Sustainability Report

2021

ATENOR
ACTING FOR CITIES

BRUSSELS - THE HAGUE - LUXEMBOURG - PARIS - LISBON - DÜSSELDORF - WARSAW - BUDAPEST - BUCHAREST - LONDON

Table des matières

ATENOR

Archilab 14
Qualité architecturale 16
Innovation technique 17
Evolutions sociétales 18
Développements durables 19

Politique de durabilité 20

AXE 1 - RESILIENCE ECONOMIQUE 23
1. Réduire la durée moyenne du cycle de création de valeur 25
2. Consolider les implantations locales 26
3. Diversifier le type de projets en portefeuille 27
4. Evaluer et gérer les risques attachés aux projets en portefeuille 28
5. Mettre en place le financement durable des opérations 29

AXE 2 : CONTRIBUTION ENVIRONNEMENTALE 30
1. Objectif zéro carbone 33
2. Nearly Zero Energy Building 36
3. Circularité et rénovation 37
4. Mobilité 38
5. Promouvoir l'innovation et soutenir les technologies durables 39

AXE 3 : IMPACT SOCIAL 40
1. Favoriser le bien-être général des occupants 43
2. Intervenir dans la ville afin d'améliorer le cadre de vie urbain 44
3. Apporter concours et soutien aux tissus associatifs 45
4. Assurer la santé et le bien-être des collaborateurs 46
5. Entretenir une culture d'entreprise épanouissante pour et respectueuse de chacun 47

AXE 4 : GOUVERNANCE ELARGIE 48
1. Assurer la qualité des procédures pour une information claire et transparente 50
2. Considérer la mise en œuvre de la Sustainability Strategy comme un critère d'évaluation dans la Politique de Rémunération 51
3. Organiser un processus décisionnel équilibré 51
4. Veiller à la diversité et à l'égalité des chances entre collaborateurs 52
5. Viser le rayonnement international des valeurs et de l'expertise 53

La politique des ressources humaines 54

La formation 56
La reconnaissance et la politique de rémunération 57
Les perspectives 57
Une culture d'entreprise forte 58

Cadres ESG 61

Les 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD) 61
La taxonomie européenne 62

Conclusion 63

GRI Standard Index 64

ATENOR

Forte de son ancrage européen, ATENOR entend participer à la transformation indispensable du tissu urbain pour faire des villes des lieux d'accueil, de vie, de passage, d'échanges, de travail, où la durabilité est intégrée dans toutes ses dimensions.

01
Développeur

L'activité d'ATENOR est le développement immobilier. ATENOR acquiert des terrains ou des immeubles obsolètes et par son expertise, imagine et réalise un nouvel immeuble destiné à rencontrer la demande et les attentes des marchés du bureau et du logement.

02
Urbain

C'est dans les villes que se cristallisent les changements, les évolutions, les défis. La ville est précisément le terrain d'action d'ATENOR. ATENOR propose une façon prospective de concevoir la ville : une ville vivante, en constante évolution, qui offre et mixe toutes les fonctions, animée par de vastes espaces publics, des services et des équipements innovants au service de tous et une mobilité réfléchie et concertée.

03
Durable

ATENOR poursuit son engagement pour un développement urbain durable et une ville éco-responsable qui donne la priorité à la qualité de vie et à ses citoyens. ATENOR se positionne activement parmi les cadres de référence environnementaux en évolution constante. Tout au long de son cycle de création de valeur, ATENOR investit dans le développement de solutions et de technologies destinées à contribuer significativement à l'amélioration de l'environnement.

04
International

Présente dans 10 pays européens et 16 villes, ATENOR opte pour des marchés dynamiques, soutenus par une forte croissance. ATENOR entend apporter dans chacune de ces villes son expertise transversale pour exercer sa mission de développeur urbain en s'appuyant sur des équipes locales. Cette diversification géographique est l'un des piliers de la résilience économique de l'entreprise.

Le Think & Do tank d'ATENOR

ARCHILAB.
thinking for cities

Archilab est le laboratoire d'idées et d'actions d'ATENOR, le lieu où l'avenir des projets et de l'entreprise se dessine. Ouvert et audacieux, Archilab crée une dynamique au sein de l'entreprise pour laquelle du travail et du temps sont alloués. Avec ses multiples formes, Archilab crée un espace d'observation et d'application où les solutions et le savoir-faire d'ATENOR sont rassemblés et utilisés pour anticiper les tendances architecturales, techniques et sociales.

Puisant dans les ressources internes et alimenté par des experts externes, Archilab analyse avec discernement les tendances dominantes, pondère les évolutions observées à travers l'Europe et concrétise ces observations dans les projets d'ATENOR. Par sa dynamique d'ouverture, de questionnement et d'attention tournée vers les perspectives futures, Archilab est l'antidote à l'obsolescence prématurée des développements immobiliers.

Archilab se décline sous plusieurs formes aux temporalités et objectifs variables :

Archilab'Sessions : le plus haut niveau décisionnel d'ATENOR (Comité Exécutif, International Executives, Directeurs de la Communication et de la Commercialisation) se rassemble plusieurs fois par an. Les sessions Archilab sont de puissants outils de réflexions et de décisions. Des experts externes sont régulièrement invités à partager leurs visions lors de celles-ci. En 2021, les six sessions d'Archilab ont développé un vaste panel de thématiques, chaque fois suivies d'actions concrètes ou de décisions majeures pour ATENOR.

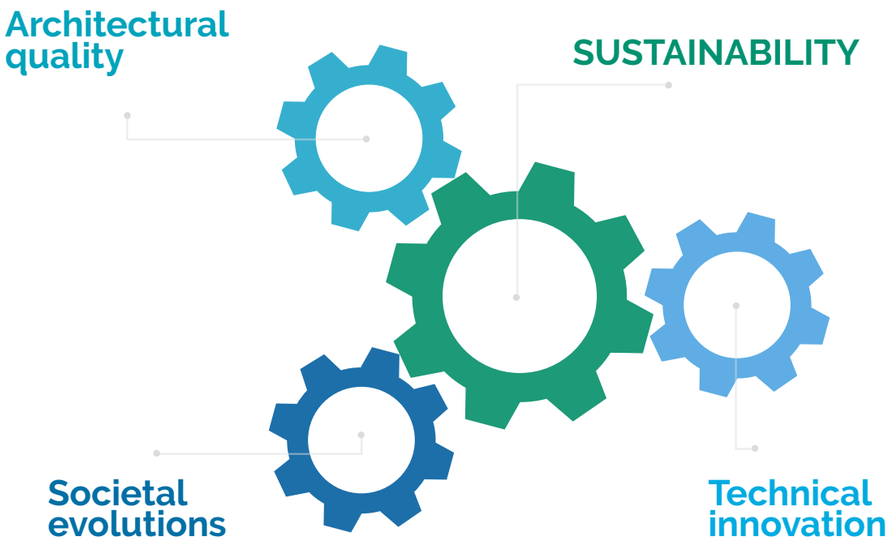
Archilab'Research : en parallèle, des recherches transversales sont menées sur des thèmes spécifiques ou à travers les projets d'ATENOR. Chaque recherche est développée par des cellules dédicacées au sujet.

Par exemple : les nouveaux modes de vie et d'activité, les certifications environnementales, le développement de logements abordables, l'activation des socles d'immeubles, l'application de la Taxonomie européenne, l'établissement et la mise à jour du Green Finance Framework,... Ces recherches permettent à ATENOR de prendre les meilleures décisions et orientations pour ses développements.

Archilab'Community : réunissant l'expertise de 10 pays, la communauté Archilab concentre l'expertise internationale propre à ATENOR. Dans chaque pays, une équipe locale dispose d'une expertise approfondie des tendances du marché, de son propre réseau et de la flexibilité nécessaire pour s'adapter à la culture et aux coutumes locales.

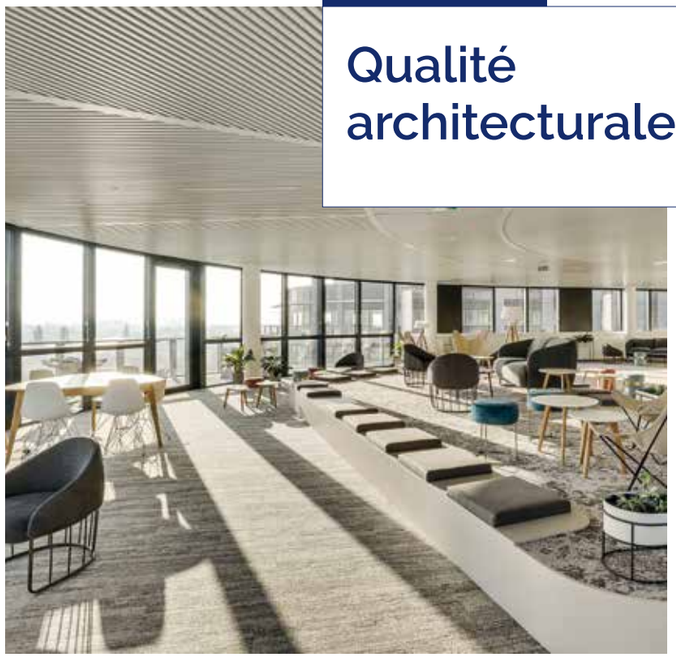
Archilab'Community permet de partager les meilleures pratiques et l'accès rapide aux innovations et technologies européennes. Grâce à cette vision élargie, la qualité des projets est continuellement améliorée au sein du groupe.

Sous toutes ses formes, le rôle d'Archilab est de penser l'avenir, d'observer l'évolution rapide des demandes et des attentes, d'anticiper les nouveaux besoins et d'encourager des réponses audacieuses. Archilab ouvre les portes d'une conception adéquate et par conséquent durable des projets. Pour anticiper et précéder ces évolutions, trois thématiques principales sont explorées, toutes soutenues par une préoccupation logique de durabilité.



01 Qualité architecturale

L'excellence architecturale est un pilier de la durabilité des projets d'ATENOR. Archilab est le lieu d'observation et d'analyse des tendances architecturales. L'observation se concrétise dans l'action, notamment par le biais de concours d'architecture dès les prémices des développements envisagés. Archilab est aussi le lieu d'échange avec des bureaux d'architecture et de design, grands ou petits, renommés ou inconnus, mais assurément innovants.



COM'UNITY, Région Parisienne **–** Bureau Alberto Pinto

CLOCHE D'OR, Luxembourg Architectes : Moreno Architecture & Associés et A2M

02 Innovation technique

Au cours des Archilab'Sessions et des Archilab' Research, des collaborations sont menées avec de grands groupes industriels, des chercheurs d'université, des Think Tank, des start up et autres professionnels experts dans les sujets abordés.

En constante recherche d'innovations et d'améliorations, essentielles à la croissance, Archilab poursuit son exploration des nouvelles technologies. Archilab ouvre les perspectives technologiques pour innover et accélérer son approche des produits et services à travers toutes les étapes du cycle de développement des projets : design, financement, construction, rénovation, commercialisation.

CLOCHE D'OR, Luxembourg Architectes : Moreno Architecture & Associés et A2M

03

WELLBE, Lisbonne

Évolutions sociétales

Parce que les projets les plus durables sont avant tout les projets qui répondent au mieux à une demande en perpétuelle évolution, les tendances et mutations sociétales sont observées à la loupe.

Au travers de plusieurs cas concrets de projets d'ATENOR, Archilab'Research a développé une nouvelle approche de l'aménagement des lieux de travail. Celle-ci permet de correspondre à la fois à une demande en mutation et une préoccupation nouvelle pour les ressources matérielles.
Quant au Archilab'Community, celui-ci permet de croiser les observations à travers plusieurs contextes géographiques, culturels, sociaux, économiques... L'enracinement européen des équipes locales d'ATENOR alimente cet échange au niveau international.

CITY DOX, Bruxelles

Développements durables

LAKESIDE, Varsovie

Ces thématiques alimentent le cœur de la stratégie de développement durable d'ATENOR. En effet, la mission d'Archilab est d'assurer la durabilité à long terme des développements de l'entreprise, et ceci à travers toutes ses dimensions et à tous les stades de développement du projet.

Par la structure organique et multiforme d'Archilab, la durabilité n'est pas une cellule isolée distincte de l'activité quotidienne de l'entreprise. Au contraire, Archilab intègre le développement durable à tous les niveaux et dans toutes les localisations d'ATENOR.

Efficacité énergétique, neutralité carbone, circularité, gestion des matériaux et des déchets, biodiversité, financement vert, énergies renouvelables, autant de thématiques précises étudiées à la loupe par Archilab. Ces divers sujets ont donné naissance à une politique de développement durable claire et engagée.

Par exemple, dès 2019, suite à une Archilab'Session, ATENOR s'est engagée dans des processus de certifications internationales pour tous ses projets de bureaux. ATENOR a choisi deux des standards les plus exigeants, reconnus au niveau international: BREEAM (critères environnementaux) et WELL (bien-être des occupants). Ces deux certifications sont également étayées par un choix de certifications complémentaires (HQE, DGNB, ...) adaptées au contexte local des projets.

Par ailleurs, Archilab en tant que cellule de réflexion ESG (Environnemental, Social, Governance) d'ATENOR, touche le niveau de décision le plus élevé dans le quotidien de l'entreprise. La qualité environnementale des projets est constamment évaluée par rapport aux objectifs les plus rigoureux. Particulièrement concernant l'ESG, Archilab analyse, propose et suit avec attention les impacts et les évolutions des critères du Green Finance Framework d'ATENOR. De même, l'éligibilité et l'alignement des projets d'ATENOR par rapport à la Taxonomie Européenne est déjà étudiée au sein d' Archilab pour 2023.

Enfin, la stratégie, la vision et les actions concrètes développées sont matérialisées sous forme de la Politique de Durabilité 2021 d'ATENOR, l'objet de ce Sustainability Report.

Politique de durabilité

Une trajectoire ESG en 4 axes

En 2021, ATENOR met en place sa propre trajectoire vers plus de durabilité et structure sa politique sous forme d'AXES – ENJEUX – AMBITIONS et ACTIONS.

Cette politique comporte les dimensions interconnectées et essentielles à une transition durable à savoir les dimensions économique, environnementale, sociale et de gouvernance. Les 4 AXES de développement durable sur lesquels ATENOR a décidé de se baser pour une transition durable sont :

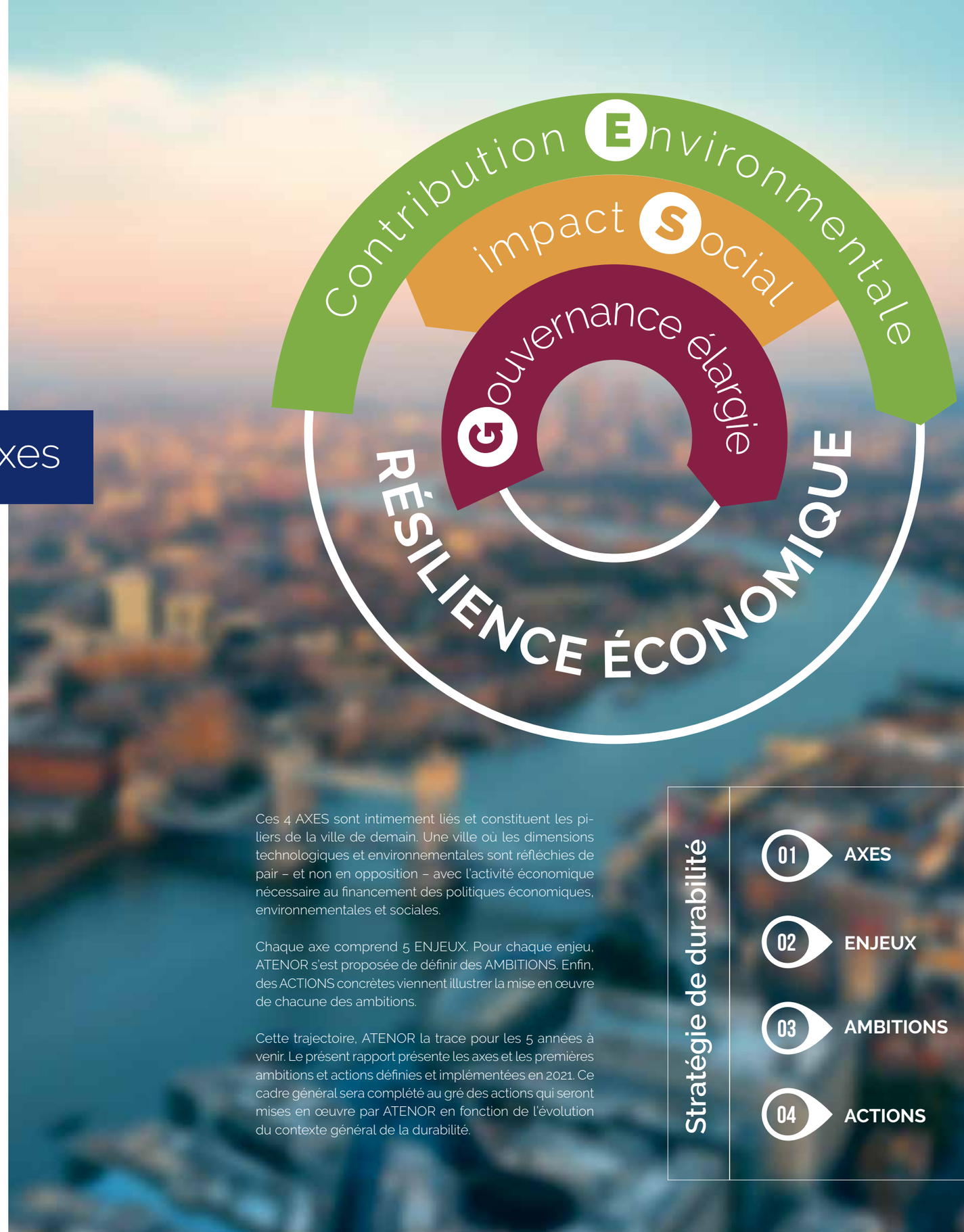
Les axes

01 Résilience économique

02 Contribution environnementale

03 Impact social

04 Gouvernance élargie



Ces 4 AXES sont intimement liés et constituent les piliers de la ville de demain. Une ville où les dimensions technologiques et environnementales sont réfléchies de pair – et non en opposition – avec l'activité économique nécessaire au financement des politiques économiques, environnementales et sociales.

Chaque axe comprend 5 ENJEUX. Pour chaque enjeu, ATENOR s'est proposée de définir des AMBITIONS. Enfin, des ACTIONS concrètes viennent illustrer la mise en œuvre de chacune des ambitions.

Cette trajectoire, ATENOR la trace pour les 5 années à venir. Le présent rapport présente les axes et les premières ambitions et actions définies et implémentées en 2021. Ce cadre général sera complété au gré des actions qui seront mises en œuvre par ATENOR en fonction de l'évolution du contexte général de la durabilité.

Stratégie de durabilité

01 AXES

02 ENJEUX

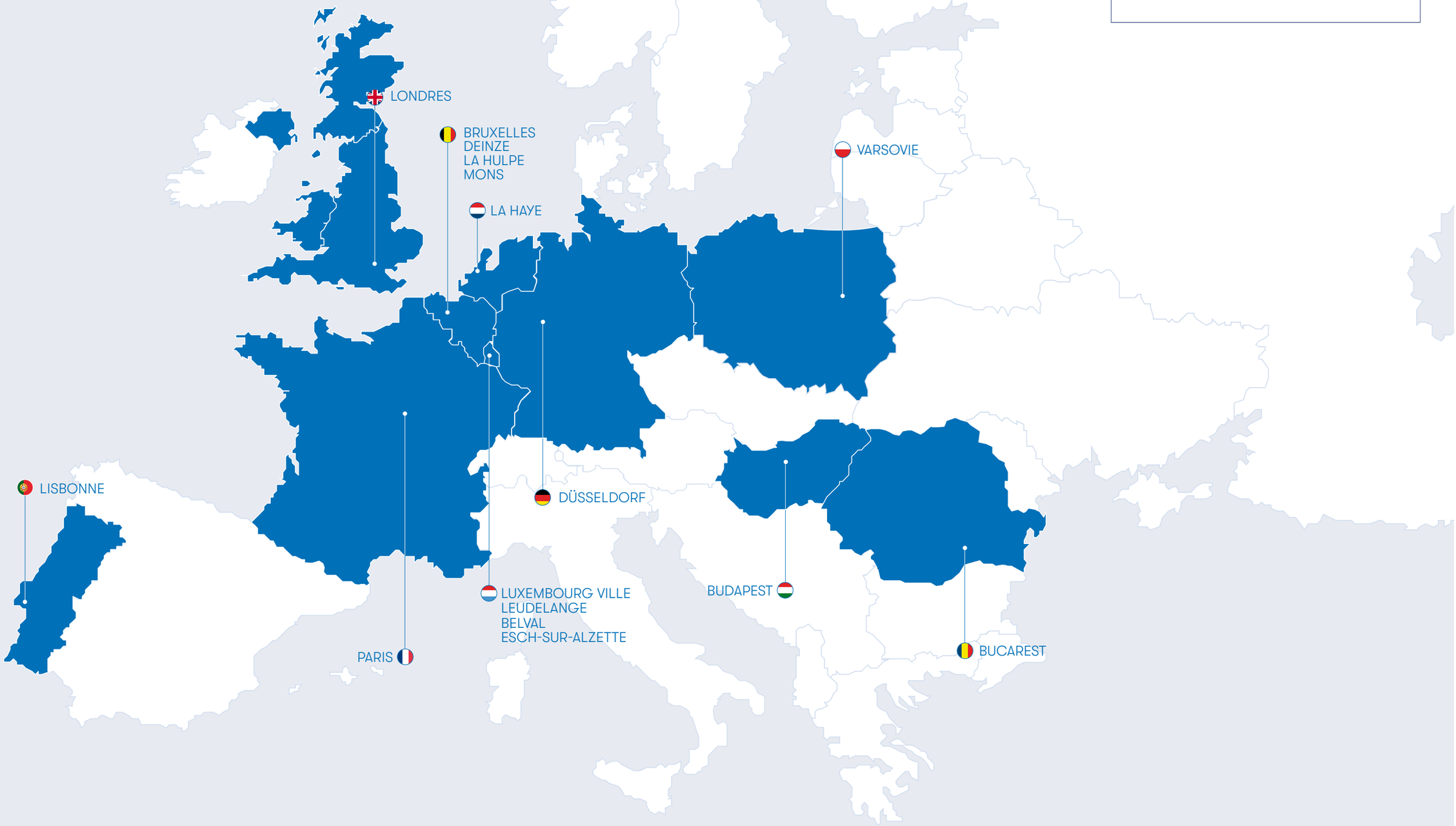
03 AMBITIONS

04 ACTIONS

La dimension internationale d'ATENOR et sa présence diversifiée dans de nombreux contextes politiques et économiques contribuent à l'accélération de son cycle de création de valeur et illustrent clairement sa résilience économique.

AXE 1

Résilience économique



Les 5 enjeux économiques

Réduire la durée moyenne du cycle de création de valeur

Consolider les implantations locales

Diversifier les type de projets en portefeuille

Évaluer et gérer les risques attachés aux projets en portefeuille

Mettre en place le financement durable des opérations

ATENOR met la durabilité au cœur de sa stratégie d'entreprise et l'intègre à son modèle économique. La résilience économique est la première réponse d'ATENOR aux enjeux de la durabilité et constitue le premier axe de sa trajectoire.

ATENOR construit sa résilience autour de la diversité : diversité géographique, diversité fonctionnelle du portefeuille de projets, diversité des stades de développement, diversité des équipes et des expertises.

Suivant la logique de sa trajectoire, ATENOR décline ce premier axe autour de 5 enjeux majeurs. Ces enjeux soulignent l'importance d'une stratégie résiliente portée par une agilité et une capacité d'adaptation à travers une diversification des contextes de sa présence mais aussi par une diversification de son portefeuille, des fonctionnalités et programmes proposés et leur stade d'avancement.

ATENOR traduit également cette résilience par le déploiement de la seconde phase de sa stratégie de croissance : le renforcement de son ancrage local. L'objectif est à la fois de consolider les projets mais aussi de les diversifier en s'appuyant sur l'expertise des équipes dans les 10 pays où l'entreprise est présente. Ceci, avec une attention particulière portée à l'évaluation et la gestion des risques.

01

Réduire la durée moyenne du cycle de création de valeur

Dans un contexte politique, économique, social et technologique en constante et rapide évolution, ATENOR se donne pour objectif d'accélérer la rotation de son cycle de création de valeur.

Dépendant du contexte local et de ses particularités, la vitesse de cette rotation diffère assurément en fonction des pays, des projets, de leur taille ainsi que de leur maturité. L'accélération du cycle de création de valeur signifie autant une rapidité de l'adaptation de l'offre à la demande sur le plan urbain qu'une saine rentabilité pour l'investisseur.

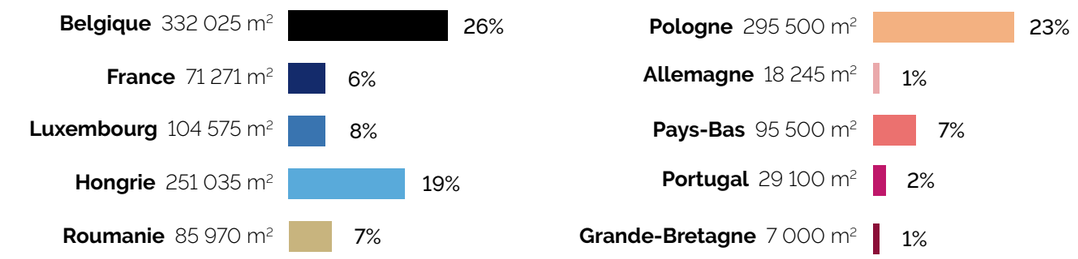
02 Consolider les implantations locales

Après la première phase de son plan de croissance qui consistait à étendre sa présence géographique, ATENOR entame la seconde phase de son plan de développement par une augmentation de son activité dans les pays où elle est désormais active. L'engagement à long terme d'ATENOR dans les pays où l'entreprise est présente se traduit notamment par l'apport de son expertise transversale en soutien à l'expertise locale. La poursuite de la stratégie de croissance passe clairement par le renforcement des équipes locales diversifiées, créatives, efficaces et pro-actives.

Cette internationalisation permet une meilleure répartition des risques : ATENOR est présente dans de multiples contextes économiques, politiques et urbains, offrant une résilience géographique.

Valeur du portefeuille par pays au 12/2021

M² du portefeuille par pays au 12/2021



106 talents

10 pays

1,3 million m² en développement

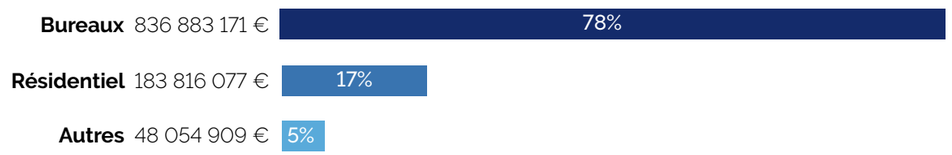
Collaborateurs

	Groupe	Belgique	France	Pays-Bas	Allemagne	Luxembourg	Portugal	Hongrie	Pologne	Roumanie	Londres
Total	106	52	5	3	3	11	2	14	6	10	/

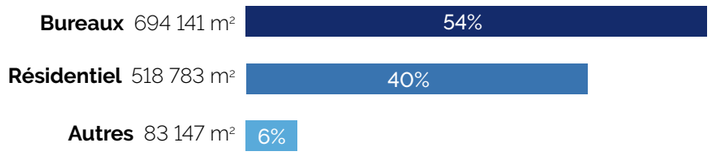
03 Diversifier le type de projets

Répondant aux évolutions multiples du marché immobilier, ATENOR s'intéresse à une programmation diversifiée des fonctions démontrant un large champ de compétences. ATENOR entend maintenir cette diversification en apportant une réponse précise aux besoins identifiés en fonction des évolutions fondamentales des marchés et des contextes.

Valeur du portefeuille par fonction au 12/2021



M² du portefeuille par fonction au 12/2021

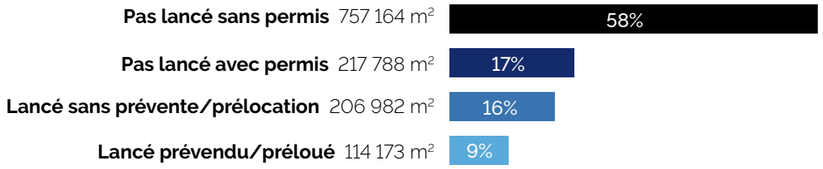


04 Evaluer et gérer les risques

En croissance dans un monde de plus en plus contraint, ATENOR associe sa politique de durabilité à une évaluation concrète des risques telle que décrite dans la Déclaration de Gouvernance. Cette internationalisation permet une meilleure répartition des risques.

Valeur du portefeuille par niveau de risque au 12/2021

m² du portefeuille par niveau de risque au 12/2021



05 Mettre en place le financement durable des opérations

En s'engageant dans une politique de financement durable, via l'émission de son Green Retail Bond, ATENOR s'inscrit volontairement dans un des objectifs du Green Deal – le Pacte Vert pour l'Europe - de réorienter les flux financiers vers le financement d'une économie durable. L'émission du Green Retail Bond, dont le produit s'est élevé à 100 millions d'euros, s'inscrit dans la politique ESG d'ATENOR et a ainsi répondu à l'intérêt croissant des marchés financiers et des investisseurs particuliers et institutionnels. Le Green Retail Bond a permis de financer ou de refinancer en tout ou en partie des projets immobiliers durables et économes en énergie.

Mars 2021
Lancement du premier Green Retail Bond 100.000.000 €

Période de répartition: 01-01-2021 au 30-06-2021
Montant: 100,000,000 €

Projet	Pays	Type	Taille m²
City Dox IPI	Belgique	Residentiel	112,000
CCN (50%)	Belgique	Mixte	158,000
Com'Unity (99%)	France	Bureau	37,300
Heinrichstrasse	Allemagne	Bureau	14,000
Roseville	Hongrie	Bureau	16,200
Dacia1	Roumanie	Bureau	16,300
@Expo	Roumanie	Bureau	54,700

Le pacte vert pour l'Europe et les financements relatifs vont offrir à ATENOR des possibilités évidentes de développer un rôle de pionnier dans le domaine de la durabilité et d'investir dans l'innovation.

ATENOR lancera un nouveau Green Bond en 2022. Dans sa politique de financement, ATENOR vise à diversifier ses sources de financement. Outre son premier Green Retail Bond, l'entreprise a poursuivi ces émissions en lançant, en mars 2022, un Green European Medium Term Notes (EMTN). Ce programme cible tant les investisseurs institutionnels que les investisseurs particuliers pour leur offrir une participation directe aux financements durables des projets en portefeuille répondant aux critères d'éligibilité du cadre de financement durable (voir partie Green Finance Framework).

AXE 2

Contribution Environnementale

100% des projets de bureaux visent les certifications BREEAM et WELL

FLEET HOUSE, Londres

Les 5 enjeux environnementaux

Réduire les émissions de particules polluantes et de gaz à effet de serre

Préférer les énergies renouvelables et améliorer l'efficacité énergétique

Promouvoir la circularité

Opter pour le développement de projets accessibles par mobilité douce

Promouvoir l'innovation et soutenir les technologies durables

ATENOR évalue, mesure et agit au niveau de sa contribution environnementale tant au niveau corporate qu'au niveau de ses projets, à chaque étape de son cycle de création de valeur.

Des choix engageants ont déjà été pris dans la lettre aux actionnaires de 2019 en ce qui concerne les 1.300.000 m² de projets en développement. La contribution environnementale des projets est évaluée objectivement par les certifications internationales indépendantes BREEAM et WELL, ainsi que par d'autres labels locaux (DGNB, HQE, etc.). Ces certifications touchent tous les aspects environnementaux et humains des projets (émissions carbone, énergie, eau, déchets, biodiversité, mobilité, management, pollution, matériaux...)

De manière volontaire et anticipative au Green Deal, ATENOR s'est engagée dans une réduction des émissions de particules polluantes et de gaz à effet de serre dans les 10 pays où l'entreprise est présente.

Dans le cadre de la conception de ses projets, ATENOR s'est fixée comme objectif de donner la priorité aux énergies renouvelables afin d'améliorer l'efficacité énergétique,de promouvoir la circularité et l'innovation en soutenant les technologies durables.

Enfin, en faisant de la localisation et de l'accessibilité par mobilité douce des critères de choix prioritaires pour ses projets, ATENOR engage activement sa contribution environnementale.

01

Objectif zéro carbone

Réduire les émissions de particules polluantes et de gaz à effet de serre

Au niveau des projets

Renouveler le tissu urbain avec des bâtiments performants, peu consommateurs en énergie et donc émettant peu de pollution, contribue de manière significative à l'amélioration de notre environnement. En effet, la préservation de notre cadre de vie passe par la diminution des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) pour atténuer le dérèglement climatique, mais aussi réduire la pollution dans les villes par les particules fines issues notamment de la combustion des systèmes de chauffage. Par ses développements performants en énergie, ATENOR participe à maintenir la qualité de l'air en milieu urbain, nécessaire pour assurer la durabilité de nos villes. Les projets d'ATENOR dans les 16 villes où elle est présente, atteignent ou dépassent les standards de Nearly Zero Energy Building. Ces développements, tant en rénovation qu'en construction neuve, participent à maintenir l'activité au coeur des villes en harmonie avec l'environnement.

WELLBE, Lisbonne

ATENOR est consciente du rôle qu'elle joue dans la transition durable des villes. Pour cela, Archilab est le lieu où sont définies les performances environnementales pour tout développement d'ATENOR. ArchiLab Research permet également de mettre à jour et de suivre précisément l'évolution environnementale de chaque projet ainsi que des cadres règlementaires européens. Ces données permettent également d'atteindre une maturité environnementale et d'anticiper les performances futures des projets en développement.

Cet engagement est ancré dans la stratégie ESG d'ATENOR et souligne l'attachement de l'entreprise à des normes environnementales élevées, mais aussi au bien-être et au confort des occupants. Par le biais de la conception et du développement de ses projets ainsi que de sa politique d'entreprise, ATENOR s'inscrit résolument dans l'objectif d'atténuation substantielle du changement climatique du Pacte Vert pour l'Europe.

DACIA ONE, Bucarest

AU FIL DES GRANDS PRÉS, Mons

Au niveau corporate

ATENOR a annoncé, fin 2021, l'obtention de la certification « CO2 Neutral »® en collaboration avec CO2logic. CO2logic attribue la certification « CO2 Neutral»® aux organisations qui calculent, réduisent et compensent leur impact climatique. Depuis 2015, ce label est également validé par Vinçotte, un organisme de certification international indépendant.

Depuis 2019 et dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociale globale, ATENOR a entamé une collaboration avec CO2logic afin de calculer les différentes émissions de l'entreprise dans tous les pays où elle est présente. Cette certification est le résultat de la démarche entreprise par ATENOR qui a passé au crible tous les domaines sur lesquels l'entreprise a une incidence. ATENOR passe maintenant à l'étape suivante en se servant de ces données pour mettre en place, à l'horizon 2030, un plan et une stratégie rationalisés de réduction de son impact climatique.

Au niveau corporate toujours, ATENOR a poursuivi son initiative lancée en 2020 et, grâce au renouvellement des partenariats conclus en 2020, a planté 2021 arbres pour 2021 dans 9 des 10 pays où l'entreprise est présente. L'action continue jusqu'en 2025.

ATENOR Hongrie - 2021 arbres pour 2021

02 Nearly Zero Energy Building

Préférer les énergies renouvelables et améliorer l'efficacité énergétique

ATENOR contribue à l'objectif de « l'atténuation du changement climatique » de la Taxonomie européenne. C'est dans ce sens que **l'ensemble de son portefeuille de projets** est conçu de manière à limiter au maximum les émissions de gaz à effet de serre.

L'efficacité énergétique des bâtiments est le levier clef pour action substantielle sur les gaz à effet de serre et par conséquent sur une des principales causes du dérèglement climatique. Pour cette raison, tous les projets d'ATENOR sont évalués en fonction d'un objectif ambitieux de Nearly Zero Energy Building. En effet, une conception novatrice et volontaire des projets permet de réduire le besoin en énergie à une consommation quasi nulle.

Les bâtiments sont optimisés pour être peu gourmands en énergie, ensuite, celle-ci est produite préférentiellement via des ressources renouvelables (solaire...) et non polluantes.

> ***100% des projets résidentiels sont NZEB***

LIV DE MOLENS, Deinze

03 Circularité & rénovation

Promouvoir la circularité

Sous l'impulsion notamment **d'ArchiLab**, la thématique de la rénovation et de la gestion des déchets a été adoptée comme une attitude préalable à tout développement.

Dans cette logique, lors de l'analyse d'un nouveau développement, la possibilité de rénover le bâti existant se pose désormais en préambule; non comme un dogme, mais comme un credo. A titre d'exemple, ATENOR a déposé en novembre 2021 une demande de permis prévoyant une rénovation lourde de l'immeuble Beaulieu en région bruxelloise.

L'entreprise Bopro a été sélectionnée pour organiser un inventaire de l'ensemble des matériaux afin d'analyser les possibilités de réutilisation, de recyclage ou encore de tri en fraction avec comme objectif de réduire la quantité de déchets de démolition, tout en offrant des matériaux de construction de qualité ayant un impact environnemental négligeable.

Cette réflexion a abouti à une collaboration concrète pour le projet Beaulieu afin d'intégrer la circularité de ses matériaux dans le cadre de son développement.

A Londres, le projet FLEET HOUSE sera aussi un projet exemplaire en matière de rénovation.

FLEET HOUSE, Londres

BEAULIEU, Bruxelles

Score BREEAM Transportation 89%

Opter pour le développement de projets accessibles par la mobilité douce

Mobilité **04**

La mobilité douce au service de la ville. ATENOR œuvre depuis de nombreuses années à la mise en place de solutions de mobilité douce associées à ses projets. En privilégiant des localisations proches des transports en commun, souvent desservies par un vaste réseau de pistes cyclables, ATENOR participe à la création d'une mobilité plus responsable.

Outre le désengorgement du trafic et la réduction de la pollution, cette politique a aussi pour objectif de désenclaver certains quartiers en les reconnectant aux centres-villes. En outre, et de plus en plus souvent, les pieds d'immeubles sont aménagés pour accueillir des emplacements ou des locaux sécurisés pour les vélos, vélos-cargos et trottinettes, des bornes de recharges, des parkings pour véhicules partagés…

Ces solutions de mobilité font aujourd'hui partie intégrante des projets développés par ATENOR.

LAKE 11, Budapest

LAKE 11, Budapest

05

Promouvoir l'innovation et soutenir les technologies durables

ATENOR affirme son ambition de proposer des projets innovants notamment par l'intégration des technologies durables telles que la géothermie ou la communauté d'énergie au sein de quartiers, en collaboration avec d'autres propriétaires.

L'utilisation de panneaux photovoltaïques est récurrente, mais l'évolution de la technologie les concernant fait l'objet de notre attention. Les évolutions technologiques et autres proptech's sont analysées afin d'être intégrées, le cas échéant, dans l'utilisation des immeubles de manière pertinente. Enfin, la reconversion de parkings surabondants est incluse dans l'optimalisation des bilans énergétiques des immeubles à redévelopper.

SQUARE 42, Belval

Agir pour des villes durables, attractives,résilientes, accueillantes et inclusives.

Impact social

AXE 3

MOVE'HUB, Bruxelles

Les 5 enjeux sociaux

Favoriser le bien-être général des occupants

Intervenir dans la ville afin d'améliorer le cadre de vie urbain

Apporter concours et soutien aux tissus associatifs

Assurer la santé & le bien-être des collaborateurs

Entretenir une culture d'entreprise épanouissante pour & respectueuse de chacun

Agir pour la ville, c'est agir pour ses citoyens. Être à l'écoute des territoires permet à ATENOR d'avoir un impact positif, sur le long terme : en régénérant des friches industrielles, en apportant un soutien à l'économie et à l'emploi local, en introduisant de la nature en ville, en répondant à la pénurie de logements abordables, en embellissant des quartiers notamment grâce au Street Art.

Plus que des logements ou des bureaux, les projets d'ATENOR sont de véritables lieux de vie, destinés à s'intégrer dans leur environnement urbain et social. A tout moment ATENOR tient compte de l'impact de ses projets sur l'environnement, des projets qui concilient la création de valeur ajoutée environnementale, sociale, culturelle mais aussi économique. C'est la raison pour laquelle ATENOR a fixé un axe 'Impact social' dans sa trajectoire de durabilité. ATENOR affirme son impact social à plusieurs niveaux : au niveau des projets, au niveau de la ville, au niveau du monde extérieur et enfin, au niveau de ses collaborateurs.

FORT 7, Varsovie

MOVE'HUB, Bruxelles

01

Favoriser le bien-être général des occupants

ATENOR conçoit des immeubles favorisant le bien-être général de leurs occupants en se basant principalement sur les réflexions menées au sein d'ArchiLab : les mutations sociétales, activation des rez-de-chaussée, proptechs, new ways of working, la localisation et l'accessibilité via les transports en communs sont également des critères prioritaires liés au bien-être. ATENOR agrémente aussi ses projets d'espaces verts, de jardins, d'espaces pour potagers, de balcons et de terrasses. Enfin, pour renforcer encore son ambition, ATENOR a choisi la certification WELL (air, eau, lumière, son, confort thermique, ...) pour l'ensemble de ses projets de bureaux.

LAKESIDE, Varsovie

02

Intervenir dans la ville afin d'améliorer le cadre de vie urbain

Animer et embellir les quartiers urbains, redonner vie à d'anciennes friches industrielles et les transformer en quartiers mixtes et durables, assurer le bien-être des citoyens et le respect de la diversité, autant d'objectifs qui guident ATENOR dans sa démarche sociétale. C'est en réponse à la pluralité de la ville qu'ATENOR intègre à sa vision d'autres leviers d'action pour créer de la valeur sociale.

Art for Cities, Lisbonne

Art for Cities :

En 2019, désireuse d'aller un peu plus loin dans son rôle d'acteur urbain, ATENOR a choisi de jeter un regard nouveau sur les villes. Partageant la même passion pour les villes, leur histoire, leurs citoyens et leurs évolutions, ATENOR et Benoît Feron se sont associés pour lancer l'exposition «Art for Cities». Art for Cities met en scène le Street Art, un art accessible à tous, qui contribue à l'embellissement et l'animation des quartiers souvent délaissés dans toutes les villes où ATENOR est présente.

Art for Cities, Varsovie

WAKE UP THE CITY, Bucarest

Wake Up the City :

Ranimer les quartiers, créer du lien social, célébrer le retour au bureau - le tout autour d'une tasse de café ! Wake Up the City s'est déroulée de septembre à octobre 2021 dans tous les quartiers stratégiques d'Europe où ATENOR est présente en offrant un moment de convivialité et d'échange autour d'une tasse de café. Cet instant café symbolise l'engagement d'ATENOR pour une vie urbaine plurielle, ouverte, rassembleuse, riche de sa diversité et de ses échanges. Au total ce sont plus de 10.000 cafés qui ont été distribués dans les villes où ATENOR est présente, autant de moments et de sourires rassembleurs.

03

Apporter concours et soutien aux tissus associatifs

Le tissu associatif contribue à la vie urbaine et à la vie des quartiers : vecteurs de lien social, ces structures sont proches des habitants, elles répondent à des besoins concrets et fournissent de nombreux services, particulièrement aux publics les plus défavorisés. Elles contribuent à animer la vie des quartiers et à rapprocher citoyens et institutions mais aussi citoyens et entreprises. Ce sont là des acteurs importants de la ville.

ATENOR s'est donné comme ambition de consacrer chaque année un budget aux tissus associatifs afin de leur apporter concours et soutien. ATENOR a fait des dons pour la recherche médicale, apporte un soutien logistique à l'organisation des évènements à des fins associatives, et noue des partenariats avec toute une série d'associations.

En 2021, pour la deuxième année consécutive et en guise de vœux de fin d'année, ATENOR a agi en partenariat avec des associations locales œuvrant en faveur des plus démunis dans les pays où l'entreprise est présente.

D'autres actions ont été mises en place dans d'autres villes, notamment à Bucarest où ATENOR a noué un partenariat avec SOS Villages d'Enfants et co-finance la rénovation de deux maisons d'accueil pour enfants à proximité du projet Up-Site Bucharest. Les architectes, les entreprises générales et les sous-traitants sont parties prenantes au projet.

SOS CHILDREN' S VILLAGE Bucarest

04

Assurer la santé et le bien-être des collaborateurs

La sécurité et la santé des collaborateurs est une priorité pour ATENOR.

L'entreprise met à disposition les moyens et outils de travail les plus adéquats et assure des conditions de travail efficaces, performants et confortables en intégrant dans son aménagement les « New Ways Of Working ». Des bureaux qui offrent des espaces plus flexibles, plus lumineux, plus aérés, favorisant les échanges grâce à un mix entre espaces de collaboration formelles et informelles, mais également des bureaux individuels et des espaces partagés en toute sécurité (efficacité acoustique, perforage des vitrages pour réduire l'émission des ondes, ...).

Ce point fait partie intégrante de la Politique des Ressources Humaines.

05

Entretenir une culture d'entreprise épanouissante pour et respectueuse de chacun

La culture de l'entreprise fait la synthèse entre des valeurs humaines fondamentales (le respect, la communication, le courage et l'intégrité) et un contexte économique de performance.

L'entreprise est le lieu d'un équilibre possible entre une vie professionnelle enthousiasmante et performante et une vie personnelle telle que chacun l'a choisie. ATENOR s'assure que ses collaborateurs bénéficient de cet équilibre. Ce point est systématiquement repris à l'agenda du Comité exécutif et intégré aux critères d'évaluation des Country Directors.

ATENOR a un taux élevé de rétention des talents. Les collaborateurs sont au centre de l'entreprise et créent le capital humain unique de l'ensemble des compétences, connaissances et expériences accumulées par l'équipe. La communication interne et les formations continues sont stimulées au quotidien.

AXE 4
Gouvernance élargie

Les 5 enjeux de gouvernance

Assurer la qualité des procédures d'information

La politique de durabilité parmi les critères d'évaluation

Organiser un processus décisionnel équilibré

Veiller à la diversité et à l'égalité des chances entre collaborateurs

Viser le rayonnement international des valeurs et de l'expertise

En tant que société cotée, ATENOR observe avec rigueur toutes les dispositions réglementaires en matière de gouvernance. Mais au-delà des dispositions règlementaires, ATENOR fait de la gouvernance élargie un pilier de sa culture d'entreprise et une référence pour ses principes et méthodes de management.

01

Assurer la qualité des procédures pour une information claire et transparente

ATENOR accorde la priorité à la qualité des procédures d'informations et spécialement de l'information financière. Le groupe maintient ses exigences en terme de communication claire et transparente et veille à ce qu'il en soit ainsi pour tous les collaborateurs à travers les 10 pays où elle est présente. A cet égard, ATENOR a publié au cours de 2021 plus de 35 communiqués de presse afin d'informer les marchés sur l'évolution de ses activités.

02

Considérer la mise en oeuvre de la Politique de Durabilité comme un critère d'évaluation dans la Politique de Rémunération

L'alignement des ressources aux objectifs de l'entreprise est un principe de base du management d'ATENOR. Dès lors que la Sustainablility Policy fait partie intégrante des objectifs du groupe, il est essentiel que l'ensemble des collaborateurs en soit informé et sensibilisé. Plus concrètement, la politique de rémunération des membres du Comité Exécutif reprend, comme critère d'évaluation, la mise en œuvre de la Sustainability Policy à travers la gestion des équipes et le développement des projets.

03

Organiser un processus décisionnel équilibré

Agir pour la ville signifie faire continuellement l'arbitrage entre diverses opinions et plusieurs stakeholders. ATENOR est convaincue, qu'au plus large et au plus anticipée, est la prise en compte de critères relatifs à une situation donnée, au plus harmonieux et contributif sera le développement d'un projet. La durabilité et l'empreinte environnementale sont prises en compte de manière permanente.

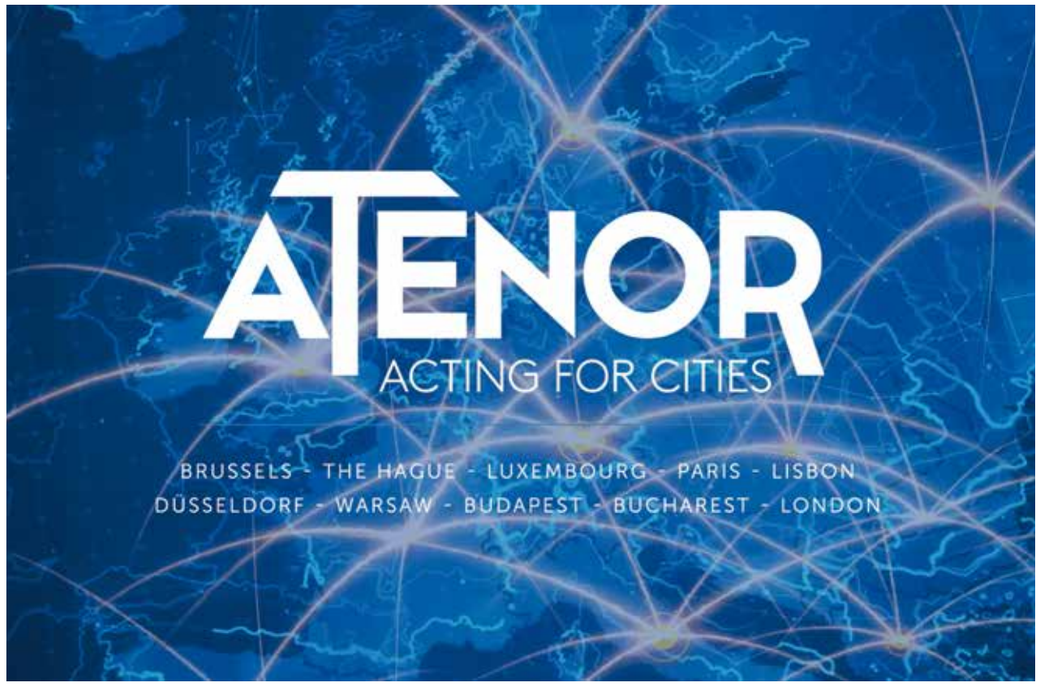
04 Veiller à la diversité et à l'égalité des chances entre collaborateurs

	FEMME	HOMME
Belgique	50%	50%
Groupe	50%	50%
	FEMME	**HOMME**
Board of Directors	37,5%	62,5%
Executive Committee	/	100%
Management	25,45%	74,55%
Other Staff	84,78%	15,22%

La croissance d'ATENOR et ses performances reposent sur la qualité des prestations de ses collaborateurs. Il est dès lors dans l'intérêt du groupe que chacun, sans distinction aucune, puisse bénéficier du meilleur support et ainsi délivrer dans des conditions optimales le meilleur de lui-même. ATENOR constate au quotidien combien une diversité favorisée et assumée, non seulement de genre mais aussi de culture contribue tant au bien-être de ses collaborateurs qu'à l'évolution satisfaisante du groupe.

05 Viser le rayonnement international des valeurs et de l'expertise

Le métier de développeur immobilier doit s'accompagner des valeurs d'intégrité, de transparence, et d'éthique élevées et irréprochables. La structure internationale d'ATENOR ajoute en exigence à cet égard. A travers les échanges opérationnels quotidiens, une attention particulière est donnée au respect des valeurs de base qui fondent le groupe. Les événements corporate qui rassemblent les équipes de plusieurs pays sont autant d'occasions de rappeler ces principes fondamentaux. L'équipe motivée, dynamique et efficace d'ATENOR échange constamment sur les expériences et compétences internationales, notamment dans le cadre du Archilab Community. De plus, des fonctions transversales (gestion environnementale, architectes, gestion financière et comptable, conseil juridique, marketing & communication, etc.) favorisent la circulation et la consolidation des compétences à tous les stades du développement. La consultation mutuelle entre les 10 pays où ATENOR est implantée accélère le transfert d'expertise et de tendances, plaçant ATENOR naturellement au cœur d'un rayonnement international.



ATENOR, Belgique

ATENOR, France

ATENOR, Portugal

La politique des ressources humaines

Guidée par ses valeurs, ATENOR développe une politique RH respectueuse de l'humain, dans les 10 pays où l'entreprise est présente. En plaçant l'individu au centre de ses préoccupations, la culture d'entreprise véhicule des valeurs humaines essentielles. ATENOR mène une politique RH dynamique pour que chaque collaborateur partage ces valeurs et cette fierté d'appartenance.

ATENOR aligne sa politique des ressources humaines sur deux lignes directrices fixant des normes minimales de la Taxonomie européenne :
- Les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales
- Les principes directeurs des Nations Unies sur les droits humains et le commerce

La politique des ressources humaines s'articule autour de quatre piliers :

Les 4 piliers

01 La formation

02 La reconnaissance et la politique de rémunération

03 Les perspectives

04 Une culture d'entreprise forte

ATENOR, Hollande

ATENOR, Roumanie

ATENOR, Pologne

ATENOR, Luxembourg

ATENOR, Hongrie

ATENOR, Allemagne

ATENOR constate un taux de rotation des plus bas de son secteur, témoignant d'une politique de ressources humaines active et reconnaissante de l'individu.

Collaborateurs

	Groupe	Belgique	France	Pays-Bas	Allemagne	Luxembourg	Portugal	Hongrie	Pologne	Roumanie	Grande-Bretagne
Total	106	52	5	3	3	11	2	14	6	10	/

Nouveaux collaborateurs

+23 Nouveaux collaborateurs dans le groupe

8 Hommes

15 Femmes

03 < 30 ans

19 30-50 ans

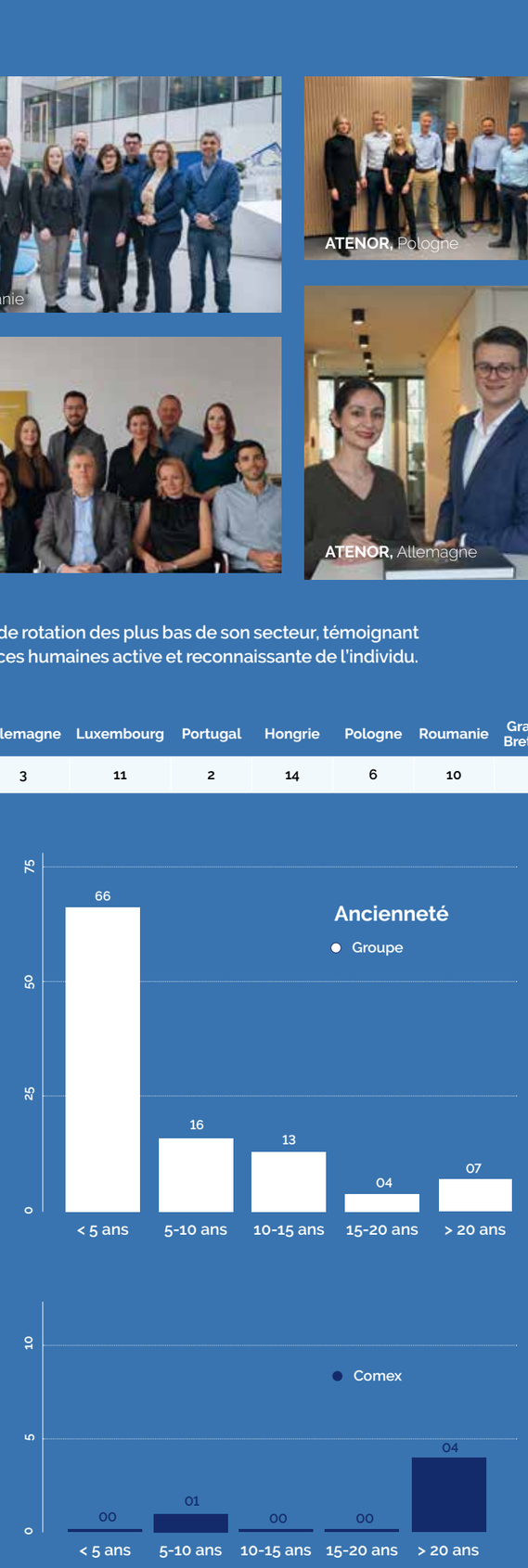
01 > 50 ans

Départs

09 Départs

07 volontaires

02 involontaires



01

La formation

Le développement des talents est l'un des piliers de la gestion. Le capital humain est notre plus grande richesse et est à la source de nos avantages compétitifs.
ATENOR accorde dès lors une grande importance à la formation continue de ses collaborateurs.
D'une manière concrète, les programmes de formation proposés aux collaborateurs peuvent prendre différentes formes et sont adaptés au profil de chacun : technique, finances, langues, communication, coaching personnalisé…

En outre, ATENOR organise et finance la participation à des séminaires, des voyages d'étude et des post-graduats.

ATENOR a également créé son propre „think tank" (appelé ArchiLab) où des personnalités et experts extérieurs sont régulièrement invités. Par ces rencontres, ArchiLab participe à la formation continue.
D'une manière générale, les rencontres informelles sont favorisées et encouragées afin que circulent les compétences particulières pour tous les collaborateurs du groupe.
Au moment de l'entrée en fonction d'un nouveau collaborateur, celui-ci bénéficie d'une large formation sur les procédures internes, la culture, les valeurs de l'entreprise et les outils mis à disposition.
Une abondante information interne circule parmi le personnel afin de lui expliquer les différentes actions qui sont prises par ATENOR. Grâce à la plateforme Sharepoint, l'ensemble des collaborateurs dispose des informations, procédures, outils et actualités de l'entreprise. Des campagnes d'informations structurées sont également régulièrement organisées pour informer les collaborateurs des actions et décisions de l'entreprise.

Enfin, le magazine Divercity 'Explore the Cities', lancé par ATENOR en 2010, apporte aux collaborateurs une vision et une connaissance des différents aspects et enjeux liés à la ville, lieu d'action privilégié d'ATENOR.

Formations

1.853
Total des heures de formation

212.297€
Total coût des formations

02

La reconnaissance et la politique de rémunération

Toute reconnaissance commence par une explication claire de ce que l'entreprise attend de son collaborateur : en début d'année, tous les collaborateurs de l'entreprise reçoivent un « expectations form » où les attentes générales et spécifiques sont décrites.

En fin d'année, tous les collaborateurs bénéficient d'une évaluation, un moment d'écoute et de dialogue.
Par souci de transparence et d'objectivité, l'entretien est préparé et soutenu par des échanges avec d'autres collaborateurs qui auraient été en interaction avec la personne évaluée.
Le moment de l'évaluation est donc un moment privilégié au cours duquel un collaborateur peut s'exprimer et faire un point objectif sur l'année écoulée et évoquer de nouvelles perspectives.
Cet entretien d'évaluation débouche sur une éventuelle promotion ou révision salariale et sur la détermination de la partie variable de la rémunération.
Celle-ci est déterminée pour partie sur la performance globale de l'entreprise, et pour partie sur la performance du collaborateur.

La reconnaissance s'exprime également sur le long terme : les collaborateurs sont associés à la progression de l'entreprise à travers la mise en œuvre d'un plan d'options basé sur le cours de l'action de l'entreprise.

Nous renvoyons à la politique de rémunération pour de plus amples détails.

100%
Pourcentage des collaborateurs évalués annuellement

03

Les perspectives

Contrats	**Groupe**
Temps plein	101
Temps partiel	05
CDI	**100 %**

ATENOR est active au cœur des villes, un environnement en constante évolution. ATENOR est sans discontinuer à la recherche d'innovations et de solutions pour répondre aux attentes des citadins.
Cette agilité crée autant de possibilités d'évolution et de progression pour chaque collaborateur.
Le management est ainsi à l'écoute des aspirations et ambitions de ses collaborateurs, et en assure la satisfaction en faisant correspondre, tout nouveau challenge auquel est confrontée l'entreprise, aux compétences disponibles dans l'entreprise, par préférence.
Chaque collaborateur est invité à explorer, s'il le souhaite, de nouveaux champs de compétences.

04

A Une culture d'entreprise forte

La culture de l'entreprise fait la synthèse entre des valeurs humaines fondamentales (le respect, la communication, le courage et l'intégrité) et un contexte économique de performance.

Cette culture prend pour hypothèse que le bénéfice généré par l'entreprise est le résultat de l'activité de chacun, agissant individuellement et collectivement.

Il importe dès lors que chaque collaborateur soit animé de valeurs humaines communes et se sente reconnu comme porteur de ces valeurs.

L'entreprise est le lieu d'un équilibre possible entre une vie professionnelle enthousiasmante et performante et une vie personnelle telle que chacun l'a choisie. ATENOR s'assure que ses collaborateurs bénéficient de cet équilibre.

Le bien-être au travail

Il s'agit là d'une partie intégrante de la culture de l'entreprise. La sécurité et la santé des collaborateurs sont des priorités. L'entreprise met à disposition les moyens et outils de travail les plus adéquats (nouveau système de communication plus performant, nouveaux logiciels tels que Teams et Zoom) et assure des conditions de travail confortables (rénovation des bureaux pour des espaces plus clairs, plus aérés, favorisant un mix entre bureaux individuels et espaces partagés en toute sécurité, perforage des vitrages pour réduire l'émission des ondes, nouvelle cuisine ultra-équipée…)

La gestion du stress est également une partie importante de notre politique RH. En favorisant la transparence et l'objectivité sur les attentes et les objectifs fixés, ATENOR donne également à ses collaborateurs les ressources nécessaires (techniques, formations, échanges, temps…) pour les atteindre.

L'information sur l'évolution de l'entreprise est diffusée afin de conforter chaque collaborateur sur la qualité du cadre dans lequel il travaille. La communication informelle est favorisée, voire encouragée, non seulement à des fins professionnelles, mais également à des fins sociales et personnelles. Des événements d'entreprise sont organisés trois fois par an afin de tisser et entretenir les liens entre collègues. Ces événements sont conçus pour offrir à chaque collaborateur une « expérience », et un vécu original et gratifiant.

Santé & Bien-être

2 **Responsable Incendie**

5 **Responsable Premier secours**

2 **Responsable Bien-être**

63 **NOMBRE D'EMPLOYÉS AYANT SUIVI UNE FORMATION SANTÉ ET/OU BIEN-ÊTRE**

16 **Total des heures de formation premier secours**

100 **Total heures de formation des employés à la santé et au bien-être**

Jours prestés/perdus

	Groupe
Jours de maladie > 1 mois	25
Jours de maladie < 1 mois	120
Jours prestés	5.036

0 **Accidents de travail**

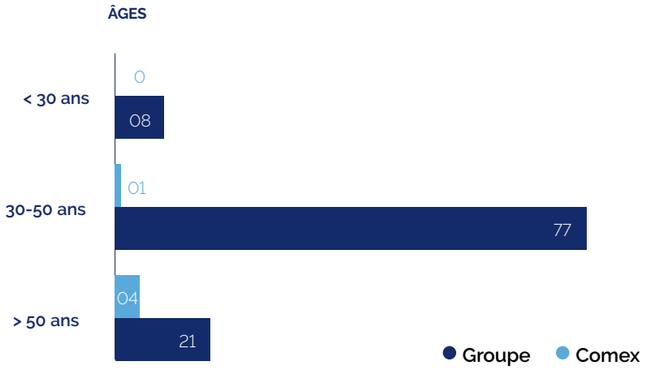
0 **Plaintes en matière d'emploi**

0 **Employés ayant des besoins spécifiques**

Le management est également à l'écoute des difficultés personnelles et privées, chaque collaborateur reçoit un traitement respectueux, discret et bienveillant.

La mixité et la diversité

L'entreprise a la volonté de s'inscrire dans les objectifs de diversité et de mixité, sources de richesse et d'innovation. Active dans 10 pays, l'entreprise jouit d'une multiculturalité enrichissante au sens large et veille au respect de la diversité. **En termes de recrutement, ATENOR adopte une politique tournée vers une plus grande mixité.**



53,77
MOYENNE D'ÂGE COMEX

42,75
MOYENNE D'ÂGE GROUPE

POURCENTAGES

Belgique et groupe

Executive Committee

100% Hommes
0% Femmes

Management

74,55% Hommes
25,45% Femmes

Board of Directors

62,5% Hommes
37,5% Femmes

Other Staff

15,22% Hommes
84,78% Femmes

Cadres ESG

Les principes ESG sont intégrés dans chaque maillon du cycle de création de valeur d'ATENOR

De manière volontaire et par la force de son engagement, ATENOR souligne ses ambitions en se positionnant notamment par rapport à deux cadres de référence :

Les 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD)

Ce travail de positionnement d'ATENOR par rapport aux ODD et aux critères ESG a fait l'objet du premier Sustainability Report (2020). ATENOR n'est pas simplement alignée sur les ODD, ATENOR contribue à leur réalisation concrète. Consciente qu'une telle contribution nécessite des efforts et ambitions supplémentaires, ATENOR a redéfini sa stratégie de durabilité pour 2021.

La taxonomie européenne

« Tous les investissements et tous les projets ont pour impératif d'être estampillés 'taxonomy eligible' en fonction des dispositions qui seront prises au niveau européen »

En mars 2018, la Commission européenne communiquait son plan d'action pour financer la croissance durable. Avec, au cœur de ce plan, la taxonomie européenne, ou taxonomie verte : un outil permettant la définition et l'identification précise des activités économiques pouvant être considérées comme « durables », dit autrement, une liste d'activités considérées comme "durables", incluant les critères techniques permettant de les évaluer comme telles. La taxonomie devient donc un référentiel incontournable pour orienter les investissements vers des projets réellement durables.

Le pacte vert pour l'Europe et les financements relatifs offrent à ATENOR des possibilités évidentes de développer un rôle de pionnier dans le domaine de la durabilité, d'investir dans l'innovation et les technologies durables voire de développer de nouveaux business models.

Parmi les 6 objectifs définis par la taxonomie européenne, ATENOR a fait le choix de contribuer *de manière substantielle* (selon la terminologie consacrée) à l'objectif de « l'atténuation du changement climatique ». C'est dans ce sens que l'ensemble de son portefeuille de projets est conçu de manière à limiter au maximum les émissions de gaz à effet de serre. Par ailleurs, les projets d'ATENOR, denses et qualitatifs, proches des nœuds de transport en commun, accessibles par une mobilité douce apportent une contribution majeure aux enjeux durables d'une ville.

Tous les investissements et tous les projets conçus et réalisés ont pour impératifs d'être estampillés « taxonomy eligible », et ceci dès 2022, en fonction des dispositions qui seront prises au niveau européen.

01	Climate change mitigation	Atténuation du changement climatique Contribution substantielle : efficacité énergétique (voir NZEB)
02	Climate change adaptation	Adaptation au changement climatique. Analyse menée systématiquement dans le cadre du BREEAM
03	Sustainable and protection of water and marine resources	Utilisation durable et protection de l'eau dans les bâtiments
04	Transition to a circular economy	Transition vers une économie circulaire, prévention et recyclage des déchets. Voir politique de durabilité + BREEAM
05	Pollution prevention and control	Prévention et réduction de la pollution
06	Protection and restoration of biodiversity and ecosystems	Protection des écosystèmes sains Biodiversité et choix de localisation des projets dans des environnements urbains.

ATENOR
Acting for Sustainability

ATENOR n'a pas attendu l'arrivée de la Taxonomie européenne et des règlementations liées pour s'engager depuis de nombreuses années dans les développements durables. Au contraire, la multiplication des indices ESG, notations et obligations de publication permettent enfin de valoriser la haute qualité environnementale de son portefeuille de projets.

Forte de sa politique de résilience économique, ATENOR mise sur la diversification pour assurer des résultats indépendamment des crises successives : diversification géographique avec 10 implantations internationales, diversification du portefeuille avec une augmentation de sa part résidentielle à hauteur de 6.000 logements, et diversification des stades de développement de projet avec une répartition équilibrée de l'acquisition jusqu'à la vente. Par ailleurs, l'accélération du cycle de création de valeur est soutenue par l'expertise internationale développée au sein d'Archilab.

L'engagement de longue date dans la contribution environnementale pour des développements durables de qualité se matérialise dans les résultats concrets des projets : les projets de bureaux sont certifiés au minimum BREEAM Excellent et 6 d'entre eux atteignent même le niveau Outstanding. Au niveau de l'occupant, les projets de bureaux sont également certifiés Well core minimum Gold. En plus de ces certifications internationales, d'autres certifications locales complètent ces résultats pour certains projets: Carbon Neutral, Passive House, DGNB, Nabers, HQE, wired score, Seco Comfort, Kfw...

En termes de développements résidentiels, soulignons leur incroyable performance énergétique, avec une moyenne de consommation limitée à 31 kWh/m² par an, soit 42% d'économie d'énergie par rapport au standard Nearly Zero Energy Building.

Soucieuse de ses collaborateurs et des parties prenantes de ses projets, ATENOR évalue constamment son impact social et les meilleures voies pour améliorer celui-ci au sein de l'entreprise et dans les villes où l'entreprise est présente. Les actions en témoignent mais également le faible turnover parmi les collaborateurs. Par ailleurs, la diversité favorisée et assumée, non seulement de genre mais aussi de culture, contribue tant au bien-être des collaborateurs qu'à l'évolution satisfaisante d'ATENOR.

Enfin, la gouvernance élargie fait partie intégrante de la politique de développement durable d'ATENOR. Avec Archilab, ATENOR a fait le choix d'un développement organique de la durabilité au sein de l'entreprise. En effet, le développement durable n'est pas restreint à la responsabilité d'une cellule isolée de quelques personnes, mais touche chaque collaborateur à tous les niveaux. Par ses multiples formes et activités, Archilab permet des prises de décision concertées en même temps qu'un accroissement de l'expertise au sein de toutes les équipes.

Dans un marché de plus en plus concurrentiel et exigeant, ATENOR se distingue par ses projets à la fois visionnaires et ancrés dans son expertise internationale afin d'assurer la vocation première et respectable du développement, à savoir l'adaptation du tissu urbain à l'évolution du cadre économique, social, environnemental et technologique. Par ses qualités, son histoire et ses actions, ATENOR s'impose naturellement comme la garantie d'un investissement durable.

GRI Standard index

Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle

GRI		PAGES	SDG
Profil de l'Organisation			
GRI 102 Information Générale			
102-1	Nom de l'organisation	200	
102-2	Activités, marques, produits et services	1 - 3, 6 - 7, 12-13, 63	11
102-3	Lieu géographique du siège	200	
102-4	Lieu géographique des sites d'activité	2, 22-23, 26, 102 - 136	
102-5	Capital et forme juridique	140, 200	
102-6	Marchés desservis	3, 6-7, 100 - 136	
102-7	Taille de l'organisation	22-23, 26 - 27, 100 - 136	
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	5, 27, 47, 52, 57, 60	8, 10
102-9	Chaîne d'approvisionnement	12 -13, 27, 29, 36 - 37, 51, 53, 83, 93	
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	3, 6-7, 20 - 53, 55, 61, 96 - 99	
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	1, 3, 12-13, 14 - 19, 20 - 63, 78	
102-12	Initiatives externes	19, 28, 29, 32 - 36, 44 - 46, 61, 62, 63	
102-13	Adhésion à des associations	46, 202	
Stratégie			
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	6-7	
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	1-3, 12-13, 14 - 63, 78, 93, 81-82, 158-159	11
Ethique et intégrité			
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	1 - 3, 12 - 13, 14 - 63, 144, 150, 193, 198	11,16
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	1, 47, 52-53, 78, 82, 93, 144	16
Gouvernance			
102-18	Structure de Gouvernance	68 - 71, 78 -81	
102-19	Délégation de l'autorité	14 - 19, 81	
102-20	Responsabilibilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	14 - 19, 20 - 63, 80 - 81	
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	53, 63, 79, 93	16
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	68 - 71, 79 - 81	5,16
102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	68 - 71, 79 Corporate Governance Charter	16
102-24	Nomination et sélection des membes de l'organe de gouvernance le plus élevé	80, 84, Corporate Governance Charter	5,16
102-25	Conflits d'intérêts	81, Corporate Governance Charter	16
102-26	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie	1-3, 6-7, 14, 47, 79 - 81 Corporate Governance Charter	
102-27	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	79 - 82	4
102-28	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	80, 86 -87, Corporate Governance Charter	
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	14, 20-63, 93, 143-144, 150, 158	16
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	24 - 28, 80, 158 - 161 Corporate Governance Charter	
102-31	Examen des enjeux économiques, environnmentaux et sociaux	19, 80, 83	
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	19, 80 - 81	
102-33	Communication des préoccupations majeures	19, 80 - 81, 82 - 83	
102-35	Politiques de rémunération	51, 57, 78 - 80, 84 - 92	
102-36	Procédure de détermination de la rémunération	51, 57, 78-80, 84-92	
102-37	Implication des parties prenantes dans la rémunération	84 - 93	16
102-38	Ratio de rémunération totale annuelle	92	
102-39	Pourcentage d'augmentation du ratio de rémunération totale annuelle	92	
Implication des parties prenantes			
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	93	
102-41	Accords de négociation collective	54	8
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	93, Corporate Governance Charter	
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	78, 93, Corporate Governance Charter	
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	20 - 63, 93	
Pratique de reporting			
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Toutes les entités sont incluses.	
102-46	Définition du contenu du rapport des périmètres de l'enjeu	20 - 53, 54, 63, 78, 83, 162	
102-47	Liste des enjeux pertinents	14 - 19, 20 - 53, 54 -63, 93	
102-48	Réaffirmation des informations	38, 61, 63	
102-49	Modifications relatives au reporting	20 - 53, 62	
102-50	Période de reporting	Exercice du 01.01.2021 au 31.12.2021	
102-51	Date du rapport le plus récent	Mars 2022	
102-52	Cycle de reporting	Annuel	
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	Stéphan Sonneville S.A., e-mail : sonneville@atenor.eu	
102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	Ce rapport a été préparé conformément aux GRI standards, option Core.	
102-55	Index du contenu GRI	64 - 67	
102-56	Vérification Externe	84, 192, 194 - 197	
GRI 103 Approche managériale			
103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	3, 6-7, 20 - 63	
103-2	L'approche managériale et ses composantes	3, 6-7, 20 - 63, 80 - 81	1,5,8,16
103-3	Évaluation de l'approche managériale	3, 6-7, 20 - 63, 80 - 81	
Normes spécifiques à un enjeu (enjeux pertinents)			
GRI 200 Enjeux économiques			
GRI 201 Performance économique			
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	87, 137, 143-144, 162-164, 168, 198	5,7,8,9
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	29, 34, 62, 74, 145, 155, 158 - 159, 199	13
201-3	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	157, 186	

GRI 203 Indirect economic impacts		44-45	1, 3, 8, 9, 11
GRI 205 Lutte contre la corruption			
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	100%	16
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	Il n'y a pas eu d'incident de corruption durant l'exercice écoulé.	16
GRI 206 Comportement anticoncurrentiel			
206-1	Actions en justice pour le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Il n'y a pas eu d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois antri-trust et pratiques monopolistiques au cours de l'exercice écoulé.	16
GRI 300 Enjeux environnementaux			
GRI 301 Matières			
301-1	Matières utilisées par poids ou par volume	19, 32, 37, 39	7,8,12,13
301-2	Matières recyclées utilisées	19, 32, 37	7,8,12,13
GRI 302 Énergie			
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	19, 32, 36, 63	7,8,12,13
302-3	Intensité énergétique	19, 32, 36, 63	7,8,12,13
302-4	Réduction de la consommation énergétique	19, 32, 36, 39, 62-63	7,8,12,13
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	19, 32, 36, 62-63	7,8,12,13
GRI 303 Eau 2016			
303-1	Prélèvement d'eau par source	19, 32, 62	6, 12
303-3	Recyclage et réutilisation de l'eau	19, 32, 62	6,8,12
GRI 305 Émissions			
305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	32, 33 - 35	3,12,13,15
305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	32, 33 - 35, 38	3,12,13,15
305-4	Intensité des émissions de GES	32, 33 - 35	3,12,13,15
GRI 306 Effluents et déchets			
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	32, 37	3,6,8,11,12,15
GRI 307 Conformité environnementale			
307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	Il n'y a pas eu de sanctions de non-conformité au cours de l'exercice écoulé.	16
GRI 400 Enjeux Sociaux			
GRI 401 Emploi			
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	47, 55-56, 60	5,8,10
401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	56, 90 - 91, 157, 186	3, 8

GRI 403 Santé et sécurité au travail			
403-2	Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail	0, pg 59	3,8
403-9	Accidents du travail	0, pg 59	3,8,16
GRI 404 Formation et éducation			
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	47, 56, 59	4,5,8,10
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	47, 56-57, 59	4,8
404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	57	5,8,10
GRI 405 Diversité et égalité des chances			
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	7, 52, 60, 63, 79	5,8,10
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	92	5,8,9,10
GRI 406 Lutte contre la discrimination			
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Il n'y a pas eu de cas de discrimination au cours de l'exercice écoulé.	5,8,16
GRI 413 Communautés locales			
413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	3, 14-19, 26, 38, 43-46, 63, 96-99	2
GRI 414 Évaluation sociale des fournisseurs			
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	1, 3, 53, 63	8,16
414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Il n'y a pas eu d'impacts sociaux négatifs au cours de l'exercice écoulé.	5,8,16
GRI 416 Santé et sécurité des consommateurs			
416-1	Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	3, 43, 46, 82, 93	
416-2	Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	0	16
GRI 417 Commercialisation et étiquetage			
417-1	Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	50, 78	12
417-3	Cas de non-conformité concernant la communication marketing	0	16
GRI 419 Conformité socio-économique			
419-1	Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	Il n'y a pas eu de pénalités au cours de l'exercice écoulé.	16
Reponsabilité produit :			
	CRE8 Type et nombre de certifications, notations et labels pour les actifs en construction, en exploitation et en redéveloppement	7, 19, 32, 35, 63	4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13