt ontwikkeld door specifieke interne onderzoekscellen rond het onderwerp.

Bijvoorbeeld: de nieuwe manieren van wonen en werken, de milieucertificaten, de ontwikkeling van betaalbare woningen, de activering van het gelijkvloers van de gebouwen, de toepassing van de Europese Taxonomie, de invoering en het updaten van een Green Finance Framework... Deze onderzoeken zorgen ervoor dat ATENOR de beste beslissingen en keuzes maakt voor haar ontwikkelingen.

ArchiLab'Community: Door het samenbrengen van de expertise van de 10 landen, bundelt de Archilab-gemeenschap de internationale expertise van ATENOR. In elk land beschikt het plaatselijke team over een grondige kennis van de markttrends, over zijn eigen netwerk en de nodige wendbaarheid om zich aan te passen aan de plaatselijke cultuur en gebruiken.

ArchiLab'Community zorgt voor het delen van best practices en een snelle toegang tot Europese innovaties en technologieën. Dankzij deze ruime visie wordt de kwaliteit van de projecten continu verbeterd binnen de groep.

In al zijn werkvormen bestaat de rol van ArchiLab uit toekomstgericht nadenken, observeren van de snelle evolutie van de aanvragen en verwachtingen, anticiperen op nieuwe noden en aanmoedigen van doorgedreven oplossingen van ATENOR. ArchiLab effent het pad voor een geschikt en bijgevolg duurzaam ontwerp van de projecten. Om op deze evoluties te anticiperen en ze voor te blijven, komen drie hoofdthema's aan bod, allemaal gebaseerd op het logische streven naar duurzaamheid.



Architectonische kwaliteit



COM'UNITY – Parijse regio – Architect : Alberto Pinto

Architecturale uitmuntendheid is een belangrijke hefboom voor de ontwikkeling van ATENOR's projecten. ArchiLab volgt de architectonische trends op de voet. De opvolging gebeurt namelijk door het aanbieden van kwalitatieve projecten op vlak van architectuur, o.a. door het organiseren van architectuurwedstrijden van bij het beginstadium van haar ontwikkelingen, maar ook door zowel kleine als grote, zowel gerenommeerde als onbekende, maar telkens innovatieve architectenbureaus te volgen en uit te nodigen om deel te nemen aan haar projecten.



CLOCHE D'OR, Luxembourg – Architekten: Moreno Architecture & Associés en A2M

02

Technische innovatie

Tijdens de ArchiLab Sessions en ArchiLab Research wordt er samengewerkt met verschillende grote industriële groepen, universiteitsonderzoekers, Think Tanks, start-ups en andere professionele experts binnen de aangekaarte onderwerpen.

In zijn niet aflatende zoektocht naar innovatie en verbetering, die essentieel zijn voor groei, vervolgt ArchiLab zijn onderzoek naar nieuwe technologieën om nieuwe diensten, nieuwe producten en nieuwe ervaringen aan te bieden voor duurzame leef- en werkwijzen, waarbij welzijn centraal staat. Dankzij een reeks partnerschappen met toonaangevende bedrijven, onder meer op het vlak van 'Proptech' kan ATENOR haar aanpak, producten en diensten heruitvinden en sneller inzetten en dit in elk stadium van de ontwikkelingscyclus van de projecten: design, financiering, bouw, renovatie en commercialisering.



CLOCHE D'OR, Luxembourg-Architekten: Moreno Architecture & Associés en A2M

Omdat de meest duurzame projecten in de eerste plaats projecten zijn die het best beantwoorden aan de steeds veranderende vraag, worden maatschappelijke trends en veranderingen in detail onderzocht.

Door verschillende concrete cases van ATENOR-projecten heeft Archilab'Research een nieuwe benadering voor de inrichting van werkplekken ontwikkeld. Dit maakt het mogelijk om zowel aan een veranderende vraag als aan een nieuwe bekommernissen voor materiële hulpbronnen te voldoen.

Wat de Archilab-gemeenschap betreft, stelt het ons in staat om observaties in verschillende geografische, culturele, sociale, economische en andere contexten te cross-linken. De Europese roots van de lokale ATENOR-teams voeden als het ware deze uitwisseling op internationaal niveau.



CITY DOX, Brussel

Duurzame ontwikkeling

**LAKESIDE, Warschau**

Deze thema's komen samen in de duurzaamheidsstrategie van ATENOR. Inderdaad, de onderzoeken, sessies en community van ArchiLab werken aan het ontwerp van de ontwikkelingen van ATENOR en garanderen hun duurzaamheid op lange termijn.

Door de organische en veelzijdige structuur van Archilab is duurzaamheid geen geïsoleerde cel die zich onderscheidt van de dagelijkse activiteit van het bedrijf. Integendeel, Archilab integreert duurzame ontwikkeling op alle niveaus en op alle locaties van ATENOR

Energie-efficiëntie, koolstofneutraliteit, circulariteit, materialen- en afvalstoffenbeheer, biodiversiteit, groene financiering, zijn allemaal thema's die tijdens de sessies en onderzoeken van ArchiLab aan bod komen. Deze verschillende onderwerpen hebben geleid tot een helder en betrokken beleid wat betreft duurzame ontwikkeling.

Bij wijze van voorbeeld, sinds 2019 naar aanleiding van een ArchilabSession rond certificaten en hun evaluatie, startte ATENOR de internationale certificering op van al

haar kantoorprojecten. ATENOR koos voor twee van de meest veeleisende internationaal erkende standaarden: BREEAM (milieunormering) en WELL (veiligheid en welzijn van de gebruikers). Deze twee certificaten worden verder aangevuld met een selectie complementaire certificaten (HQE, DGNB ...) in functie van de plaatselijke context van de projecten.

Bovendien zit ArchiLab, als ATENOR's ESG think tank, op het hoogste besluitvormingsniveau in de bedrijfsvoering. De milieukwaliteit van de projecten wordt continu getoetst aan de strengste doelstellingen. Met zijn ESG think tank, analyseert en volgt ArchiLab in het bijzonder de impact en de evolutie van de criteria van het Green Finance Framework van ATENOR net zoals de conformiteit met de Europese taxonomie aangaande ATENOR's-projecten reeds afgestemd en bestudeerd is binnen ArchiLab voor 2023.

De strategie, visie en de concrete acties komen iets verder in dit duurzaamheidsrapport aan bod.

DUURZAAM- HEIDSBELEID

Een ESG-roadmap op 4 pijlers

In 2021 stippelt ATENOR haar eigen traject naar meer duurzaamheid uit en structureert ze haar strategie onder de vorm van: PIJLERS - UITDAGINGEN - AMBITIES en ACTIES.

Deze strategie bevat de onderling verbonden en essentiële dimensies voor een duurzame transitie zijnde: het economische, ecologische, sociale en Governance-aspect.

De 4 PIJLERS voor duurzame ontwikkeling waarop ATENOR besloten heeft zich te baseren voor een duurzame transitie zijn:

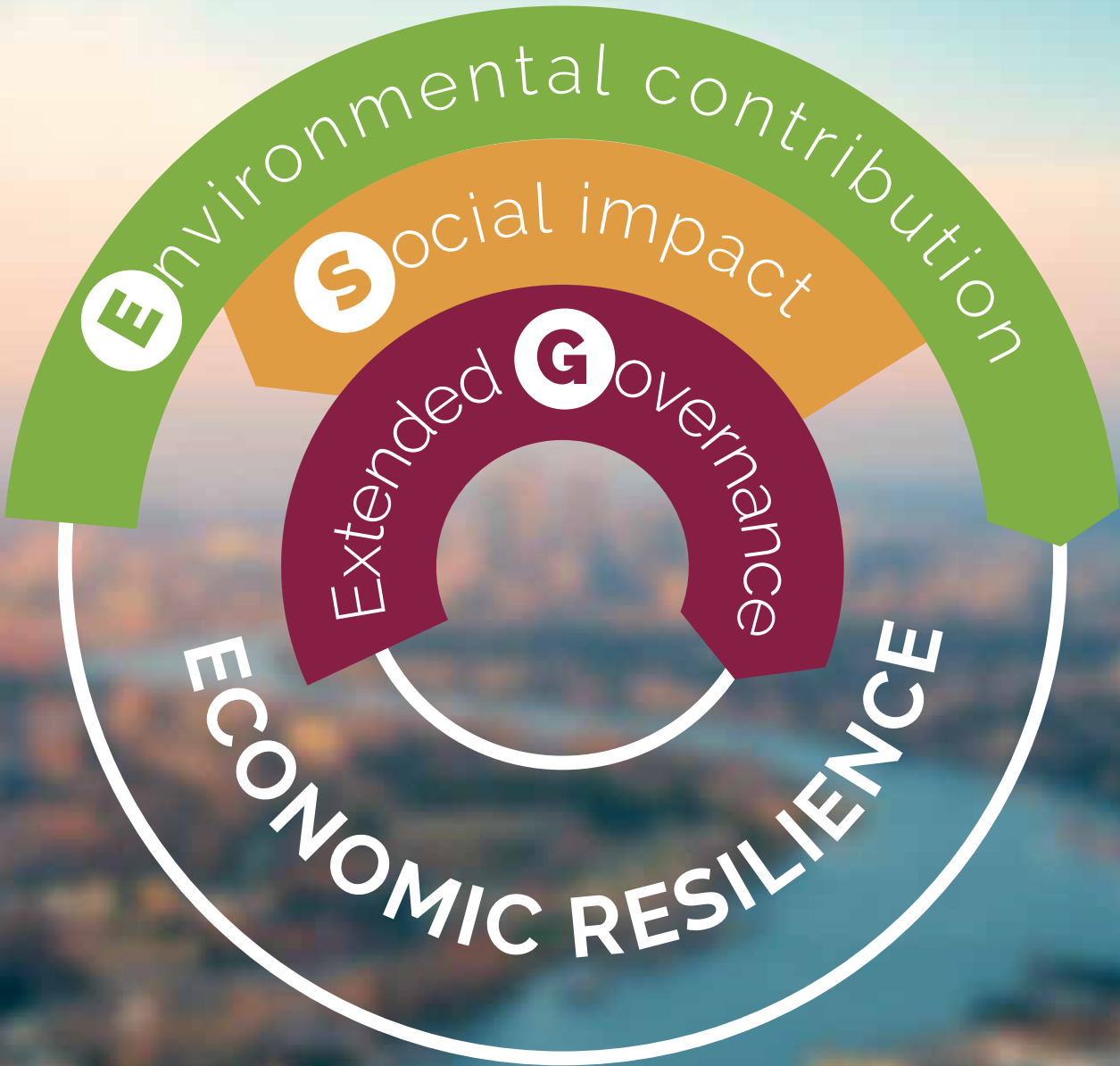
PIJLERS

01 Economic resilience

02 Environmental contribution

03 Social impact

04 Extended Governance



Deze 4 PIJLER zijn nauw verbonden en vormen de hoekstenen van de stad van morgen. Een stad waar de technologische en ecologische dimensie onlosmakelijk verbonden zijn met de economische activiteit nodig om het economisch, ecologisch en sociaal beleid te financieren.

Elke pijler omvat 5 UITDAGINGEN Voor elke uitdaging definieert ATENOR haar AMBITIES. Uiteindelijk illustreren concrete ACTIES de uitvoering van elk van de ambities.

ATENOR stippelde dit traject uit voor de 5 komende jaren. Dit rapport stelt de pijlers en de eerste ambities en acties voor die in 2021 bepaald en geïmplementeerd werden. Dit algemene kader zal verder worden aangevuld met de acties die ATENOR zal uitvoeren in functie van de algemene duurzaamheidscontext.

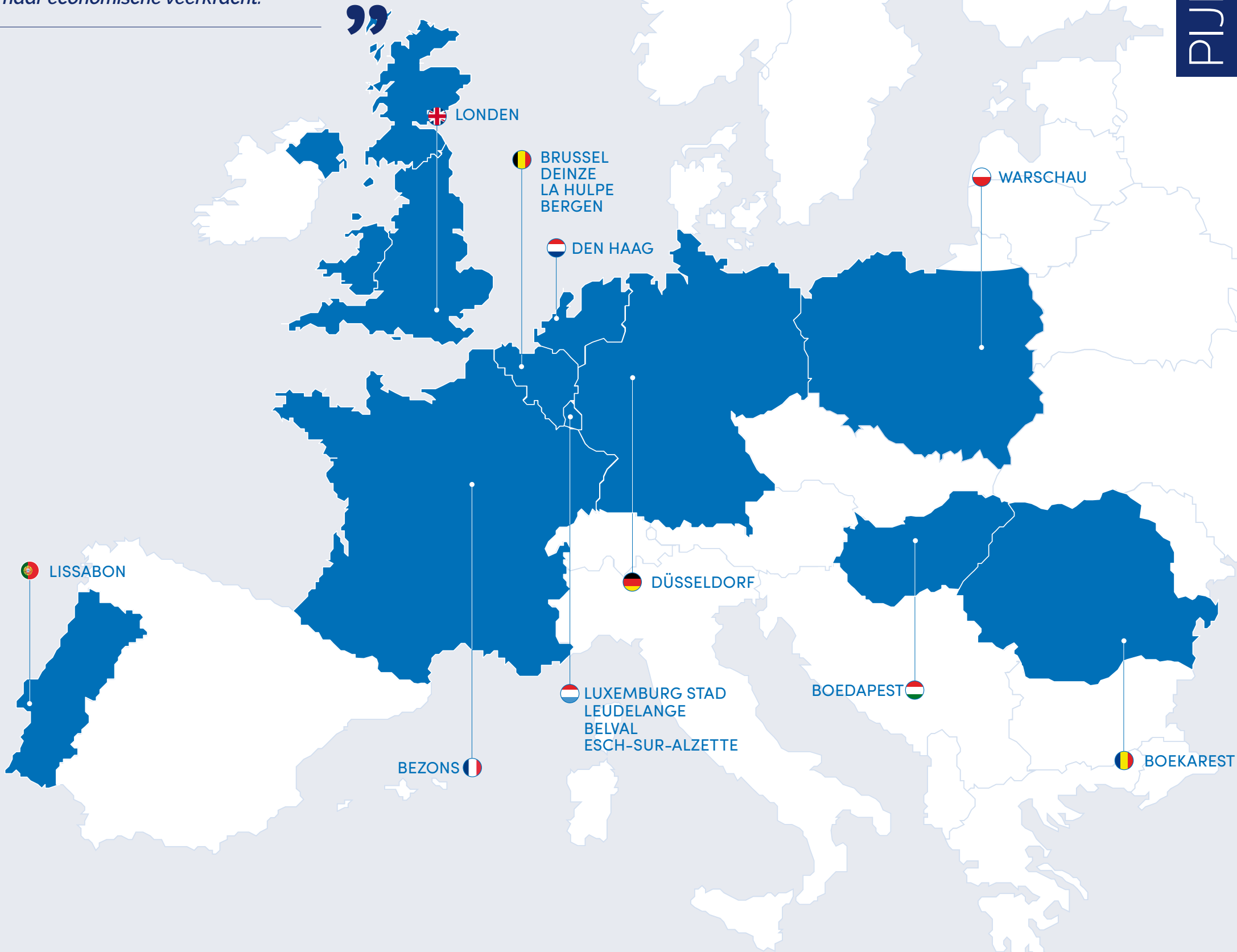
Duurzaamheidsbeleid

- 01 PIJLERS
- 02 UITDAGINGEN
- 03 AMBITIES
- 04 ACTIES

De internationale dimensie van ATENOR en haar gediversifieerde aanwezigheid in tal van politieke en economische contexten dragen bij tot de versnelling van haar waardecreatiecyclus en illustreren duidelijk haar economische veerkracht.

PIJLER 1

ECONOMISCHE
VEERKRACHT



5 ECONOMISCHE UITDAGINGEN



ATENOR plaatst duurzaamheid centraal in de bedrijfsstrategie en integreert die ook in haar economisch model. Economische veerkracht is het eerste antwoord van ATENOR op de uitdagingen van duurzaamheid en vormt de eerste pijler van haar traject.

ATENOR bouwt haar veerkracht op rond diversiteit: geografische diversiteit, functionele diversiteit van de projectportfolio, diversiteit in de ontwikkelingsfasen, diversiteit van de teams en expertises.

Volgens de logica van haar traject, koppelt ATENOR aan deze eerste pijler 5 belangrijke uitdagingen. Deze uitdagingen onderlijnen het belang van

een veerkrachtige strategie gedragen door flexibiliteit / aanpassingsvermogen doorheen een diversificatie van de contexten van haar aanwezigheid maar ook door een diversificatie van haar portefeuille, de voorgestelde functionaliteiten en programma's, en hun uitvoeringsfase.

ATENOR vertaalt deze veerkracht ook door het uitrollen van de tweede stap in haar groeistrategie: het versterken van haar plaatselijke aanwezigheid. Het doel is om tegelijk de projecten te consolideren, maar ook om ze te diversifiëren, ondersteund door de expertise van de teams in de 10 landen waar de onderneming aanwezig is. Dit alles, met een specifieke aandacht voor de evaluatie en het risicobeheer.

01



De gemiddelde duur van de waardecreatiecyclus verminderen

Binnen een politieke, economische, sociale en technologische context die [continu en snel evolueert](#) wil ATENOR de rotatie van haar waardecreatiecyclus versnellen.

Afhankelijk van de plaatselijke context en bijzonderheden verschilt de rotatiesnelheid zeker in functie van de landen, de projecten, hun omvang en hun ontwikkelingsstadium. De

versnelling van de waardecreatiecyclus brengt zowel een snelle aanpassing van het aanbod aan de vraag op stedelijk vlak als een gezonde rentabiliteit voor de investeerder met zich mee.

Waardecreatiecyclus



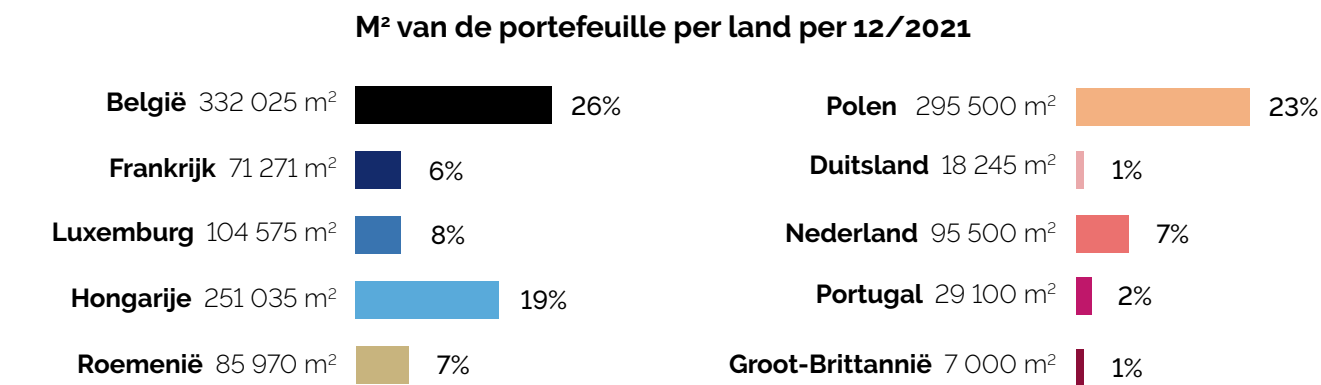
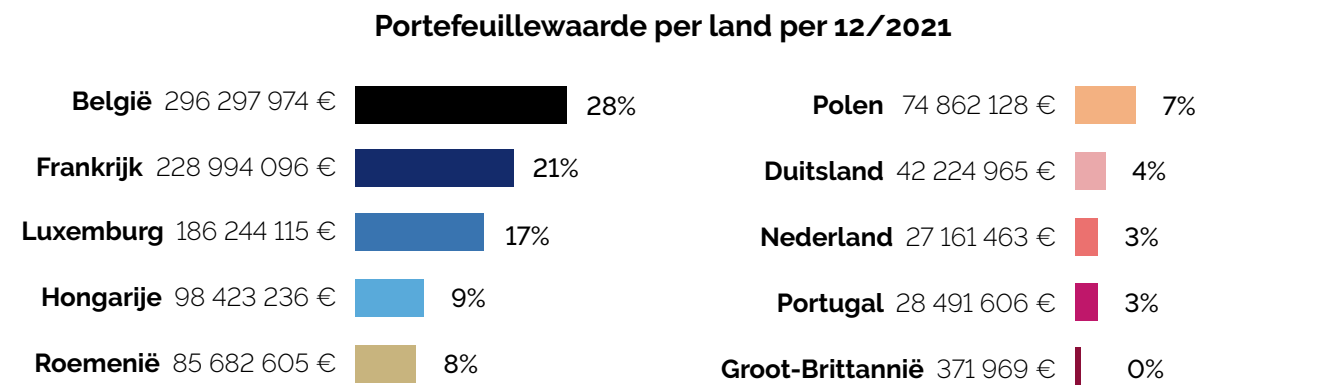
02

De plaatselijke aanwezigheid versterken

Na de eerste stap van haar groeiplan waarbij ATENOR haar geografische aanwezigheid uitbreidde, start ze nu met de tweede stap van haar ontwikkelingsplan door het opdrijven van haar activiteiten in de landen waar ze ondertussen actief is. ATENOR's engagement op lange termijn in de landen waar de onderneming

aanwezig is, uit zich onder meer in het aanbrengen van haar transversale expertise ter ondersteuning van de plaatselijke expertise. Het vervolgen van deze groeistrategie gaat uiteraard gepaard met een versterking van de gediversifieerde, creatieve, efficiënte en proactieve teams ter plaatse.

Deze internationalisering zorgt voor een betere risicospreiding: ATENOR is aanwezig in verscheidene economische, politieke en stedelijke contexten, wat zorgt voor geografische veerkracht.



106
talenten

10
landen

1,3
miljoen
m² in ontwikkeling

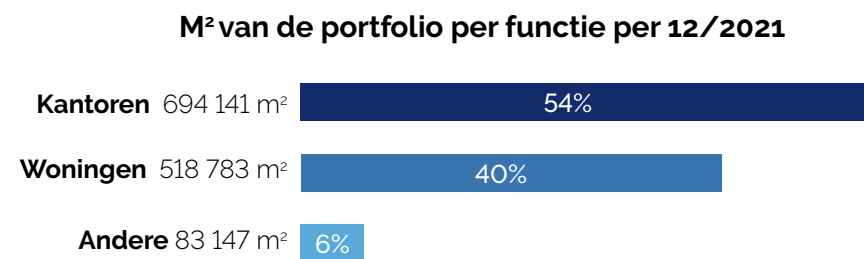
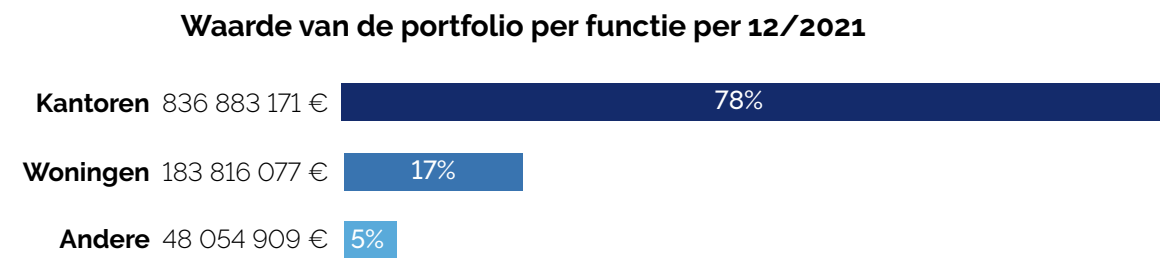
MEDEWERKERS

Groep		België	Frankrijk	Nederland	Duitsland	Luxemburg	Portugal	Hongarije	Polen	Roemenië	GB
Totaal	106	52	5	3	3	11	2	14	6	10	/

03

Diversificatie van het type project

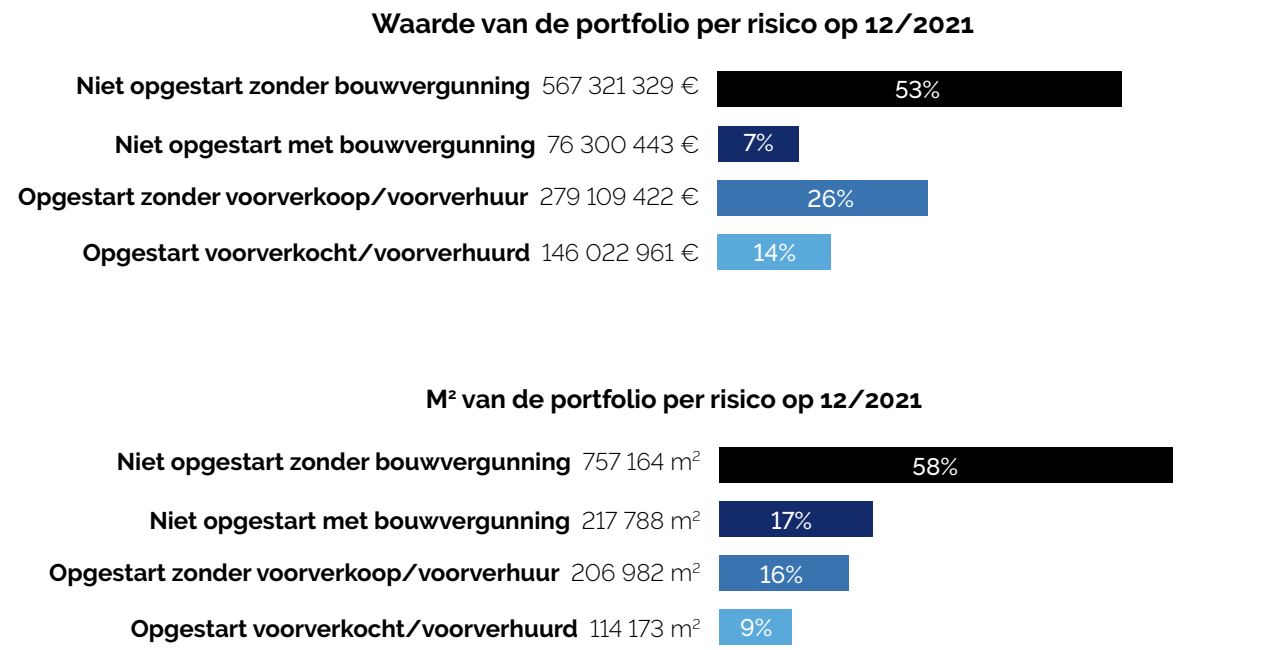
Om te beantwoorden aan de verschillende evoluties op de vastgoedmarkt, streeft ATENOR naar een gediversifieerde programmatie van de functies en toont zo een ruime waaier aan competenties aan. ATENOR wil deze diversificatie aanhouden door een nauwkeurig antwoord te bieden op de noden die geïdentificeerd worden in functie van de fundamentele evoluties van de markten en de contexten.



04

Evalueren en beheren van de risico's

Naarmate ATENOR haar groei verderzet in een steeds beperktere wereld, koppelt ze haar duurzaamheidsbeleid aan een concrete risicobeoordeling zoals omschreven in haar Governance-verklaring. Deze internationalisering zorgt voor een betere risicospreiding.



05

Organiseren van de duurzame financiering van de activiteiten

Door zich te engageren in een duurzaam financieringsbeleid via de uitgifte van haar Green Retail Bond, onderschrijft ATENOR doelbewust een van de doelstellingen van de Green Deal – het groene pact voor Europa – om de financiële stromen te heroriënteren naar de financiering van een groene economie. De uitgifte van de Green Retail Bond, die 100 miljoen euro opbracht, past in het ESG-beleid van ATENOR en beantwoordde zo aan de groeiende belangstelling van de financiële markten en de particuliere en institutionele beleggers. Dankzij de Green Retail Bond kon ATENOR duurzame en energiezuinige vastgoedprojecten gedeeltelijk of volledig (her)financieren.

Periode van toewijzing : 01-01-2021 au 30-06-2021
Toegewezen bedrag : 100.000.000 €

Project	Landen	Type	m²
City Dox IPI	België	Woningen	112,000
CCN (50%)	België	Gemengd	158,000
Com'Unity (99%)	Frankrijk	Kantoren	37,300
Heinrichstrasse	Duitsland	Kantoren	14,000
Roseville	Hongarije	Kantoren	16,200
Dacia One	Roemenië	Kantoren	16,300
@Expo	Roemenië	Kantoren	54,700

De Europese Green Deal en de bijbehorende financiering zullen ATENOR duidelijke kansen bieden om een pioniersrol te ontwikkelen op het vlak van duurzaamheid en innovatieve investeringen.

ATENOR zal een nieuwe Green Bond lanceren in 2022. In haar financieringsbeleid streeft ATENOR naar de diversificatie van haar financieringsbronnen. Naast haar eerste Green Retail Bond, zette de onderneming haar uitgiftes verder door het lanceren van een Green European Medium Term Notes (EMTN) in maart 2022. Dit programma is gericht zowel op institutionele als particuliere beleggers en biedt hun een rechtstreekse deelname in de duurzame financiering van de projecten in de portefeuille die beantwoorden aan de ontvankelijkheidscriteria voor duurzame financiering. (zie deel Green Finance Framework).

Maart 2021
Lancering van de eerste
Green Retail Bond
100.000.000 €



ECOLOGISCHE BIJDRAGE

PIJLER 2

100% van de kantoorprojecten richt zich op BREEAM- en WELL-certificeringen

”

5 ECOLOGISCHE UITDAGINGEN



Beperken van de uitstoot van verontreinigende deeltjes en broeikasgas



Voorkeur voor hernieuwbare energie en verbeteren van de energie-efficiëntie



Promoten van de circulariteit



Kiezen voor de ontwikkeling van projecten die toegankelijk zijn via zachte mobiliteit



Innovatie promoten en duurzame technologieën stimuleren

Wat haar ecologische bijdrage betreft, evalueert, meet en handelt ATENOR zowel op corporate niveau als op het niveau van de projecten, in elke fase van haar waardecreatiecyclus.

In haar brief aan de aandeelhouders van 2019 werden reeds bindende keuzes gemaakt wat betreft de 1.300.000 m² aan projecten in ontwikkeling. De ecologische bijdrage van de projecten wordt objectief geëvalueerd door de onafhankelijke internationale certificaten BREEAM en WELL en door de plaatselijke labels (DGNB, HQE enz.). Deze certificaten hebben betrekking op alle milieu- en menselijke aspecten van de projecten (koolstofemissie, energie, water, afval, biodiversiteit, mobiliteit, management, vervuiling, materialen ...).

BREEAM®



ATENOR anticipeerde doelbewust op de Green Deal door zich te engageren om de uitstoot van verontreinigende deeltjes en broeikasgas te beperken in de 10 landen waar de onderneming aanwezig is.

Bij het opzetten van haar projecten, geeft ATENOR prioriteit aan hernieuwbare energie om de energie-efficiëntie te verbeteren, alsook circulariteit en innovatie te bevorderen door het stimuleren van duurzame technologieën.

Tot slot levert ATENOR een actieve bijdrage aan het milieu door de ligging en de toegankelijkheid via zachte mobiliteit op te nemen als prioritaire selectiecriteria voor haar projecten.

01



Doelstelling CO2-neutraal

Beperken van de uitstoot van verontreinigende deeltjes en broeikasgas

Op het niveau van de projecten

Door het stadsweefsel te vernieuwen met efficiënte, energiezuinige gebouwen die dus minder vervuilen, levert ATENOR een belangrijke bijdrage aan de verbetering van onze omgeving. Want voor het behoud van onze leefomgeving is het noodzakelijk om de uitstoot van broeikasgassen

te verminderen, enerzijds om de klimaatverandering te beperken, maar ook om de vervuiling door fijne deeltjes in de steden, die onder meer afkomstig zijn van de verbranding van verwarmingssystemen, terug te dringen. Dankzij haar energie-efficiënte ontwikkelingen helpt ATENOR bij het behoud van de luchtkwaliteit in stedelijke gebieden, wat nodig is om

de duurzaamheid van onze steden te waarborgen. De projecten van ATENOR in de 16 steden waar het bedrijf actief is, voldoen aan of overtreffen de normen voor Nearly Zero Energy Building. Deze projectontwikkelingen, of het nu gaat om renovatie of nieuwbouw, dragen bij tot het evenwicht tussen de activiteiten in het hart van de steden en de omgeving.



WELLBE, Lissabon

ATENOR is zich bewust van haar rol in de duurzame transitie van de steden. Daarom bepaalt ArchiLab de milieuprestaties voor elke ontwikkeling van ATENOR. Verder zorgt ArchiLab Research voor het updaten en het opvolgen van de ecologische evolutie van elk project, maar ook van de Europese regelgeving. Met deze gegevens kan ATENOR streven naar ecologische maturiteit en anticiperen op de toekomstige energieprestaties van de projecten in ontwikkeling.

Dit engagement is vastgelegd in de ESG-strategie van ATENOR en beklemtoont het belang dat de onderneming hecht aan hoge milieunormering, maar ook aan het welzijn en het comfort van de gebruikers. Via het ontwerp en de ontwikkeling van haar projecten en via haar beleid, zet ATENOR zich in voor de doelstelling van de Europese Green Deal, namelijk de wezenlijke mitigatie van de klimaatverandering.



DACIA ONE, Boekarest



AU FIL DES GRANDS PRÉS, Bergen

Op corporate niveau

Eind 2021 kondigde ATENOR het behalen van het "CO2 Neutral®"-certificaat aan, in samenwerking met CO2logic. CO2logic reikt dit "CO2 Neutral®"-certificaat uit aan organisaties die hun impact op het klimaat berekenen, beperken en compenseren. Sinds 2015 is dit label ook goedgekeurd door Vinçotte, een onafhankelijk internationaal certificeringsorgaan.

ATENOR startte de samenwerking met CO2logic op in 2019, in het kader van haar wereldwijde maatschappelijke verantwoordelijkheid. Doel is om de verschillende uitstoten van het bedrijf te berekenen in alle landen waar het aanwezig is. Dit certificaat is het resultaat van de analyse die ATENOR uitvoerde van alle aspecten waarop het bedrijf een impact heeft. Nu gaat ATENOR over tot de volgende stap en zal ze op basis van deze gegevens tegen 2030 een rationeel plan en een rationele strategie opstellen voor het verminderen van haar milieu-impact.



Nog steeds op corporate niveau, ATENOR haar initiatief van 2020 en plantte in 2021 precies 2021 bomen in 9 van de 10 landen waar het bedrijf actief is, dankzij de vernieuwing van de in 2020 afgesloten partnerschappen. De actie loopt door tot in 2025.



ATENOR Hongarije, 2021 bomen in 2021



Voorkeur voor hernieuwbare energie en verbeteren van de energie-efficiëntie

ATENOR draagt bij tot de doelstelling "mitigatie van de klimaatverandering" van de Europese Taxonomie. Het is in dit opzicht dat de volledige projectportfolio werd afgestemd op een maximale beperking van de broeikasgasemissies.
 projecten getoetst aan een ambitieuze doelstelling: Nearly Zero Energy Building. Innovatief en doelbewust project-ontwerp kan immers de energiebehoefte tot bijna nul reduceren.
 De energie-efficiëntie van de gebouwen is de belangrijkste hefboom voor wezenlijke actie op het gebied van broeikas-gassen en bijgevolg op een van de belangrijkste oorzaken van klimaatverandering. Daarom worden alle ATENOR-
 Zodra de gebouwen zijn geoptimaliseerd voor een laag energieverbruik, wordt de energie bij voorkeur opgewekt uit hernieuwbare (zonne-energie ...) en niet-vervuilende bronnen.

100% van de residentiële projecten is NZEB



LIV DE MOLENS, Deinze

Promoten van de circulariteit

Op initiatief van ArchiLab wordt elk project voor opstart bekeken vanuit het standpunt renovatie en afvalbeheer.

In deze logica wordt bij de analyse van elke nieuwe ontwikkeling eerst overwogen om het bestaande gebouw te renoveren, veeleer als een credo dan als een dogma. Zo diende ATENOR in 2021 een bouwvergunning in voor de ingrijpende renovatie van het BEAULIEU-gebouw in de Brusselse regio.
 te verminderen en tegelijk bouwmaterialen van hoge kwaliteit aan te bieden met een verwaarloosbare impact op het milieu.
 Deze oefening leidde tot een concrete samenwerking voor het BEAULIEU-project waarbij tijdens de ontwikkeling rekening werd gehouden met de circulariteit van de materialen.
 In Londen zal het FLEET HOUSE-project ook een voorbeeldig renovatieproject zijn.
 De firma Bopro werd geselecteerd om een inventaris van alle materialen op te maken om de mogelijkheden van hergebruik, recyclage of sortering in fracties te analyseren met als doel de hoeveelheid sloopafval



FLEET HOUSE, Londen



BEAULIEU, Brussel

Score BREEAM
Transport 89%

”

Kiezen voor de ontwikkeling van projecten die toegankelijk zijn via zachte mobiliteit

Zachte mobiliteit ten dienste van de stad. ATENOR werkt al jaren aan het bevorderen van de zachte mobiliteit rond haar projecten. Door de voorkeur te geven aan locaties in de buurt van het openbaar vervoer, vaak bediend door een uitgebreid netwerk van fietspaden, draagt ATENOR bij tot meer verantwoorde mobiliteit.

Dit beleid is niet alleen gericht op ontlasting van het verkeer en vermindering van de vervuiling, maar ook op ontsluiting van bepaalde wijken door deze opnieuw met het stadscentrum te verbinden. Aan de voet van de gebouwen wordt meer en meer ruimte gemaakt voor beveiligde parkings en lokalen voor fietsen, bakfietsen en steps, maar ook laadpalen, parkeerplaatsen voor autodelen enz.

Deze mobiliteitsoplossingen maken tegenwoordig integraal deel uit van de projecten die ATENOR ontwikkelt.



LAKE 11, Boedapest



LAKE 11, Boedapest



Mobiliteit

04



05

Innovatie promoten en duurzame technologieën stimuleren

ATENOR bevestigt haar ambitie om innovatieve projecten voor te stellen o.a. door de integratie van duurzame technologieën zoals geothermische energie of gedeelde energie binnen de wijken, in samenwerking met andere eigenaars.

Ook het gebruik van zonnepanelen komt steeds terug, waarbij we de ontwikkelingen van de betreffende technologieën op de voet volgen. Verder analyseren we alle technologische ontwikkelingen en andere proptechs zodat we ze indien nodig doeltreffend kunnen inzetten in de gebouwen. Tot slot is de herinrichting van het teveel aan parkings voorzien in de optimalisering van de energiebalans van de te herontwikkelen gebouwen.



SQUARE 42, Belval



Werken aan duurzame, aantrekkelijke, veerkrachtige, gastvrije en inclusieve steden.

”

Sociale impact

PIJLER 3

02



Ingrijpen in de stad om de stedelijke leefomgeving te verbeteren

Stadswijken verlevendigen en verfraaien, voormalige industrieterreinen nieuw leven inblazen en omvormen tot gemengde en duurzame wijken, het welzijn van de burgers verzekeren en de diversiteit respecteren, stuk voor stuk doelstellingen die ATENOR leiden in haar maatschappelijke benadering. Als antwoord op de veelzijdigheid van de stad, integreert ATENOR in haar visie andere maatregelen om sociale waarde te creëren.



Art for Cities, Lissabon

Art for Cities :

Om nog een stap verder te gaan in haar rol als stadsspeler koos ATENOR in 2019 voor een nieuwe kijk op steden. Gedreven door dezelfde passie voor de steden, hun verhalen, hun burgers en hun ontwikkelingen, sloegen ATENOR en Benoît Feron de handen in elkaar en organiseerden ze de tentoonstelling "Art for Cities". ART FOR CITIES zet Street Art in de kijker, toegankelijke kunst die bijdraagt aan de verfraaiing en verlevendiging van vaak achtergestelde buurten in alle steden waar ATENOR aanwezig is.



Art for Cities, Warschau



WAKE UP THE CITY, Boekarest

Wake Up the City :

Buurten nieuw leven inblazen, sociale banden scheppen, de terugkeer naar het kantoor vieren - dat alles rond een kop koffie! Wake Up the City vond van september tot oktober 2021 plaats in alle strategische buurten van Europa waar ATENOR aanwezig is. ATENOR zorgde toen voor een moment van gezelligheid en uitwisseling onder het genot van een kopje koffie. Dit koffiemoment illustreert het engagement van ATENOR voor een meerzijdig, open en verenigend stadsleven, rijk aan verscheidenheid en uitwisselingen. In totaal werden meer dan 10.000 koffies uitgedeeld in de steden waar ATENOR aanwezig is, goed voor evenveel momenten van gezellig samenzijn.

03



Hulp en steun verlenen aan verenigingen

Het verenigingsleven draagt bij tot het stadsleven en tot het leven in de wijken: als sociaal bindmiddel staan deze structuren dicht bij de inwoners en vervullen ze concrete behoeften door het aanbieden van talrijke diensten, vooral aan de meest achtergestelde bevolkingsgroepen. Ze dragen bij tot de verlevendiging van de wijken en tot het samenbrengen van burgers en instellingen, maar ook burgers en bedrijven. Dat zijn de echte belangrijke stadsspelers.

ATENOR wil daarom elk jaar een budget besteden aan verenigingen om hen haar hulp en steun te verlenen. ATENOR doneerde voor het medisch onderzoek, leverde logistieke ondersteuning bij de organisatie van evenementen voor verenigingsdoeleinden en sloot partnerschappen met een hele reeks verenigingen.

In 2021 gaat ATENOR voor het tweede jaar op rij een partnership aan met plaatselijke verenigingen die zich inzetten voor de minstbedeelden in andere steden waar de onderneming aanwezig is zoals in Boekarest, waar ATENOR een partnership aanging met SOS Kinderdorpen en waar ze twee opvangtehuizen voor kinderen cofinanciert vlak bij het project Up-Site in Boekarest. De architecten, algemene aannemers en onderaannemers werden allemaal bij het project betrokken.



SOS-kinderdorpen, Boekarest

04



Verzekeren van de gezondheid en het welzijn van de medewerkers

De veiligheid en gezondheid van de medewerkers komen voor ATENOR op de eerste plaats.

Het bedrijf stelt de meest geschikte werkwijzen en -tools ter beschikking en verzekert efficiënte, performante en comfortabele werkomstandigheden door de "New Ways Of Working" te integreren. Kantoren met meer flexibiliteit, licht en verluchting bevorderen de contacten dankzij een

mix van formele en informele samenwerkingsruimtes, maar ook individuele kantoren en veilige gedeelde ruimtes (akoestische efficiëntie, geperforeerde ramen om straling te beperken, enz.)

Dit punt maakt integraal deel uit van het Human Resources-beleid.



05

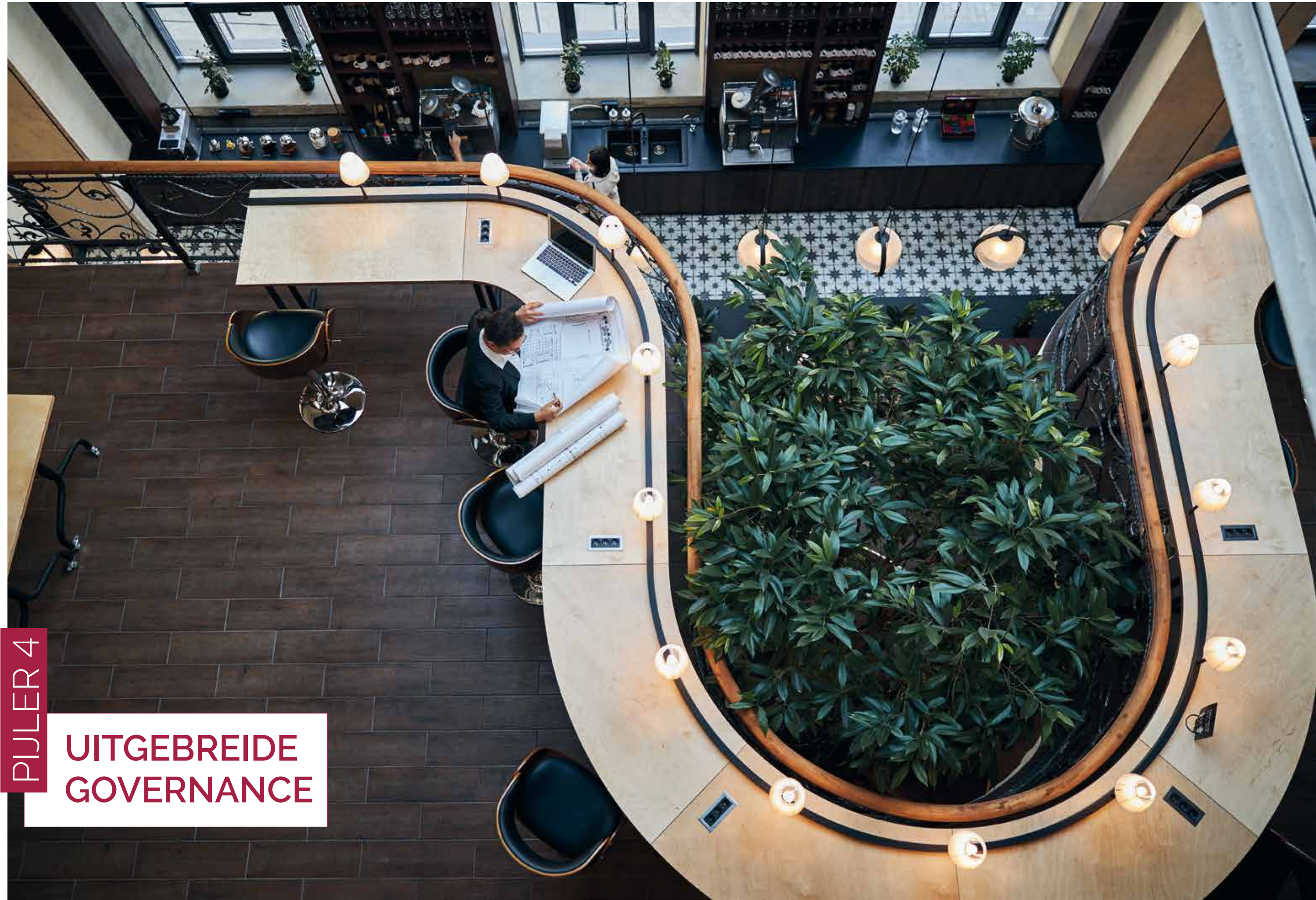


Het onderhouden van een bedrijfscultuur die iedereen voldoening schenkt en wederzijds respect bevordert

De bedrijfscultuur combineert fundamentele menselijke waarden (respect, communicatie, moed en integriteit) met economische performantie.

Binnen het bedrijf moeten alle medewerkers een evenwicht kunnen vinden tussen een boeiend en succesvol beroepsleven en hun privéleven. ATENOR zorgt ervoor dat dit evenwicht geldt voor elke werknemer. Dit punt komt stevast aan bod tijdens het Uitvoerend Comité en ook in de evaluatiecriteria voor de Country Directors.

ATENOR kent een hoge retentiegraad van haar talenten. De medewerkers staan centraal in de onderneming en vormen het unieke menselijke kapitaal van alle vaardigheden, kennis en ervaring die het team heeft opgebouwd. Interne communicatie en permanente vormingen worden dagelijks gestimuleerd.



PIJLER 4

UITGEBREIDE
GOVERNANCE

04

Toezen op diversiteit en gelijkheid van kansen van de werknemers

=

	VROUWEN	MANNEN
België	50%	50%
Groep	50%	50%
	VROUWEN	MANNEN
Board of Directors	37,5%	62,5%
Executive Committee	/	100%
Management	25,45%	74,55%
Other Staff	84,78%	15,22%

De groei van ATENOR en haar prestaties berusten op de kwaliteit van de prestaties van haar medewerkers. Het is dus in het belang van de groep dat iedereen, zonder onderscheid, kan rekenen op de beste ondersteuning om zo het beste van zichzelf te kunnen geven in optimale omstandigheden. ATENOR stelt dagelijks vast hoezeer het bevorderen en aanvaarden van diversiteit, niet enkel van geslacht maar ook van cultuur, bijdraagt aan het welzijn van de medewerkers en aan een goede ontwikkeling van de groep.



05



Streven naar internationale uitstraling van de waarden en van de expertise

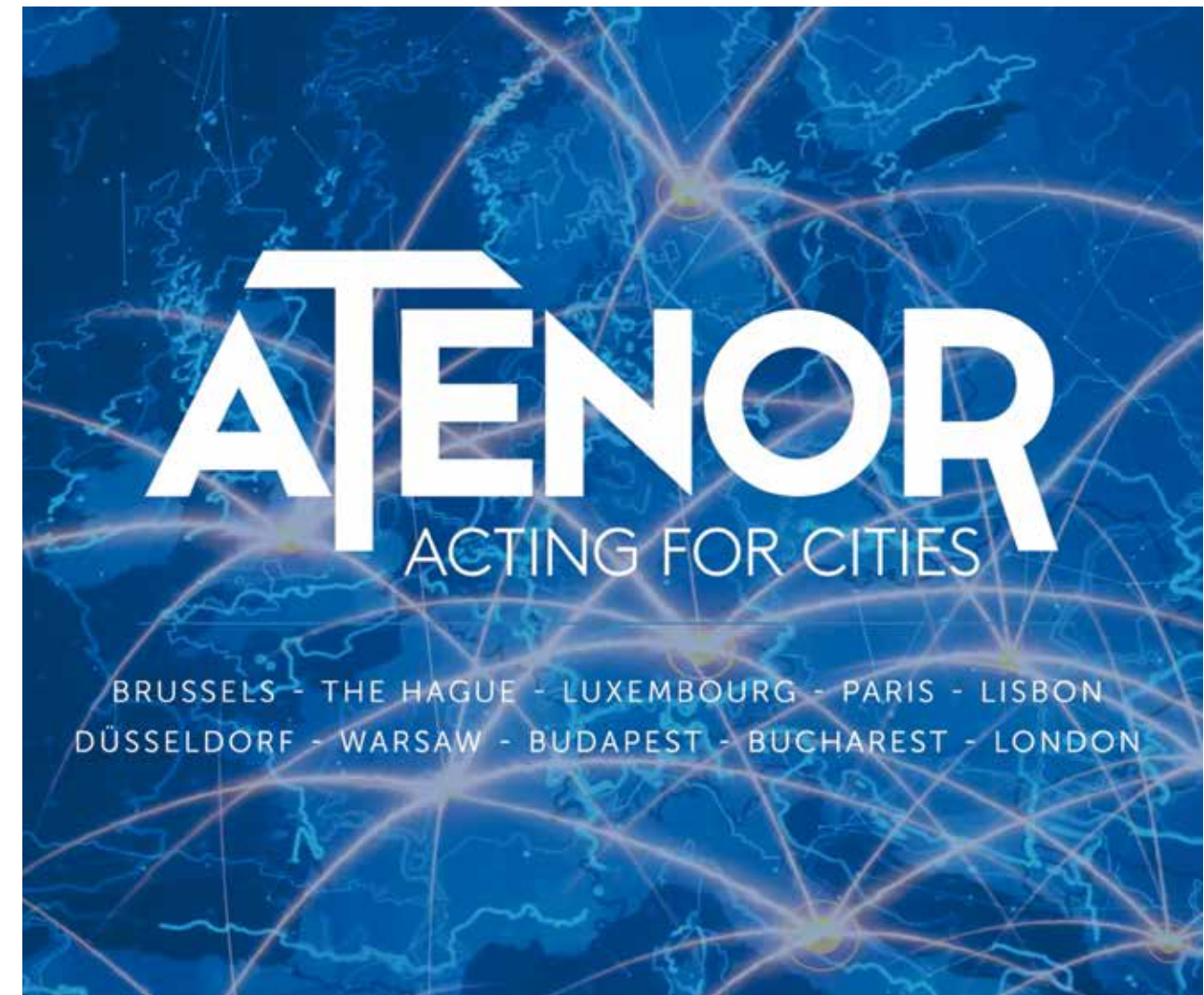
In het beroep van vastgoedmakelaar is het strict respecteren van waarden zoals integriteit, transparantie en ethiek noodzakelijk.

De internationale structuur van ATENOR versterkt deze noodzaak. Doorheen dagelijkse operationele uitwisselingen wordt bijzondere aandacht besteed aan het respecteren van de basiswaarden waar rond de groep is opgericht. Tijdens corporate evenementen wordt dan

ook telkens van de gelegenheid gebruik gemaakt om de teams van de verschillende landen aan deze fundamentele principes te herinneren.

Op internationaal niveau wisselt het gemotiveerde, dynamische en efficiënte team van ATENOR voortdurend ervaringen en vaardigheden uit, onder meer in de ArchiLab Community. Bovendien bevorderen transversale functies (milieubeheer, architecten,

financieel en boekhoudkundig beheer, juridisch advies, marketing & communicatie enz.) de doorstroming en consolidatie van de vaardigheden in elke ontwikkelingsfase van een project. Wederzijds overleg tussen de 10 landen waar ATENOR gevestigd is, versnelt de overdracht van deskundigheid en trends. Dit bevestigt nogmaals de natuurlijke internationale uitstraling van ATENOR.





Medewerkers

	Groep	België	Frankrijk	Nederland	Duitsland	Luxemburg	Portugal	Hongarije	Polen	Roemenië	Groot-Brittannië
Totaal	106	52	5	3	3	11	2	14	6	10	/

ATENOR heeft één van de laagste personeelsverloopcijfers in haar sector, wat getuigt van een actief personeelsbeleid waarbij het individu erkenning krijgt.

Het personeelsbeleid

Geleid door haar waarden ontwikkelt ATENOR in de 10 landen waar de onderneming aanwezig is een HR-beleid waarbij respect voor mensen een belangrijke plaats inneemt. Door het individu in het middelpunt van haar bezorgdheid te plaatsen, brengt de bedrijfscultuur essentiële menselijke waarden over. ATENOR voert een dynamisch HR-beleid om ervoor te zorgen dat elke werknemer deze waarden deelt en er trots op is om erbij te horen.

ATENOR stemt haar personeelsbeleid af op twee richtlijnen die de minimumnormen van de Europese Taxonomie bepalen:

- OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen
- De leidende beginselen van de VN inzake mensenrechten en bedrijfsleven

Het personeelsbeleid steunt op vier assen.

De vier assen:

- 01 Opleiding
- 02 Erkenning en loonbeleid
- 03 Perspectieven
- 04 Een sterke bedrijfscultuur

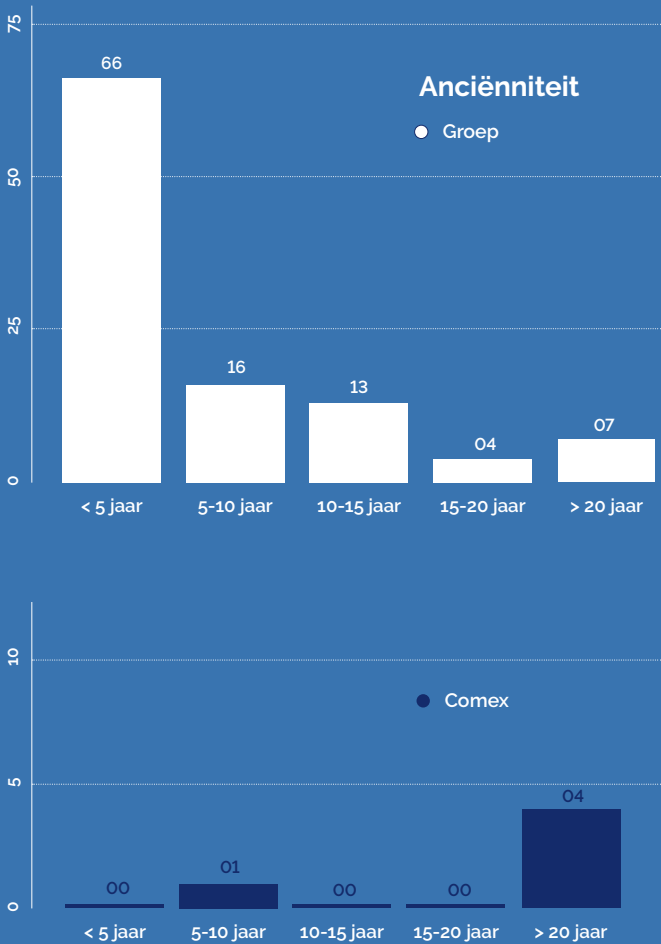
Nieuwe werknemers

+23 nieuwe medewerkers in de groep



Vertrek

09 vertrokken, 07 vrijwillig, 02 onvrijwillig



01



Opleiding



Talentontwikkeling is één van de belangen van het management. Ons menselijk kapitaal is onze grootste rijkdom en vormt de bron van onze concurrentievoordelen. Daarom hecht ATENOR dan ook veel belang aan de voortdurende opleiding van haar medewerkers. Concreet genomen kunnen de opleidingsprogramma's die aan de werknemers worden aangeboden verschillende vormen aannemen, aangepast aan ieders profiel: techniek, financiën, talen, communicatie, gepersonaliseerde coaching...

Bovendien organiseert en financiert ATENOR de deelname aan seminars, studiereizen en postuniversitaire studies.

ATENOR heeft ook zijn eigen «think tank» opgericht (ArchiLab genaamd) waarvoor regelmatig bekende personen en externe experts worden uitgenodigd. Via deze bijeenkomsten neemt ArchiLab deel aan permanente opleiding. In het algemeen worden informele bijeenkomsten gepromoot en aangemoedigd,

zodat specifieke vaardigheden onder alle medewerkers van de groep kunnen rondgaan.

Wanneer een nieuwe werknemer in dienst treedt, krijgt hij een uitgebreide opleiding over de interne procedures, de bedrijfscultuur en -waarden en de ter beschikking gestelde tools. Er gaat een overvloed aan interne informatie rond onder het personeel om hen de verschillende acties die ATENOR onderneemt uit te leggen. Dankzij het Sharepoint-platform hebben alle medewerkers toegang tot informatie, procedures, tools en nieuws van de onderneming. Er worden ook regelmatig gestructureerde informatiecampagnes georganiseerd om de medewerkers te informeren over de acties en beslissingen van de onderneming.

Ten slotte biedt het magazine DiverCity 'Explore the Cities', dat ATENOR in 2010 lanceerde, de werknemers een visie op kennis van de verschillende aspecten en uitdagingen die verband houden met de stad, de plek waar ATENOR het liefst in actie komt.

Opleiding

1.853
Totaal aantal trainingsuren

212.297€
Totale opleidingskosten

02



Erkenning en loonbeleid

Alle erkenning begint met een duidelijke uitleg van wat de onderneming van haar werknemers verwacht: aan het begin van elk jaar krijgen alle medewerkers van de onderneming een "expectations form" waarin de algemene en specifieke verwachtingen worden beschreven.

Aan het einde van het jaar worden alle medewerkers geëvalueerd, dit is een moment van luisteren en dialoog. Omwille van de transparantie en objectiviteit wordt het gesprek voorbereid en ondersteund door een evaluatierooster en discussies met andere werknemers die mogelijk interactie hebben gehad met de geëvalueerde persoon.

Het moment van de evaluatie is dan ook een uitgelezen moment waarop een medewerker zijn mening kan uiten

en een objectieve balans kan opmaken van het afgelopen jaar en nieuwe perspectieven kan aanhalen. Dit beoordelingsgesprek leidt tot een eventuele promotie of salarisherziening en tot de vaststelling van het variabele deel van het loon. Dit wordt deels bepaald op basis van de algehele prestaties van de onderneming, en deels op basis van de prestaties van de medewerker.

Erkenning komt ook op lange termijn tot uiting: de medewerkers worden betrokken bij de vooruitgang van de onderneming door de invoering van een aandelenoptieplan dat gebaseerd is op de aandelenkoers van de onderneming. Voor meer details verwijzen we naar het loonbeleid.

100%

Percentage medewerkers dat jaarlijks wordt beoordeeld

03



Perspectieven

contracten

	Groep
Voltijds	101
Deeltijds	05
Vaste contracten	100 %

ATENOR is actief in het hart van steden, een omgeving die voortdurend in evolutie is. op zoek naar innovaties en oplossingen om aan de verwachtingen van de stadsbewoners te voldoen. Deze wendbaarheid creëert zoveel kansen voor ontwikkeling en vooruitgang voor elke medewerker. Het management heeft daarom aandacht voor de verlangens en ambities van zijn medewerkers en zorgt ervoor dat ze tevreden zijn door bij voorkeur elke nieuwe uitdaging waarmee de onderneming te maken krijgt af te stemmen op de competenties van het bedrijf. Elke medewerker wordt uitgenodigd om, indien hij of zij dat wenst, nieuwe expertisegebieden te verkennen.

A

04

Een sterke bedrijfscultuur

De bedrijfscultuur is de synthese tussen fundamentele menselijke waarden (respect, communicatie, moed en integriteit) en een economische prestatiecontext.

Het is daarom belangrijk dat elke medewerker zich laat leiden door gemeenschappelijke menselijke waarden en zich erkend voelt als de drager van deze waarden.

Deze cultuur is gebaseerd op de veronderstelling dat door de onderneming genereerde winst het resultaat is van het werk van elke medewerker, individueel en collectief.

De onderneming is een plek waar een evenwicht mogelijk is tussen een inspirerend en performant beroepsleven en een privéleven zoals iedereen dat voor zichzelf kiest. ATENOR zorgt ervoor dat haar medewerkers genieten van dit evenwicht.



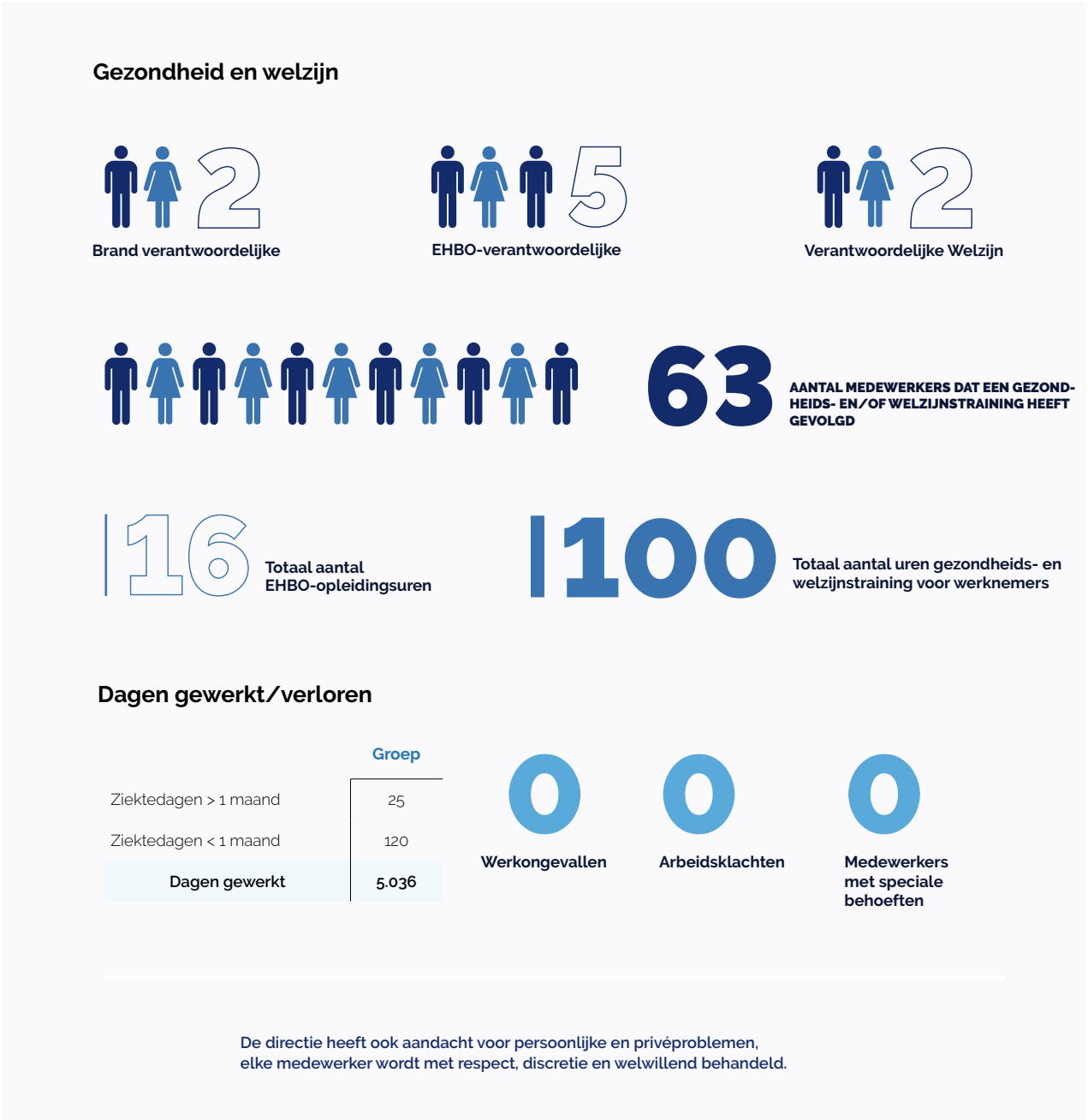
Welzijn op het werk

Dit is een integraal onderdeel van de bedrijfscultuur. De veiligheid en gezondheid van de medewerkers vormt een prioriteit.

De onderneming stelt de meest geschikte middelen en tools ter beschikking (nieuw, efficiënter communicatiesysteem, nieuwe software zoals Teams en Zoom) en zorgt voor comfortabele werkomstandigheden (renovatie van kantoren voor lichtere, beter verluchte ruimtes, een mix tussen individuele kantoren en ruimtes die in alle veiligheid gedeeld kunnen worden, geperforeerde ramen om de uitstoot van golven te verminderen, nieuwe ultra-moderne keuken, enz..).

Stressbeheer is een belangrijk onderdeel van ons HR-beleid. Door transparantie en objectiviteit over de gestelde verwachtingen en doelstellingen te bevorderen, stelt ATENOR haar medewerkers ook de nodige middelen ter beschikking (technisch, opleiding, uitwisselingen, tijd, enz.) om ze te verwezenlijken.

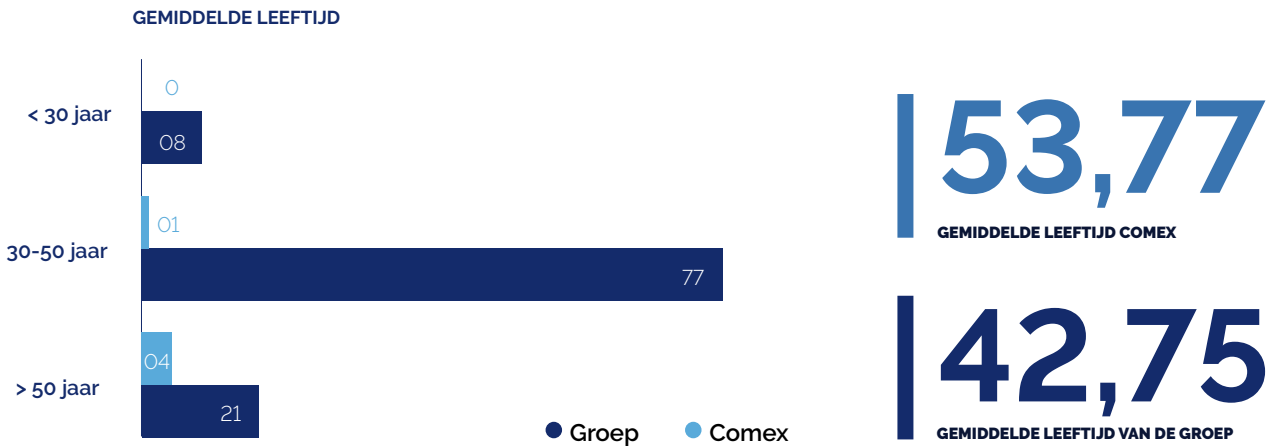
Informatie over de evolutie van de onderneming wordt verspreid om elke werknemer gerust te stellen over de kwaliteit van het kader waarin hij of zij werkt. Informele communicatie wordt in de hand gewerkt en zelfs aangemoedigd, niet alleen voor professionele doeleinden, maar ook voor sociale en persoonlijke doeleinden. Driemaal per jaar worden bedrijfsevenementen georganiseerd om de banden tussen collega's aan te halen en te onderhouden. Deze evenementen zijn bedoeld om elke medewerker een originele en lonende "ervaring" te bezorgen.



Mix en diversiteit

De onderneming zet zich in voor de doelstellingen van diversiteit en verscheidenheid, bronnen van rijkdom en innovatie. Ze is actief in 10 landen en geniet dan ook van een verrijkende multiculturaliteit in de ruimste zin van het woord en waakt over respect voor de diversiteit.

Op het vlak van aanwerving voert ATENOR een beleid dat gericht is op een grotere diversiteit.



ESG-kaders

ESG-principes zijn geïntegreerd in elke schakel van de waarde-creatiecyclus van ATENOR



ATENOR bekrachtigt haar ambities en haar engagement doelbewust door zich te positioneren ten opzichte van drie referentiekaders:

De 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen of Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties.



Deze oefening, waarbij ATENOR zich positioneerde ten opzichte van de SDG's en ESG-criteria was het onderwerp van het eerste duurzaamheidsrapport (2020). ATENOR gaat hierbij verder dan het louter afstemmen van haar beleid op de SDG's, ATENOR draagt bij aan hun

concrete verwezenlijking. Zich bewust van het feit dat een dergelijke bijdrage extra inspanningen en ambities vergt, heeft ATENOR haar duurzaamheidsstrategie voor 2021 herdefinieerd.

De Europese taxonomie

“Doelstelling is dat vanaf 2022, alle investeringen, ontwerpen en realisaties « in aanmerking komen voor taxonomie » in functie van de maatregelen die op Europees niveau zullen worden genomen.”

In maart 2018 maakte de Europese Commissie haar actieplan voor de financiering van duurzame groei bekend. Met als centraal element, de Europese taxonomie of groene taxonomie: een instrument voor de nauwkeurige bepaling en omschrijving van economische activiteiten die als “duurzaam” kunnen worden beschouwd: met andere woorden, een lijst van activiteiten die als “duurzaam” kunnen worden beschouwd, met inbegrip van de technische criteria om deze als zodanig te beoordelen. De taxonomie wordt dan ook een essentieel referentiesysteem om de investeringen te oriënteren naar daadwerkelijk duurzame projecten.

De Green Deal voor Europa en de bijbehorende financiering bieden ATENOR duidelijke kansen om een pioniersrol te ontwikkelen op het vlak van duurzaamheid, om te investeren in innovatie en duurzame technologieën of zelfs om nieuwe businessmodellen te ontwikkelen.

Van de 6 doelstellingen die door de Europese taxonomie zijn bepaald, heeft ATENOR ervoor gekozen om een *wezenlijke bijdrage* te leveren (volgens de vastgestelde terminologie) aan de doelstelling “tegengaan van de klimaatverandering (mitigatie)”. Het is in dit opzicht dat de volledige projectportfolio werd afgestemd

op de maximale beperking van de broeikasgasemissies. Verder zal ATENOR ervoor zorgen dat al haar projecten voldoen aan de volgende basisvereisten: dichtheid en kwaliteit, vlakbij knooppunten voor openbaar vervoer, toegankelijk via zachte mobiliteit waardoor ze maximaal inspelen op de duurzaamheidsuitdagingen van een stad.

Doelstelling is dat vanaf 2022, alle investeringen, ontwerpen en realisaties “in aanmerking komen voor taxonomie” in functie van de maatregelen die op Europees niveau zullen worden genomen.

01	Climate change mitigation	Mitigatie van de klimaatverandering Wezenlijke bijdrage: energie-efficiëntie (zie NZEB)
02	Climate change adaptation	Adaptatie aan de klimaatverandering Analyse die systematisch wordt uitgevoerd in het kader van BREEAM
03	Sustainable and protection of water and marine resources	Duurzaam gebruik en bescherming van water in de gebouwen
04	Transition to a circular economy	Overgang naar een circulaire economie, afvalpreventie en -recyclage. Zie duurzaamheidsbeleid + BREEAM
05	Pollution prevention and control	Preventie en beheersing van verontreiniging
06	Protection and restoration of biodiversity and ecosystems	Bescherming van gezonde ecosystemen Biodiversiteit en locatiekeuze van de projecten in stedelijke omgevingen

ATENOR Acting for Sustainability

ATENOR heeft niet gewacht op de Europese Taxonomie en de bijbehorende regelgeving om duurzame projecten te ontwikkelen. Integendeel, de toename van de ESG-indicatoren, noteringen en de publicatieverplichtingen zorgen eindelijk voor de erkenning van haar inzet de voorbije jaren voor een projectportfolio met een hoge milieuwaaarde.

Met haar beleid voor economische veerkracht, zet ATENOR in op diversificatie om resultaten te verzekeren die losstaan van de opeenvolgende crisissen: geografische diversificatie met 10 internationale vestigingen, diversificatie van de portfolio via een verhoging van haar residentieel aandeel tot 6.000 woningen en diversificatie van de ontwikkelingsstadia van de projecten met een evenwichtige verdeling van acquisitie tot verkoop. Bovendien wordt de versnelling van de waardecreatiecyclus ondersteund door de internationale expertise ontwikkeld binnen de tak Archilab.

Deze jarenlange inzet op het vlak van milieubijdrage voor duurzame kwaliteitsprojecten komt tot uiting in de concrete resultaten van de projecten: kantoorprojecten die op zijn minst het BREEAM Excellent-certificaat behalen, waaronder zelfs 6 projecten het Outstanding-niveau. Op het niveau van de gebruiker behaalden de kantoren minstens het Well core Gold-certificaat. Naast deze internationale certificaten behaalden bepaalde projecten ook lokale certificaten: Carbon Neutral, Passive House, DGNB, Nabers, HQE, wired score, Seco Comfort, Kfw...

Op het vlak van residentiële ontwikkelingen willen we nogmaals de uitzonderlijke energieprestaties van de projecten benadrukken, met een gemiddelde consumptie beperkt tot 31 kWh/m² per jaar, wat neerkomt op een energiewinst van 42% t.o.v. de Nearly Zero Energy Building-norm.

ATENOR is begaan met haar werknemers en de stakeholders van haar projecten, en evalueert voortdurend haar sociale impact en de beste manieren om die te verbeteren binnen het bedrijf en in de steden waar ze actief is. Dit blijkt niet alleen uit haar acties maar ook uit het geringe personeelsverloop. Door het bevorderen en dragen van deze diversiteit, zowel van geslacht als van cultuur, draagt ATENOR bij aan het wwelzijn van haar medewerkers maar ook aan de gunstige ontwikkeling van het bedrijf.

Verder maakt de extended governance integraal deel uit van het duurzaamheidsbeleid van ATENOR. Met Archilab koos ATENOR voor een organische ontwikkeling van duurzaamheid binnen het bedrijf. Duurzaamheid beperkt zich inderdaad niet tot een geïsoleerde groep personen, maar raakt elke werknemer op elk niveau. Doorheen haar verschillende werkvormen en activiteiten zorgt Archilab voor een gecoördineerde besluitvorming en een toename van de expertise binnen elk team.

In een markt die steeds veeleisender en concurrentiëler wordt, onderscheidt ATENOR zich door toekomstgerichte projecten die verankerd zijn in haar internationale deskundigheid om de primaire en eminente roeping van projectontwikkeling te verzekeren, namelijk de aanpassing van het stadsweefsel aan het veranderende economische, sociale, milieu- en technologische kader. Dankzij haar kwaliteiten, haar geschiedenis en haar acties spreekt het voor zich dat ATENOR garant staat voor een duurzame investering.

GRI Standard index

Dit rapport is opgesteld in overeenstemming met de GRI-standaarden: essentiële nalevingsoptie

GRI		PAGINA	SDG
Organizational profile			
GRI 102: General disclosures			
102-1	Name of the organisation	200	
102-2	Activities, brands, products and services	1 - 3, 6 - 7, 12-13, 63	11
102-3	Location of headquarters	200	
102-4	Location of operations	2, 22-23, 26, 102 - 136	
102-5	Ownership and legal form	140, 200	
102-6	Markets served	3, 6-7, 100 - 136	
102-7	Scale of the organisation	22-23, 26 - 27, 100 - 136	
102-8	Information on employees and other workers	5, 27, 47, 52, 57, 60	8, 10
102-9	Supply chain	12 -13, 27, 29, 36 - 37, 51, 53, 83, 93	
102-10	Significant changes to the organisation and its supply chain	3, 6-7, 20 - 53, 55, 61, 96 - 99	
102-11	Precautionary principle or approach	1, 3, 12-13, 14 - 19, 20 - 63, 78	
102-12	External initiatives	19, 28, 29, 32 - 36, 44 - 46, 61, 62, 63	
102-13	Membership of associations	46, 202	
Strategy			
102-14	Statement from senior decision-maker	6-7	
102-15	Key impacts, risks and opportunities	1-3, 12-13, 14 - 63, 78, 93, 81-82, 158-159	11
Ethics and integrity			
102-16	Values, principles, standards and norms of behaviour	1 - 3, 12 - 13, 14 - 63, 144, 150, 193, 198	11,16
102-17	Mechanisms for advice and concerns about ethics	1, 47, 52-53, 78, 82, 93, 144	16
Governance			
102-18	Governance structure	68 - 71, 78 -81	
102-19	Delegating authority	14 - 19, 81	
102-20	Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics	14 - 19, 20 - 63, 80 - 81	
102-21	Consulting stakeholders on economic, environmental, and social topics	53, 63, 79, 93	16
102-22	Composition of the highest governance body and its committees	68 - 71, 79 - 81	5,16
102-23	Chair of the highest governance body	68 - 71, 79 Corporate Governance Charter	16
102-24	Nominating and selecting the highest governance body	80, 84, Corporate Governance Charter	5,16
102-25	Conflicts of interest	81, Corporate Governance Charter	16
102-26	Role of highest governance body in setting purpose, values and strategy	1-3, 6-7, 14, 47, 79 - 81 Corporate Governance Charter	
102-27	Collective knowledge of highest governance body	79 - 82	4
102-28	Evaluating the highest governance body's performance	80, 86 -87, Corporate Governance Charter	
102-29	Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	14, 20-63, 93, 143-144, 150, 158	16

102-30	Effectiveness of risk management processes	24 - 28, 80, 158 - 161 Corporate Governance Charter	
102-31	Review of economic, environmental and social topics	19, 80, 83	
102-32	Highest governance body's role in sustainability reporting	19, 80 - 81	
102-33	Communicating critical concerns	19, 80 - 81, 82 - 83	
102-35	Remuneration policies	51, 57, 78 - 80, 84 - 92	
102-36	Process for determining remuneration	51, 57, 78-80, 84-92	
102-37	Stakeholders' involvement in remuneration	84 - 93	16
102-38	Annual total compensation ratio	92	
102-39	Percentage increase in annual total compensation ratio	92	
Stakeholder engagement			
102-40	List of stakeholder groups	93	
102-41	Collective bargaining agreements	54	8
102-42	Identifying and selecting stakeholders	93, Corporate Governance Charter	
102-43	Approach to stakeholder engagement	78, 93, Corporate Governance Charter	
102-44	Key topics and concerns raised	20 - 63, 93	

Reporting practice			
102-45	Entities included in the consolidated financial statements	Alle entiteiten zijn inbegrepen.	
102-46	Defining report content and topic boundaries	20 - 53, 54, 63, 78, 83, 162	
102-47	List of material topics	14 - 19, 20 - 53, 54 -63, 93	
102-48	Restatements of information	38, 61, 63	
102-49	Changes in reporting	20 - 53, 62	
102-50	Reporting period	Boekjaar van 01.01.2021 tot 31.12.2021	
102-51	Date of most recent report	Maart 2021	
102-52	Reporting cycle Annual	Jaarlijks	
102-53	Contact point for questions regarding the report	Stéphan Sonnevile S.A., e-mail : sonnevile@atenor.eu	
102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	Dit rapport is opgesteld in overeenstemming met de GRInormen, Core-optie.	
102-55	GRI content index	64 - 67	
102-56	External assurance	84, 192, 194 - 197	

GRI 103 Management Approach			
103-1	Explanation of the material topic and its boundary	3, 6-7, 20 - 63	
103-2	The management approach and its components	3, 6-7, 20 - 63, 80 - 81	1,5,8,16
103-3	Evaluation of the management approach	3, 6-7, 20 - 63, 80 - 81	

Topic-specific Standards			
GRI 200 Economic Disclosures			
GRI 201 : Economic Performance			
201-1	Direct economic value generated and distributed	87, 137, 143-144, 162-164, 168, 198	5,7,8,9
201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to	29, 34, 62, 74, 145, 155, 158 - 159, 199	13
201-3	climate change	157, 186	

GRI 203 Indirect economic impacts		44-45	1, 3, 8, 9, 11
GRI 205 Anti-corruption			
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	100%	16
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	Er heeft zich het afgelopen boekjaar geen incident van corruptie voorgedaan.	16
GRI 206 Anti-competitive Behavior			
206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	Er waren het afgelopen jaar geen juridische stappen wegens concurrentieverstorend gedrag, overtredingen van de antitrustwetgeving en monopolistische praktijken.	16
GRI 300 Environmental disclosures			
GRI 301 Materials			
301-1	Materials used by weight or volume	19, 32, 37, 39	7,8,12,13
301-2	Recycled input materials used	19, 32, 37	7,8,12,13
GRI 302 Energy			
302-2	Energy consumption outside of the organization	19, 32, 36, 63	7,8,12,13
302-3	Energy intensity	19, 32, 36, 63	7,8,12,13
302-4	Reduction of energy consumption	19, 32, 36, 39, 62-63	7,8,12,13
302-5	Reductions in energy requirements of products and services	19, 32, 36, 62-63	7,8,12,13
GRI 303 Water			
303-1	Water withdrawal by source	19, 32, 62	6, 12
303-3	Water recycled and reused	19, 32, 62	6,8,12
GRI 305 Emissions			
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	32, 33 - 35	3,12,13,15
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	32, 33 - 35, 38	3,12,13,15
305-4	GHG emissions intensity	32, 33 - 35	3,12,13,15
GRI 306 Effluents and Waste			
306-2	Waste by type and disposal method	32, 37	3,6,8,11,12,15
GRI 307 Environmental Compliance			
307-1	Non-compliance with environmental laws and regulations	Er waren geen boetes voor nietnaleving tijdens het afgelopen boekjaar.	16
GRI 400 Social disclosures			
GRI 401 Employment			
401-1	New employee hires and employee turnover	47, 55-56, 60	5,8,10
401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	56, 90 - 91, 157, 186	3, 8

GRI 403 Occupational health and safety			
403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	0, pg 59	3,8
403-9	Work-related injuries	0, pg 59	3,8,16
GRI 404 Training and education			
404-1	Average hours of training per year per employee	47, 56, 59	4,5,8,10
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	47, 56-57, 59	4,8
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	57	5,8,10
GRI 405 Diversity and equal opportunity			
405-1	Diversity of governance bodies and employees	7, 52, 60, 63, 79	5,8,10
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	92	5,8,9,10
GRI 406 Non-discrimination			
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	Er waren het afgelopen boekjaar geen gevallen van discriminatie.	5,8,16
GRI 413 Local communities			
413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	3, 14-19, 26, 38, 43-46, 63, 96-99	2
GRI 414 Supplier Social Assessment			
414-1	New suppliers that were screened using social criteria	1, 3, 53, 63	8,16
414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	Er waren geen negatieve sociale gevolgen tijdens het afgelopen boekjaar.	5,8,16
GRI 416 Customer health and safety			
416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	3, 43, 46, 82, 93	
416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	0	16
GRI 417 Marketing and Labeling			
417-1	Requirements for product and service information and labeling	50, 78	12
417-3	Incidents of non-compliance concerning marketing communications	0	16
GRI 419 Socio-economic Compliance			
419-1	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	Het afgelopen boekjaar werden er geen boetes opgelegd.	16
Product responsibility :			
	CRE8 Type and number of certifications, ratings and labels for assets under construction, operation and redevelopment	7, 19, 32, 35, 63	4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13