

COVIVIO

Pacte Mondial des Nations Unies Communication sur le Progrès 2020

Niveau GC ADVANCED



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Covivio est signataire du Pacte Mondial (ou *Global Compact*) depuis 2011. Chaque année, l'entreprise publie sa communication sur le progrès (ou *communication on progress*) à l'automne. Ces COP s'appuient sur les publications annuelles du Groupe, Documents d'Enregistrement Universel et Déclaration de Performances Extra-Financières (DPEF) notamment, présentes sur le site internet de Covivio. De même, les vérifications effectuées par un tiers (EY), au titre du reporting RSE ainsi que des Green Bonds émis, sont publiées dans ces mêmes documents et disponibles sur le site internet de Covivio.

Cette présente Communication sur le Progrès a été évaluée lors d'une revue par les pairs, organisée par le Global Compact France dans le cadre du Club « GC Advanced » en date du 19 novembre 2020 (voir Annexe 3).

Ces documents sont disponibles aux liens suivants :

<https://www.covivio.eu/fr/profil/strategie/publications/> (rubrique « Publications RSE »)

Rapport Annuel de Performance Durable 2019

<https://www.covivio.eu/fr/wp-content/uploads/sites/2/2020/06/2019-rapport-annuel-de-performance-durable.pdf>

Document d'Enregistrement Universel 2019

<https://www.covivio.eu/fr/wp-content/uploads/sites/2/2020/03/2019-Document-denregistrement-universel.pdf>

Les COP de Covivio sont disponibles sur le site du Global Compact

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/15495#cop>

et sur celui de Covivio

<https://www.covivio.eu/fr/profil/strategie/publications/>

Éditorial du Directeur Général



A l'heure où nous publions cette COP 2020, nos pays et l'économie mondiale sont confrontés à une crise sanitaire de grande ampleur, depuis plusieurs mois et encore pour une période que personne ne peut déterminer. Pour certains, ce choc n'est qu'un avant-goût de chocs plus importants que notre civilisation va être conduite à rencontrer du fait du changement climatique. Même si ces deux types de chocs diffèrent, en pratique ils ont des conséquences qui impactent simultanément et de façon imbriquée, l'économique, le social, l'environnemental et la santé publique.

Plaçant la santé et la sécurité de ses clients, salariés, fournisseurs, au centre de ses préoccupations, Covivio s'est attaché, dès le début de l'épidémie de Coronavirus, à déployer les meilleures pratiques en interne comme en externe. En outre, face à l'urgence de la situation, Covivio a mis à disposition plusieurs de ses hôtels pour servir d'hébergement d'urgence afin d'accueillir notamment les personnels soignants. Au sortir de la crise et dès la réouverture de ses hôtels en franchise, Covivio a offert aux soignants des hôpitaux de Metz, berceau historique de l'entreprise et région particulièrement frappée par la crise, près de 2 000 nuitées gratuites dans ses établissements.

Cette crise sanitaire devenue crise économique a permis une nouvelle fois de confirmer la résilience du modèle de Covivio et la pertinence de sa politique RSE. Celle-ci s'est enrichie fin 2019 avec l'expression de la raison d'être de Covivio : « Construire du bien-être et des liens durables ». Le rôle de Covivio en tant que développeur et propriétaire immobilier responsable, auprès de l'ensemble de ses parties prenantes y est consacré, ainsi qu'un certain nombre d'objectifs concrets. En 2020, Covivio a créé une Fondation destinée à fédérer l'ensemble de nos actions en faveur de l'égalité des chances et la préservation de l'environnement. En outre, afin de suivre ces engagements associés à notre Raison d'être, les challenger et les renouveler, Covivio a également décidé de créer un Comité des parties prenantes, rassemblant clients, fournisseurs et partenaires, collectivités, urbanistes, sociologues... Chaque année, ce Comité rendra publiques les conclusions de ses travaux sur le suivi de nos objectifs liés à la Raison d'être, et ses propositions de nouveaux engagements.

Les pages qui suivent rendent compte des multiples travaux conduits par notre groupe en matière de développement durable au cours de l'année écoulée, couvrant bon nombre des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies à atteindre d'ici 2030.

C'est dans ce contexte, fait d'incertitudes mais aussi de projets passionnants, que je renouvelle l'engagement de Covivio à respecter les dix Principes du Pacte Mondial et à en accroître leur rayonnement dans notre sphère d'influence.

Le 06 novembre 2020 à Paris

Christophe Kullmann
Directeur Général

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| Éditorial du Directeur Général..... | 3 |
| 17 Objectifs de Développement Durable pour transformer le monde..... | 5 |
| 1. Covivio, acteur de référence de l'immobilier responsable..... | 8 |
| 1.A. Une stratégie européenne..... | 8 |
| 1.B. Un modèle d'affaires résilient et durablement créateur de valeur..... | 10 |
| 1.C. Identifier les risques et saisir les opportunités..... | 12 |
| 1.D. Un pilotage européen de la stratégie RSE de Covivio..... | 13 |
| 1.E. Co-construire la performance avec les parties prenantes..... | 14 |
| 1.F. Une stratégie RSE reconnue..... | 16 |
| 2. Rapport de progrès du Pacte Mondial de Covivio..... | 17 |
| 2.A. Droits de l'Homme..... | 17 |
| Principe n° 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme..... | 18 |
| Principe n° 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme..... | 22 |
| 2.B. Normes Internationales du Travail..... | 24 |
| Principe n° 3: Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective..... | 25 |
| Principes n° 4 et 5: Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. | 26 |
| Principe n°6: Contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi..... | 29 |
| 2.C. Environnement..... | 33 |
| Principe n°7: Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement..... | 34 |
| Principe n°8: Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement..... | 38 |
| Principe n°9: Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement..... | 48 |
| 2.D. Lutte contre la corruption..... | 51 |
| Principe n°10: Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin..... | 51 |
| 3. Implication dans des initiatives en faveur du développement durable..... | 56 |
| 4. Table de concordance GC Advanced..... | 59 |
| Annexe 1 – Plan d'action RSE européen de Covivio..... | 61 |
| Annexe 2 – Raison d'être de Covivio..... | 67 |
| Annexe 3 – Attestation d'évaluation externe / Revue par les pairs du Global Compact..... | 69 |

17 Objectifs de Développement Durable pour transformer le monde



Lors du Sommet sur le développement durable, qui s'est tenu en septembre 2015 à New York, les 193 États Membres de l'Organisation des Nations Unies ont adopté officiellement un nouveau programme de développement durable à l'horizon 2030 intitulé « Agenda 2030 »

Entré en vigueur le 1er janvier 2016, ce programme se compose de 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) qui se déclinent en 169 cibles et proposent des clés pour agir contre l'extrême pauvreté, les inégalités, l'exclusion, ou encore pour faire face aux changements climatiques et à l'érosion de la biodiversité.

« Ces nouveaux repères de soutenabilité »¹, s'appliquent aux États ainsi qu'aux entreprises et tout type d'organisations qui composent le maillage économique, social et culturel des territoires, et sur lesquelles repose une part importante de la responsabilité relative à ces enjeux. Les entreprises privées ont un rôle important à jouer dans l'intégration de ces objectifs, et ce au travers de leurs stratégies globales.

Si les investisseurs ont davantage tendance à placer leurs capitaux dans les entreprises ayant les modèles d'affaires les plus durables, les efforts mis en œuvre pour réaliser les ambitions des ODD d'ici 2030 sont en recul selon le Secrétaire Général de l'ONU, António Guterres. En 2020, ce recul est aggravé par la pandémie mondiale de COVID-19, qui exacerbe les inégalités déjà existantes et frappe plus durement les communautés les plus pauvres et les plus vulnérables. Les inégalités sociales, politiques et économiques ont amplifié les effets de la pandémie. Sur le plan économique, celle-ci a entraîné une hausse considérable du chômage mondial et a réduit le revenu des travailleurs de manière importante.

La crise sanitaire et tous ses impacts montrent que les entreprises sont aujourd'hui plus que jamais investies d'une grande responsabilité. Lors d'un récent sondage, 88% des Français ont en effet déclaré que ce sont les entreprises qui ont le rôle le plus important à jouer pour atteindre les ODD, devant les pouvoirs publics et la société civile².

En 2020, pas moins de 97 entreprises du SBF 120 déploient les ODD auprès de leurs parties prenantes, soit 20% de plus qu'en 2019 selon une étude menée par B&L Evolution en septembre 2020³.

Un Agenda 2030 partagé

Signataire du Pacte Mondial dès 2011, Covivio s'appuie explicitement sur les 17 ODD de l'ONU pour rédiger sa Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) et son plan d'action RSE, ses communications sur le progrès (COP), ses Documents d'Enregistrement Universel, etc.

Les objectifs RSE pluriannuels de Covivio présentés dans son Document de Référence et son Rapport Annuel de Performance Durable s'inscrivent en cohérence avec les objectifs 2030 de l'ONU, les réglementations auxquelles Covivio est soumise, ainsi qu'avec la trajectoire 2°C de l'Accord de Paris de décembre 2015. La présente COP intègre les ODD dans sa grille d'analyse des

¹ <https://www.novethic.fr/actualite/entreprise-responsable/isr-rse/aucun-pays-n-est-sur-la-bonne-voie-pour-atteindre-les-odd-d-ici-2030-146078.html>

² Baromètre "Les Français et les ODD", 4D - WECF France - IFOP, 2019

³ Etude B&L Evolution « 5 ans après, comment les entreprises se saisissent des ODD ? »

actions conduites par Covivio au niveau Groupe, en lien avec les 10 principes du Pacte Mondial. Le Schéma ci-après, présenté sur le site internet du Global Compact France, croise les 10 principes du Pacte Mondial et les 17 ODD de l'ONU.



des 10 PRINCIPES du Global Compact aux 17 OBJECTIFS de Développement Durable des Nations Unies



DROITS DE L'HOMME

1 à 8, 10, 11, 16, 17

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
- 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17

- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



ENVIRONNEMENT

2, 6, 7, 9, 11 à 15, 17

- 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

3, 10, 17

- 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

DROITS DE L'HOMME

NORMES INTERNATIONALES
DU TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION

Source : <https://www.globalcompact-france.org/documents/concordance-10-principes-et-odd-88>

8 ODD majeurs pour Covivio

L'analyse conduite en interne en 2018 auprès de différentes activités du Groupe a permis d'identifier les huit ODD majeurs pour Covivio. Cette étude s'est appuyée sur l'analyse de matérialité, rappelée succinctement ci-dessous et détaillée en page 21 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019, en croisant cette dernière avec les ODD. Il en ressort que les ODD ayant le plus d'impacts sur Covivio et simultanément ceux sur lesquels Covivio a le plus de capacité d'actions :



Au-delà de ces 8 ODD, les actions conduites par Covivio contribuent positivement à la plupart des autres ODD, avec des impacts variables, comme le montre le plan d'action présenté en pages 26 à 31 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019 et en annexe 1 du présent document.

3 – BONNE SANTÉ/BIEN-ÊTRE

Délivrer aux occupants des immeubles de Covivio comme à ses propres salariés, des locaux privilégiant le confort et l'agrément de vie en s'appuyant notamment sur des choix de matériaux, d'aménagement et d'optimisation des surfaces, qui ont un impact positif sur le bien-être, la capacité de travail, l'attractivité des talents et finalement la santé.

Exemple de cible :

3.9 – D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses, à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol. (p. 60)

7 – ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

Mener une politique ambitieuse de réduction des consommations d'énergie (certifications des immeubles, contrats d'électricité verte, etc.) et participer à des groupes de travail pour intégrer progressivement dans les immeubles des solutions concrètes aux défis liés à la transition énergétique.

Exemple de cible :

7.2 – D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable. (p. 52)

8 – TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Participer au dynamisme et à l'essor économique des territoires en soutenant plusieurs milliers d'emplois, en Europe au travers de ses différents métiers.

Exemple de cible :

8.5 – D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale. (p. 102)

9 – INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE:

S'inscrire dans une logique de ville plus durable et résiliente, en concevant et rénovant ses immeubles de la manière la plus circulaire et socialement acceptable possible, tout en prenant en compte l'environnement et les parties prenantes et en soutenant l'innovation au sein de la chaîne de valeur.

Exemple de cible :

9.1 – Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, y compris une infrastructure régionale et transfrontière, pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en mettant l'accent sur un accès universel, à un coût abordable et dans des conditions d'équité. (p. 40)

11 – VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

Créer un immobilier responsable et promouvoir une ville plus résiliente et inclusive en étant acteur de la construction et de la croissance de grandes métropoles européennes.

Exemple de cible :

11.6 – D'ici à 2030, réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, y compris en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion, notamment municipale, des déchets. (p. 58)

12 – CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

S'engager, via les activités de développement et de gestion d'actifs, ainsi que via la chaîne fournisseurs, à produire et consommer de manière responsable.

Exemple de cible :

12.6 – Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité. (p. 81)

13 – MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Adopter une vision globale pour réduire l'empreinte carbone et celle des immeubles, à chaque stade de leur cycle de vie.

Exemple de cible :

13.2 – Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales. (p. 34-36)

15 – VIE TERRESTRE

S'engager en faveur de la lutte contre l'étalement urbain, la préservation de la biodiversité, l'émergence de l'économie circulaire, etc., en s'appuyant sur un plan d'action partagé à l'échelle européenne.

Exemple de cible :

15.5 – Prendre d'urgence des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici à 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction. (p. 76)

Pour plus d'informations, voir p14-15 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019 ; les numéros de page mentionnés ci-dessus sont également des renvois à ce document.

1. Covivio, acteur de référence de l'immobilier responsable

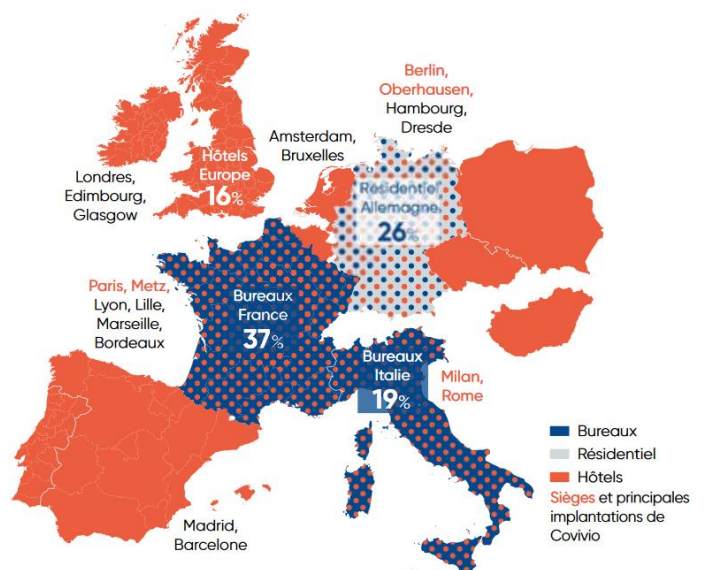
1.A. Une stratégie européenne

Avec un patrimoine de 25Md€ en Europe et un pipeline de développement de 8 Md€, Covivio est la 5^{ème} foncière européenne. Opérateur européen de référence, **invente de nouvelles façons de travailler, voyager et habiter**. Covivio accompagne les entreprises, les marques hôtelières et les territoires dans leurs enjeux d'attractivité, de transformation et de performance responsables. Pour développer un immobilier responsable, flexible et adapté aux stratégies des locataires et des territoires, l'approche de Covivio repose sur 3 piliers :

- investir dans les grandes métropoles européennes ;
- être présent sur l'ensemble de la chaîne immobilière, du développement d'immeubles neufs à la conception de services innovants, comme le *coworking* déployé sous la marque Wellio ou encore le *coliving* initié en Allemagne ;
- entretenir au quotidien une culture *client-centric*, qui fait historiquement partie de l'ADN de Covivio.

Le plan stratégique de Covivio renforce ses ambitions européennes et sa diversification à la fois « pays » (présence dans 12 pays) et « produits » (3 activités), avec une position de référence dans :

- les Bureaux en France, Allemagne et en Italie, marchés matures au sein desquels Covivio développe un immobilier aux meilleurs standards internationaux ;
- le Résidentiel en Allemagne, via Covivio Immobilien ;
- l'Hôtellerie en Europe, via Covivio Hotels, qui accompagne des acteurs de référence de ce secteur.

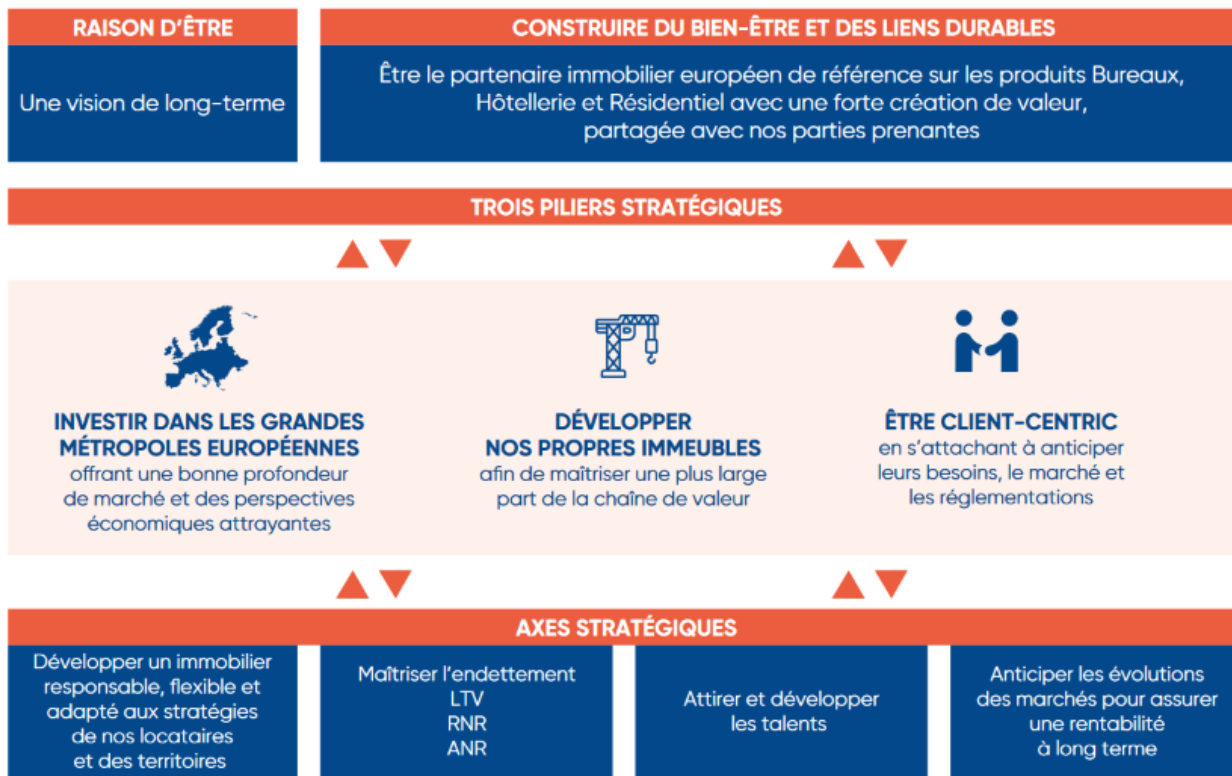


Carte présentant la répartition des activités au 31 décembre 2019

Depuis près de 20 ans, Covivio a bâti sa réussite en s'imposant comme le partenaire de confiance privilégié de grands comptes qu'elle accompagne dans leurs stratégies immobilières. Outre l'achat de portefeuilles d'immeubles auprès d'acteurs majeurs, Covivio s'est lancé avec succès dans le développement et la restructuration d'immeubles. Dès sa première réalisation en 2008 (le siège monde de Dassault Systèmes® à Vélizy-Villacoublay) Covivio a fait le choix, pionnier à l'époque, d'un immobilier vert et responsable avec l'obtention de la certification HQE (Haute Qualité Environnementale).

La Raison d'être de Covivio (voir annexe 2), exprimée fin 2019, s'inscrit dans cette vision de long terme et ouvre le champ d'action de l'entreprise pour intégrer des ambitions et des objectifs

financiers et extra-financiers nés des interactions entre l'entreprise et la société. La vision à long terme de Covivio se nourrit de la mission que le Groupe s'est fixée : capitaliser sur un savoir-faire fort en matière de partenariats long terme, et sur une capacité à créer des lieux de vie qui offrent une expérience unique et contribuent à l'éclosion d'un immobilier et d'une ville plus durables, résilients et inclusifs.



Jean-Eric Fournier – Directeur du Développement Durable - Covivio



« Plus que jamais, en exprimant sa Raison d'Être fin 2019, Covivio a confirmé toute la place dévolue aux enjeux sociaux et environnementaux ainsi qu'à l'innovation au cœur de sa stratégie d'entreprise et patrimoniale. En faisant évoluer son modèle économique, Covivio dépassa la seule recherche de profit en estimant que cet objectif doit s'inscrire dans une mission plus large intégrant l'ensemble des acteurs participant à la réussite de l'entreprise. »

1.B. Un modèle d'affaires résilient et durablement créateur de valeur



Depuis sa création, Covivio a su inventer un modèle d'affaires robuste et occupe une position de pionnier dans la façon d'exercer et de faire évoluer ses métiers. Le Groupe possède notamment une capacité reconnue à nouer des liens forts avec les entreprises et les territoires qu'elle accompagne dans leurs stratégies immobilières (externalisation, modernisation, gestion, développements...). La qualité des partenariats mis en œuvre avec les locataires grands comptes en Europe, combinée à des baux de longue durée, distingue Covivio de ses pairs.

Cette stratégie a permis depuis de nombreuses années une prise en compte rapide des défis liés à la RSE et à la définition de plans d'action cohérents conjuguant nativement durabilité et rentabilité. Dans la période de crise sanitaire mondiale que nous traversons en 2020, la proximité de Covivio avec ses parties prenantes est clé tout autant que la confiance mutuelle, la fréquence et la rapidité des échanges avec ses locataires, fournisseurs, financeurs, collectivités, etc.

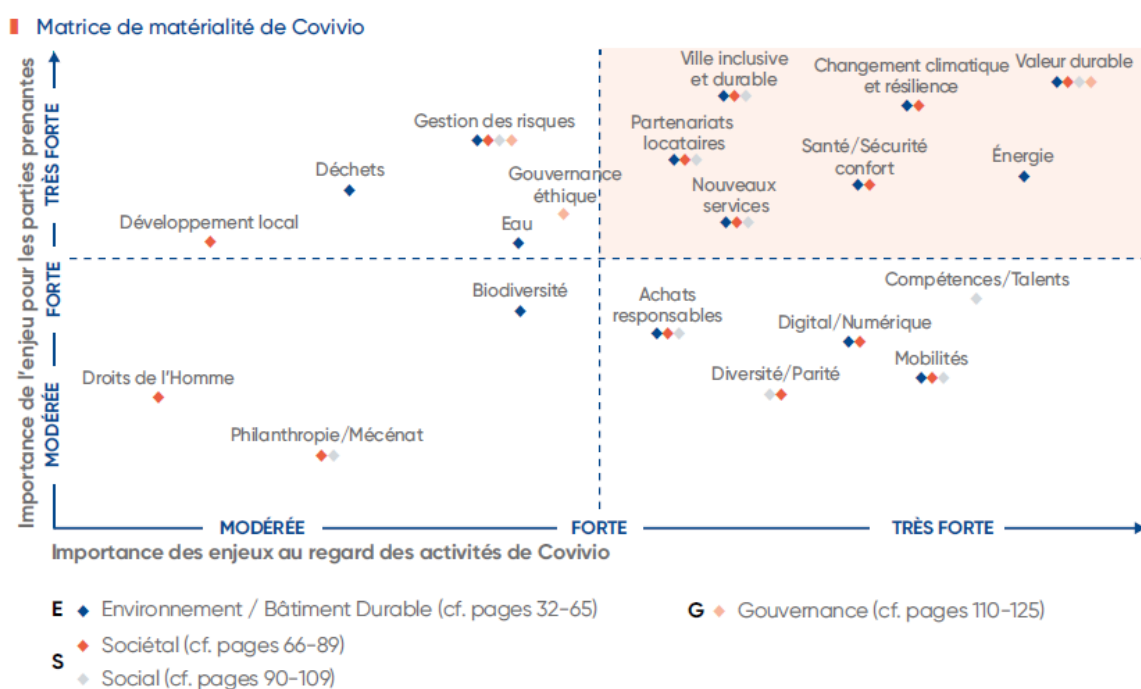
Le **modèle d'affaires** de Covivio est créateur de valeur à chaque stade du cycle immobilier : développement, gestion, arbitrage. Profitable à ses parties prenantes, cette création de valeur est responsable et s'inscrit dans la durée. L'illustration ci-après présente le modèle de Covivio de manière synthétique.

Le modèle d'affaires de Covivio



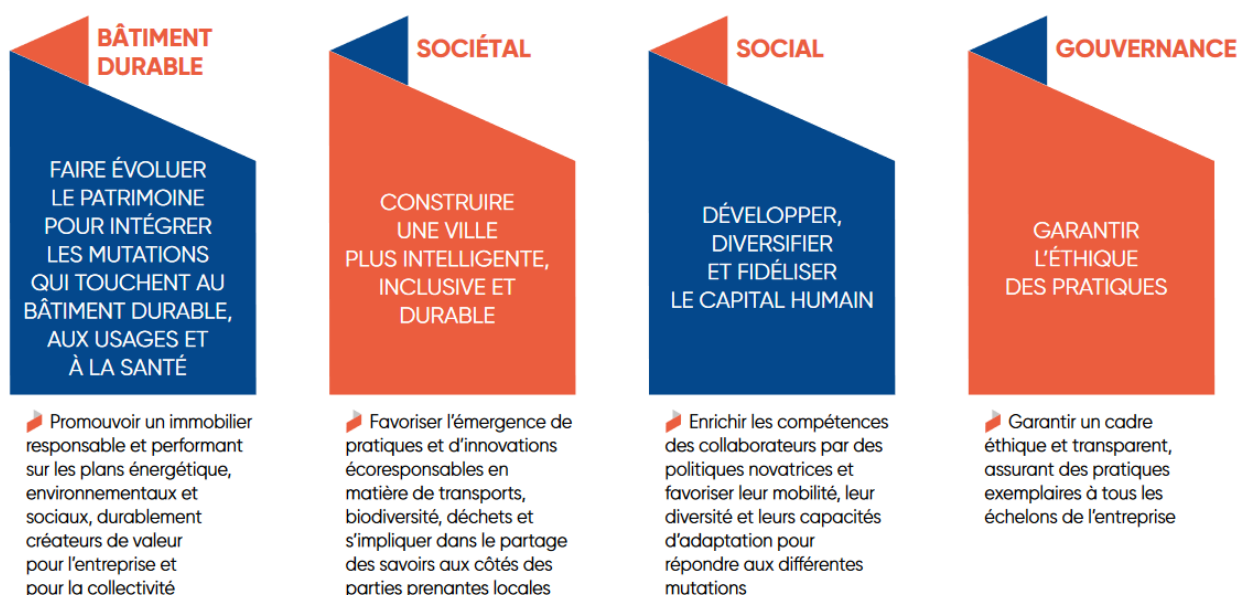
Les enjeux RSE des parties prenantes externes ont été hiérarchisés et croisés avec ceux de Covivio, permettant d'aboutir à la **matrice de matérialité** ci-après. Réévaluée chaque année afin de s'assurer de la pertinence des résultats dans le temps, cette étude permet de centrer les actions concrètes sur les enjeux les plus matériels, c'est-à-dire les plus significatifs pour Covivio et ses principales parties prenantes.

Cette matrice évolue progressivement avec l'essor de préoccupations et d'enjeux nouveaux : numérique, nouveaux services, résilience, ville inclusive et durable... La politique RSE de Covivio couvre la totalité des enjeux présents dans cette matrice avec un accent plus fort accordé aux enjeux les plus significatifs.



Les numéros de page mentionnés ci-dessus sont également des renvois à ce document.

La stratégie de développement durable de Covivio couvre l'ensemble de ses activités en Europe et toutes les strates de l'entreprise. Les quatre axes de cette stratégie sont communs à chacune des activités : Bâtiment durable, Sociétal, Social et Gouvernance.



Elaborée en tirant les enseignements de l'analyse de ses enjeux matériels et des risques RSE, cette stratégie se décline en un plan d'action qui fait écho aux différents objectifs portés par la Raison d'Être et répond à chacun des sujets identifiés par la cartographie des risques RSE.

1.C. Identifier les risques et saisir les opportunités

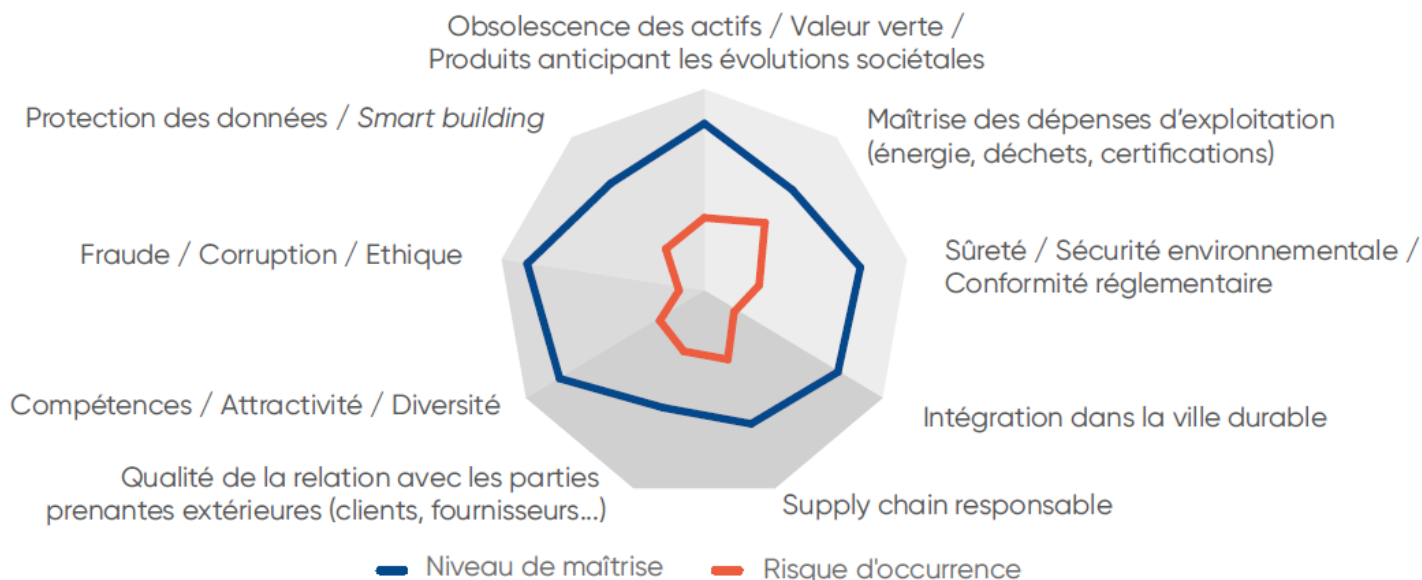


En conformité avec la nouvelle réglementation française sur la transparence des informations extra-financières (2017) issue de la transposition de la Directive européenne (2014), une cartographie spécifique concernant les risques RSE a été conduite en interne chez Covivio en 2018 par la Direction du Développement Durable en coordination avec la Direction de l'Audit et du Contrôle Internes, validée par le Comité de Direction.

La cartographie des risques RSE réalisée distingue :

- les risques inhérents considérés, dans l'absolu compte tenu du secteur et des activités de Covivio ;
- les risques résiduels, appréciés après prise en compte des actions conduites par Covivio pour maîtriser ces risques.

L'étude de cartographie a fait ressortir 9 risques RSE majeurs :



Pour plus d'informations, voir p22-23 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

1.D. Un pilotage européen de la stratégie RSE de Covivio



Le déploiement opérationnel de la politique RSE s'appuie sur plusieurs rouages :

- Le Comité développement durable, qui réunit mensuellement notamment Christophe Kullmann, Yves Marque (Secrétaire Général) et Jean-Eric Fournier (Directeur du Développement Durable); Ce comité permet de réaliser un point d'avancement par rapport au plan d'actions RSE, d'acter des mesures à prendre pour conduire la stratégie développement durable et de donner à ces décisions l'écho nécessaire auprès du Comité Exécutif et du Conseil d'Administration. Les éditos des différentes publications internes sont portés par le Directeur Général, et la Déclaration de Performance Extra-Financière (Rapport Annuel de Performance Durable) est relue et validée par le Secrétaire Général, tout comme le reporting et la cartographie des risques RSE, validés au plus haut niveau.
- Afin de décliner la stratégie au niveau opérationnel, le Directeur Développement Durable anime un réseau de près de trente acteurs relais au sein du Groupe. Il organise ou participe notamment à des réunions métiers avec les opérationnels, en France, en Allemagne et en Italie et participe également aux Comités développement durable italien et allemand qui impulsent et relaient les initiatives RSE au niveau local.
- Dans le cadre des annexes environnementales, le Directeur du Développement Durable co-anime les Comités de Partenariat développement durable avec *l'asset manager* et le responsable technique concernés par l'actif, ainsi que les représentants des locataires grands comptes impliqués.
- La Direction du Développement Durable propose et coordonne les initiatives RSE au sein des différentes activités du Groupe, avec l'appui de la Direction Générale et du Conseil d'Administration. Transverse à l'ensemble des activités du Groupe, cette équipe dédiée fournit une expertise technique aux différents départements et directions, avec un rôle moteur en termes d'innovation, de sensibilisation et de reporting.
- Le Conseil d'Administration pour sa part procède également à l'examen des performances de la société en matière de responsabilité environnementale, sociale, et sociétale, suit l'avancement des objectifs fixés, entérine les principaux axes d'amélioration de la stratégie RSE et compare les résultats et progrès obtenus par les sociétés du Groupe au regard de ceux de leurs pairs en Europe. Christophe Kullmann, Directeur Général, ainsi que Maître Patricia Savin, Avocate spécialiste des questions d'environnement et Présidente de l'Association Orée, administratrice, portent les thèmes RSE au sein du Conseil d'Administration.

Les résultats en matière de développement durable sont aujourd'hui systématiquement intégrés dans les critères de détermination de la partie variable des rémunérations des membres du Comité Exécutif.

Pour plus d'informations, voir p24 et 114-117 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019.

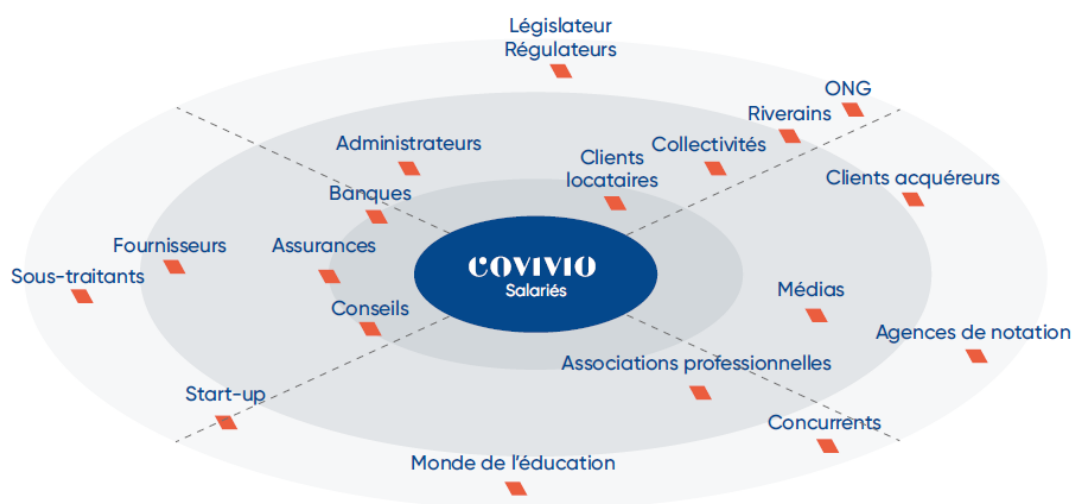
1.E. Co-construire la performance avec les parties prenantes



Covivio est à l'écoute de ses parties prenantes et travaille en étroite collaboration avec elles afin de co-construire les solutions immobilières les mieux adaptées.

Le secteur du bâtiment et de l'immobilier croise des métiers et des expertises extrêmement divers, ce qui contribue à l'enrichissement de chacun : architectes, bureaux d'études techniques, collectivités, géomètres, banquiers, fournisseurs, commercialisateurs, professions juridiques, clients utilisateurs, investisseurs, associations, médias... et bien-sûr salariés et clients locataires. Covivio se situe au cœur de ce maillage de relations. Conscient de son poids économique et de son rôle moteur, le Groupe se veut exemplaire dans le pilotage de ses activités et notamment dans sa relation avec ses différentes parties prenantes.

Pour optimiser ses niveaux de performances financières et extra-financières, Covivio est sans cesse à l'écoute de ses parties prenantes. Covivio a ainsi réalisé, dès 2010, une cartographie de ses parties prenantes, régulièrement mise à jour depuis et reproduite ci-dessous :



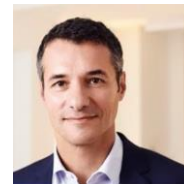
Face à la diversité des principales parties prenantes identifiées et de leurs attentes, Covivio a progressivement mis en place une communication spécifique à chacune. Pour cela, le Groupe recourt à divers modes de communication interne et externe, notamment via les réseaux sociaux : extranet locataire, Twitter, LinkedIn, Yammer...

| Principales parties prenantes | Attentes des parties prenantes | Mode de communication |
|-------------------------------|---|--|
| Locataires | Co-construction de solutions innovantes « sur mesure » afin d'accompagner au mieux la stratégie immobilière de chacun | Comités de partenariat et Comités de développement durable |
| Actionnaires | Visibilité et durabilité du modèle économique et de la rentabilité | Lettre aux actionnaires, communiqués de presse, communiqués financiers, <i>road shows</i> , <i>investors days</i> , site Internet... |
| Agences de notation | Transparence des communications financières et extra-financières | Document de Référence et Rapport Développement Durable |
| Salariés | Suivi du parcours professionnel, formations | Intranet, outils de communication internes |
| Collectivités et associations | Prise en compte de leurs enjeux socio-économiques | Rapport Développement Durable Participation à différents travaux collaboratifs, conférences... |
| Fournisseurs | Loyauté des pratiques | Livre Blanc de la relation fournisseurs et Charte Achats Responsables |

Afin de suivre les engagements associés à la Raison d'être de Covivio, les challenger et les renouveler, Covivio a décidé de créer en 2020 un **Comité des parties prenantes**, qui rassemblera clients, fournisseurs et partenaires, représentants des équipes, actionnaires, collectivités, urbanistes, sociologues... Chaque année, ce Comité rendra publiques les conclusions de ses travaux sur le suivi des objectifs liés à la Raison d'être, et ses propositions de nouveaux engagements.



Yves Marque – Secrétaire Général – Covivio



« À l'occasion de l'expression de sa Raison d'être, Covivio a décidé de créer en 2020 un Comité des parties prenantes. Il réunira notamment des personnalités qualifiées dans les domaines de la sociologie, l'urbanisme, l'environnement, l'aménagement du territoire, le numérique et la prospective, dans le but de suivre et challenger les engagements pris par Covivio ainsi que d'identifier les enjeux à venir et proposer des pistes de réflexion permettant de nourrir la stratégie long terme. »

Pour plus d'informations, voir p19-20 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019.

Dans le contexte de crise sanitaire survenue en 2020, Covivio a affirmé son soutien à ses clients touchés par la crise, notamment en mettant en place les recommandations formulées par le Gouvernement en matière de protection et d'accompagnement de ses clients TPE-PME visés par les arrêtés de fermeture. Ceci se concrétise notamment par la suspension et la mensualisation des loyers pour les TPE (très petites entreprises, de moins de 10 salariés). Pour celles non expressément visées mais en faisant la demande, Covivio applique les mêmes principes et, pour les PME en difficulté, apprécie, en fonction de chaque situation, la meilleure solution, la mensualisation ou le rééchelonnement des loyers étant privilégiés.

Pour plus d'informations, voir le communiqué de presse :

<https://www.covivio.eu/fr/presse/communiques/coronavirus-covivio-se-mobilise-pour-contribuer-a-leffort-de-solidarite-nationale/>

1.F. Une stratégie RSE reconnue



Covivio s'appuie sur les standards internationaux : le Global Reporting Initiative (GRI Standards), les Best Practices Recommendations on Sustainability Reporting de l'EPRA (EPRA sBPR), le Sustainability Accounting Standards Board (SASB), ou encore des études annuelles comme le CDP ou le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB). Le reporting RSE de Covivio fait l'objet de deux vérifications par un tiers externe indépendant (EY).

Par ailleurs, Covivio reçoit régulièrement des trophées et prix dans les différents compartiments de la RSE, comme par exemple celui de la « Meilleure Déclaration de Performance Extra-Financière volet environnemental » au Grand Prix Entreprises et Environnement 2018 ou encore le Grand Prix AGEFI de la Compliance dans la catégorie SBF80 en 2020. Enfin, Covivio a de nouveau reçu en 2020 deux EPRA Gold Awards pour son reporting financier d'une part et extra-financier d'autre part.

En septembre 2020, Covivio a obtenu à nouveau la note maximale de A1+ sur sa notation de durabilité (Sustainability Rating) sollicitée auprès de Vigeo Eiris, et reste leader du secteur « Services financiers – Immobilier Europe » (1^{ère} place sur 86 entreprises notées de son secteur). Cette évaluation consacre les engagements de Covivio et reconnaît l'effectivité de l'intégration des facteurs ESG (environnementaux, éthiques, sociaux et de gouvernance) dans la stratégie, les opérations, la gestion des risques du groupe. Avec une note globale de 71/100 (vs 69/100 en 2019), Covivio passe ainsi de la 7^{ème} place à la 5^{ème} place mondiale tous secteurs confondus, sur 4823 entreprises notées dans le monde.

Plus d'informations dans le communiqué de presse :

<https://www.covivio.eu/fr/presse/communiqués/notation-extra-financiere-covivio-conserve-le-statut-de-leader-de-son-secteur-avec-la-note-a-au-sustainability-rating-de-vigeo-eiris/>

Ci-dessous, un récapitulatif des notations obtenues par Covivio en 2019 :

| Indices | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| FTSE4Good Note 2019 : 4,4/5 Inclus depuis 2011 Financial Times Stock Exchange SD Index | DJSI Note 2020 : 73/100 (vs 68/100 en 2019) DJSI World Index depuis 2013 / DJSI Europe Index depuis 2016 | Euronext Vigeo Eiris 2020 Sector Leader Inclus depuis 2013 dans les indices : France 20 / Europe 120 / Eurozone 120 / World 120 | Euronext Inclus dans les indices Euronext CDP <u>Environment Eurozone</u> & France depuis sa création | STOXX Inclus dans les indices STOXX Europe Sustainability, Global ESG Impact, <u>Governance, Environment, Social, Global Climate Change Leaders</u> | Ethibel Sustainability Index Europe Inclus depuis 2013 | | | | | | | | | | |
| Études & agences de notation | | | | | | | | | | | | | | | |
| ISS ESG Note 2020 : B- (vs C+ en 2019) Univers Prime depuis 2015 | GRESB Note 2020 : 85/100 (vs 80/100 en 2019) Green Star depuis 2012 Global Sector Leader – Diversified Office/Resi. Listed Public Disclosure 100% | CDP Note 2020 : A- (vs A- en 2019) 2018 Climate A-List Objectifs carbone approuvés SBTi | Vigeo Eiris Corporate Rating Note 2020 : A1+ (vs A1+ en 2019) Rang secteur : 1/86 Rang Europe : 5/1602 Rang Monde : 5/4823 | Gaïa Rating Note 2019 : 90 (vs 83 en 2018) Dans le Gaïa Index depuis 2013 Univers Gaïa : 2/230 | Ecovadis Note 2020 : 81/100 (vs 81 en 2019) Niveau Gold Top 1% Monde | MSCI Note 2020 : AA (vs AA en 2019) | Sustainalytics Note 2020⁽¹⁾ : 8,5 (vs 11,9 en 2019) Catégorie 'Negligible risk' Rang Monde : 35/13107 Rang secteur : 9/945 | | | | | | | | |

2. Rapport de progrès du Pacte Mondial de Covivio



2.A. Droits de l'Homme

En tant que signataire du Pacte Mondial (niveau *GC Advanced*), Covivio s'engage à respecter les 10 Principes du Pacte Mondial et applique les Huit Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que celles de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. De plus, le Groupe est implanté dans des pays européens bénéficiant de lois très protectrices en ce domaine et qui présentent en principe peu d'exposition aux risques de violation des Droits de l'Homme ; cet enjeu est donc modéré dans l'exercice de ses activités mais Covivio reste attentif à ces sujets et s'attache à ce que les Droits de l'Homme soient respectés à tous les niveaux de son activité. Par ailleurs, Covivio possède une politique active en matière de philanthropie et de mécénat de compétences, qui seront bientôt portés via une Fondation que le Groupe a créé.

Droits de l'Homme

Les entreprises signataires sont invitées à :



Principe n°1: Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme



Principe n°2: Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

ODD visés par cette section :



Critères GC Advanced:





Principe n° 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme

Respecter les Droits Humains fondamentaux en adhérant à des initiatives externes

Covivio s'engage à appliquer les lois, conventions et règlements en vigueur dans les pays où l'entreprise est présente, en adhérant aux principes de textes de référence internationaux, en particulier :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et ses pactes additionnels ;
- les Huit Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- les dix Principes du Pacte Mondial ;
- la Charte de la Diversité.

Les règlements intérieurs des différentes entités et les politiques de ressources humaines de 100% des activités qui composent Covivio respectent les conventions internationales en matière de Droits de l'Homme.

Le Rapport Développement Durable de Covivio fait l'objet chaque année, depuis l'édition 2010, d'une vérification par un tiers indépendant garantissant ses engagements et ses déclarations, notamment en matière de respect des Droits de l'Homme et de l'article L.225-102-1. Aucune réserve n'a été exprimée au terme des dix vérifications déjà menées.

Pour plus d'informations, voir p168-169 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019.

Le reporting de Covivio satisfait aux exigences de la *Global Reporting Initiative* (GRI), dont certains thèmes se réfèrent à cette question des Droits de l'Homme. Le respect de la GRI (*GRI Standards* et de son complément sectoriel immobilier) est également vérifié par EY, de même que la bonne observation des *Best Practice Recommendations* de l'organisation sectorielle EPRA.

Respecter les principes des Droits de l'Homme au travers de procédures internes

Au travers sa politique achats responsables, Covivio fait respecter les principes relatifs aux Droits de l'Homme à ses fournisseurs, en évaluant leurs pratiques RSE via un questionnaire d'enquête RSE et un audit téléphonique (voir p21 du présent document pour plus de détails), en insérant des clauses spécifiques dans ses contrats et en leur faisant signer sa Charte Achats Responsables via laquelle ces derniers s'engagent notamment à respecter les Principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

De plus, la Group Compliance Officer gère une plateforme de surveillance des fournisseurs des incluant notamment la gestion des grosses controverses liées aux droits de l'Homme.

La Charte Achats Responsables de Covivio est accessible à l'adresse suivante : <https://www.covivio.eu/fr/wp-content/uploads/sites/2/2019/04/Charte-Achats-Responsables.pdf>

En interne, les engagements souscrits par Covivio en faveur des Droits Humains s'expriment notamment dans la Charte Ethique. L'éthique et la transparence sont impulsées et supervisées par le Directeur Général et le Secrétaire Général qui est également membre du Comité de Direction et Déontologue de Covivio, ainsi que par le Group Compliance Officer. Les actions en ce domaine sont coordonnées par la Direction de l'Audit et du Contrôle Internes, notamment via la mise à jour de la Charte Ethique en 2018, qui a permis l'intégration des nouvelles réglementations et bonnes pratiques sectorielles, en la rendant notamment opposable aux salariés. Les collaborateurs sont

régulièrement formés aux principes de cette charte par la Direction de l'Audit et du Contrôle Internes, en charge de l'évaluation des risques d'éthique, compliance et conformité notamment. Un dispositif d'alerte est également à leur disposition pour dénoncer tout manquement aux principes édictés dans cette charte.

Les procédures internes de l'entreprise sont rédigées par la Direction de l'Audit et du Contrôle Interne sont toutes validées et cosignées par la Direction Générale.

La Charte Ethique de Covivio est disponible à l'adresse suivante :

<https://www.covivio.eu/app/uploads/2018/11/Charte-éthique-Covivio.pdf>

Pour plus d'informations, voir la section « Lutte contre la corruption » p48 du présent document

Respecter les principes des Droits de l'Homme en favorisant l'égalité des chances

Avec l'association Article.1 Covivio s'engage depuis 2015, dans une action de mécénat financier et de compétences, axée sur la solidarité et l'égalité des chances. Article.1 développe et encadre le parrainage de jeunes étudiants boursiers à haut potentiel par des professionnels de tout secteur. L'objectif est de révéler les talents des étudiants issus de milieux modestes, en leur donnant des outils, des méthodes, l'accès à des réseaux et la confiance nécessaire à la réalisation de leurs projets. L'association met également à disposition des logements en résidences universitaires nommés Ma1son Article.1 permettant l'accompagnement de 200 jeunes et le déploiement de 40 projets solidaires depuis 4 ans. Plusieurs collaborateurs de Covivio sont engagés dans cette action de mentorat, et accompagnent ainsi un(e) étudiant(e) en premier ou second cycle d'études post bac durant 2 à 3 ans, puis au début de son activité professionnelle.

Au-delà du mentorat à moyen/long-terme, Covivio propose à ses collaborateurs des actions plus ponctuelles au travers du programme Passerelle, afin d'intervenir dans des établissements d'études secondaires (terminales) et supérieures (classes préparatoires et BTS notamment). L'occasion est ainsi donnée à ces jeunes étudiants de rencontrer des professionnels exerçant différents métiers chez Covivio (informatique, comptabilité, ressources humaines, Direction Générale, immobilier...). Dans une période de leur vie où ils doivent faire des choix d'orientation engageants, plus de 2 500 lycéens et élèves de deux lycées situés en Zones d'Education Prioritaire (ZEP), à Bobigny (93) et Forbach (57), ont ainsi bénéficié d'actions variées : interviews métiers, ateliers CV, accueil de stagiaires, tables rondes métiers, visites d'immeubles, etc. et ce, grâce au volontariat de plus de 55 collaborateurs du Groupe.

Les jeunes des programmes Article.1 ou Passerelle peuvent également avoir l'opportunité de réaliser des jobs d'été, stages ou alternances chez Covivio. De plus, les jeunes mentorés sont régulièrement invités à des événements divers organisés par le Groupe, telles des visites de sites ou des conférences.

En 2019, Covivio a débuté un partenariat avec un foyer de jeunes travailleurs isolés et sans ressources, le Foyer Sainte Constance de Metz. Un voyage à Paris a ainsi été organisé pour ces jeunes, le tout financé par Covivio, et la soirée des Vœux de janvier 2020 a permis de récolter de l'argent pour équiper le foyer en tablettes numériques.

En Allemagne, des actions en faveur de l'égalité des chances sont aussi menées, notamment au profit des réfugiés de guerre, via la mise à disposition de logements temporaire, mais également des seniors et des sans-abris via le soutien à des projets immobiliers dédiés.

Voir p73-75 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019 et plus spécifiquement les paragraphes « Favoriser l'égalité des chances » et « S'investir dans la vie de la Cité »

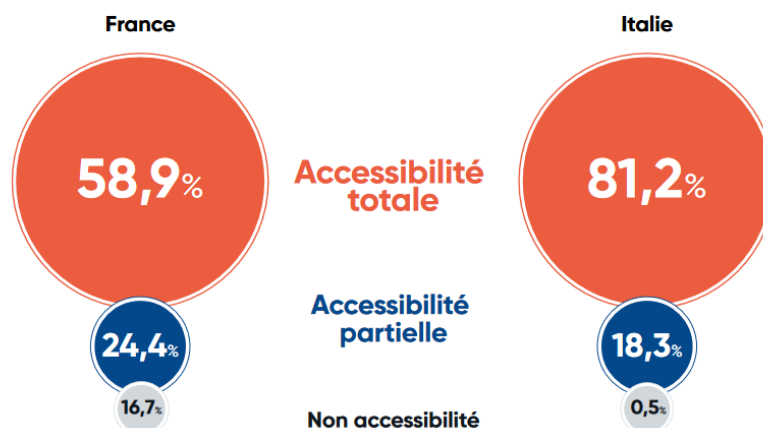
Respecter les principes des Droits de l'Homme en menant des actions en faveur des personnes en situation de handicap

Depuis 2008, les collaborateurs sont invités à participer aux Foulées de l'Immobilier, dont les kilomètres courus sont convertis en dons pour l'association Perce-Neige, Fondation d'aide aux personnes handicapées.

Au-delà de sa politique de mécénat, Covivio porte une attention particulière à l'accessibilité de ses immeubles aux personnes en situation de handicap et à la suppression des barrières architecturales dans les espaces publics. Le cadre législatif des pays dans lesquels Covivio exerce ses activités prévoit des paramètres techniques à garantir : largeur minimale des portes, caractéristiques des escaliers, pente des rampes d'accès, dimension des ascenseurs, caractéristiques des toilettes, etc. Les développements et rénovations de Covivio sont conformes aux standards d'accessibilité les plus ambitieux.

Différentes solutions ont été déployées pour améliorer la qualité de vie des personnes ayant un handicap visuel ou auditif, notamment via l'installation de signaux sonores ou de marquages lumineux.

■ Accessibilité des bureaux aux personnes à mobilité réduite au 31/12/2019 (en valeur PdG)



En Allemagne, le projet *Probewohnen*, lancé en 2015, a pour objectif d'offrir aux personnes handicapées mentales la possibilité de tester leur propre autonomie dans des logements adaptés. Le projet *Wohlen Im Pott* consiste quant à lui en l'ouverture d'un bureau de proximité à Oberhausen, permettant aux personnes handicapées de venir se renseigner sur les droits et solutions dont ils peuvent bénéficier en matière de logement. D'importants travaux ont été menés pour adapter les logements existants aux personnes en situation de handicap dès que les conditions techniques le permettent : élargissement des portes, rampe d'accès, ajout d'ascenseur ou de monte-escalier.

Un diagnostic handicap est également en cours chez Covivio, afin de déterminer les meilleures pratiques à mettre en place en interne en termes d'insertion et de sensibilisation.

Pour plus d'informations, voir p75 et 80 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Respecter les principes des Droits de l'Homme en favorisant le mécénat de compétence interne

Une politique de Philanthropie sera bientôt portée par la Fondation de Covivio, créée fin 2020. Celle-ci fédèrera l'ensemble des actions en faveur de l'égalité des chances et la

préservation de l'environnement. Les collaborateurs de Covivio seront pleinement inclus dans la stratégie d'engagement sociétal de Covivio en pouvant consacrer chaque année une journée solidaire à l'accompagnement d'un projet sociétal identifié par la Fondation.

Respecter les principes des Droits de l'Homme en se mobilisant pour la solidarité nationale

Face à l'ampleur de la crise sanitaire et économique provoquée par l'épidémie du Coronavirus, Covivio s'est mobilisé et continue de se mobiliser pour apporter son aide aux autorités médicales, aux personnels soignants et aux TPE-PME locataires affaiblies par la crise. Le Groupe a notamment mis à disposition des équipes médicales et des malades des chambres d'hôtels.

Les mandataires sociaux de Covivio et les membres du Comité Exécutif ont également versé une semaine de leur salaire du mois d'avril à la Fondation Covivio.

Plus d'informations sur le communiqué de presse :

<https://www.covivio.eu/fr/presse/communiques/coronavirus-covivio-se-mobilise-pour-contribuer-a-leffort-de-solidarite-nationale/>



Principe n° 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

Challenger et accompagner les fournisseurs

Covivio a été l'une des premières foncières européennes à se doter d'une politique achats responsables, cette dernière ayant été initiée dès 2010. La prise en compte de sa chaîne de valeur et des impacts qui en découlent est essentielle dans le cadre d'une politique de respect des Droits de l'Homme.

La politique achats responsables se déploie au moyen de quatre outils :

- la Charte Achats Responsables, rédigée par Covivio, qui promeut les principes du Pacte mondial, de la Charte de la Diversité, de l'OIT et de sa propre Charte éthique. Cette Charte est intégrée aux appels d'offre et avait été signée par plus de 120 fournisseurs à fin 2019. En signant la Charte Achats Responsables, le fournisseur s'engage notamment à respecter les principes de l'OIT, du Pacte Mondial et de la Charte de la Diversité ;
- une clause RSE permettant de contractualiser l'engagement RSE des fournisseurs dans le cadre de nouveaux contrats (en plus des clauses sociales et éthiques déjà présentes dans les contrats). Les fournisseurs concernés sont aussi tenus de respecter le cahier des charges relatif aux certifications environnementales des immeubles incluant le respect de standards environnementaux poussés.
- un questionnaire sur les pratiques RSE mis à jour en 2018 et adressé aux fournisseurs français bénéficiant de commandes de plus de 200K€ (en une ou plusieurs fois sur 12 mois glissants). Les 49 questions abordent des sujets allant de la gouvernance (lutte contre la corruption, existence d'une Charte Ethique, etc.), à la prise en compte des risques environnementaux (rejets toxiques, politique déchets, etc.) en passant par des sujets sociaux/sociétaux (droits des travailleurs, santé/sécurité au travail etc.). Un livret sur les bonnes pratiques en matière de RSE est ensuite distribué aux fournisseurs le nécessitant.
- une vérification annuelle, portant chaque année sur une dizaine de fournisseurs, a permis de vérifier à ce jour les réponses de près de 60 fournisseurs et de s'assurer de la qualité des réponses apportées au questionnaire évoqué ci-dessus. Des fiches récapitulatives contenant les points forts/points faibles et axes d'amélioration sont ensuite distribuées aux fournisseurs évalués.

A fin 2019, 63 fournisseurs avaient répondu au nouveau questionnaire (vs. 371 pour l'ancien) sur un total de 447 fournisseurs interrogés. Au 31/07/2020, 94 réponses sont enregistrées.

En 2015, la maturité de cette politique a permis la signature de la Charte Relations Fournisseurs Responsables (RFR), initiative nationale portée par l'État. Cette signature s'inscrit dans la dynamique d'amélioration des relations entre clients et fournisseurs et favorise la diffusion de pratiques d'achats vertueuses vis-à-vis des fournisseurs. Un médiateur interne a été nommé au sein du Groupe (le Directeur du Développement Durable) afin de gérer d'éventuels litiges avec des fournisseurs. En outre, Covivio a publié un Livre Blanc de la relation fournisseurs qui explicite l'évolution de la Politique Achats Responsables, les actions conduites dans ce cadre, les apports pour l'entreprise et dresse un bilan et de nouvelles perspectives de progrès.

Pour plus d'informations, voir p81-83 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019



**Fanny Bénard – Associée – Consultante Achats Responsables
chez BuyYourWay**



« En 2019, les 10 vérifications menées auprès de fournisseurs et conseils ont concerné des secteurs variés : gardiennage, construction, architecture, etc. Les entreprises ont obtenu des notes disparates, s'échelonnant de 7 à 16/20, du fait de leur taille et de leur proximité avec un client final personne physique. Bien que le niveau de formalisation des démarches RSE soit très variable, il apparaît que chaque entreprise a, en fonction de ses enjeux, identifié des axes d'intervention et mis en place des tableaux de suivi. En revanche, malgré l'existence de labels spécifiques à leurs secteurs respectifs, très peu ont eu recours à des systèmes de management tels que les normes ISO. Enfin, il est à noter que les fournisseurs ont tendance à se sous-estimer (la note finale post vérification en est parfois doublée, voire triplée), ce qui renforce l'intérêt de ces entretiens plus poussés »

Pour plus d'informations, voir p81-83 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Droits de l'Homme : Synthèse des résultats 2019

Sur les principes n°1 et 2 :

- ✓ 100% des activités de Covivio respectent les droits humains ;
- ✓ Activité de l'entreprise située en zone euro, peu soumise aux questions relatives au travail forcé ou au travail des enfants ;
- ✓ 100% des collaborateurs formés aux principes de la Charte Ethique via les Matinales du Process ;
- ✓ 94 fournisseurs ont répondu à la nouvelle enquête RSE et 120 ont signé la Charte Achats Responsables de Covivio ;
- ✓ 58 fournisseurs ayant répondu à l'enquête RSE ont fait l'objet d'une vérification ;
- ✓ Certification *Happy Trainees* obtenue en 2019 (France) ;
- ✓ Article 1: 4 collaborateurs mentors et 200 jeunes soutenus au travers du programme *Ma1son* ;
- ✓ Passerelle : plus de 55 collaborateurs engagés depuis le début du programme ;
- ✓ France : 58,9% (en valeur) de bureaux totalement accessibles aux PMR, 24,2% en partie Italie : Respectivement 81.2% et 18.3% ;
- ✓ 80/100 : note obtenue auprès de l'agence de notation Ecovadis en 2020 sur la partie « Social et Droits de l'Homme » et 70/100 sur la partie « Achats Responsables ».

Pour plus d'informations sur le plan d'action RSE européen 2020, voir Annexe 1



2.B. Normes Internationales du Travail

Attentif aux conditions de travail, Covivio s'attache à préserver la qualité du climat social qui a toujours prévalu au sein de l'entreprise depuis sa création.

Covivio exerce ses activités en France, en Allemagne et en Italie dont les législations nationales garantissent le respect des travailleurs sur leur territoire. La gestion des ressources humaines de Covivio et de ses filiales respecte les conventions fondamentales de l'OIT. Ces dernières portent sur le travail forcé, la liberté syndicale et la protection du droit syndical, le droit d'organisation et de négociation collective, l'égalité des rémunérations, les discriminations, l'âge minimum d'admission à l'emploi et le travail des enfants. Ces principes fondamentaux sont intégrés dans le droit français, italien et allemand, et donc respectés de fait dans la gestion des ressources humaines et dans les relations avec l'ensemble de ses parties prenantes (notamment via la charte éthique et la charte achats responsables).

Normes internationales du travail

Les entreprises signataires sont invitées à :



Principe n°3 : respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective



Principe n°4 : contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou



Principe n°5 : contribuer à l'abolition effective du travail des enfants



Principe n°6 : l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

ODD visés par cette section :



Critères GC Advanced :





Principe n° 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

Garantir un dialogue social transparent

Covivio et ses filiales cultivent un dialogue permanent avec les instances représentatives du personnel, de manière transparente et constructive.

En France, le Comité d'Entreprise (CE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été regroupés en 2020 pour devenir le Conseil Social et Economique (CSE). Le CSE, élu pour 4 ans, est consulté ou informé de tous les sujets impactant la bonne marche de l'entreprise qu'ils soient opérationnels ou organisationnels (acquisitions ou cessions immobilières majeures par exemple). Le CHSCT suit les conditions de travail, la Qualité de Vie au Travail (QVT) et les questions de santé/sécurité en général.

La négociation des Accords collectifs intervient auprès des délégués syndicaux (CFE CGC, CFDT, CFTC), avec lesquels un accord sur les salaires est convenu dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) qui couvrent des champs allant de la rémunération au partage de la valeur ajoutée, en passant par le temps de travail, l'égalité professionnelle homme/femme ou encore la qualité de vie au travail. Six accords collectifs ont été signés dans la continuité des accords collectifs des années précédentes ; ils concernent : l'intéressement, la participation et l'épargne salariale (PEG), le vote électronique aux élections professionnelles, le télétravail et le contrat de génération.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, Covivio finance à 75% la complémentaire santé de base des collaborateurs non-cadres et à 65% celles des cadres (contre 70% et 60% précédemment).

Dans le cadre d'une politique plus globale de développement durable, le Groupe assure, depuis le 1^{er} janvier 2017, le remboursement des abonnements de transport public des collaborateurs à hauteur de 80% (au lieu des 50% obligatoires). La signature d'un accord avec les délégués syndicaux sur le remboursement des indemnités kilométriques pour les collaborateurs effectuant à vélo leurs trajets domicile-travail va également dans ce sens.



Caroline Torner - Responsable Droit Social et rémunération



« Le nouveau Conseil Social et Economique (CSE) est composé de 11 membres titulaires qui siègent depuis le 1^{er} janvier 2020. Le CSE intègre en plus des missions de l'ancien Comité d'Entreprise, les missions des « Délégués du personnel » et du CHSCT, rendant ainsi plus lisible pour les collaborateurs leur représentation auprès de la Direction générale. Le CSE gère et décide en autonomie de l'allocation d'un budget équivalent à 2% de la masse salariale, dans le cadre du financement des activités sociales et culturelles pour les collaborateurs de Covivio. »

Pour plus d'informations, voir p104 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019



Principes n° 4 et 5 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

L'ensemble des principes éthiques prônés par Covivio se retrouvent dans sa Charte éthique, et notamment en ce qui concerne le respect de la personne et de l'environnement. Covivio attache la plus haute importance aux droits des personnes, à leur dignité en toutes circonstances et à leur singularité. Le respect de la vie privée et de la diversité, la promotion de l'égalité homme/femme et la lutte contre les discriminations ou encore la prévention et la sanction de toutes les formes de harcèlement font parties intégrantes de son ADN.

Conscient que sa responsabilité s'étend également aux pratiques de ses fournisseurs, Covivio s'applique, dans le cadre de sa Politique Achats Responsables (voir « *Challenger et accompagner les fournisseurs* » p27) à se renseigner sur les pratiques de ses fournisseurs afin de ne pas contracter avec des entreprises qui ne respecteraient pas les conventions de l'OIT. En signant la charte achats responsables, les fournisseurs s'engagent par ailleurs à respecter les principes relatifs au Droit du travail.

Travail des enfants

Au sujet de l'abolition du travail des enfants, Covivio et ses filiales s'engagent à respecter les dispositions de l'Article 32 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, lesquelles interdisent le travail des enfants et protègent les jeunes au travail. Cet article rappelle que l'âge minimal d'admission au travail ne peut être inférieur à l'âge auquel cesse la période de scolarité obligatoire. Cet article dispose que les jeunes admis au travail doivent bénéficier de conditions de travail adaptées à leur âge et être protégés contre l'exploitation économique ou contre tout travail susceptible de nuire à leur sécurité, à leur santé, à leur développement physique, mental, moral ou social ou de compromettre leur éducation.

De plus, chacune des entités de Covivio applique les huit conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), et notamment celle relative à l'abolition effective du travail des enfants.

Santé, sécurité et bien-être des employés

Dans chacune de ses implantations, Covivio a mis en place des mesures sanitaires dans le cadre de la lutte contre la Covid-19 : télétravail pour tous et de manière flexible et récurrente, distribution de masques, mise à disposition de gel hydroalcoolique, horaires décalés autorisés, nouveaux usages dans les bureaux (déplacement, aération, clean desk etc.) etc. et ce via la publication régulière de protocoles sanitaires à destination des collaborateurs.

Plus que jamais, santé et sécurité sont au cœur de la politique sociale de Covivio, et de nombreuses actions sont menées en faveur de la santé des collaborateurs, telles que la vaccination contre la grippe (en France et en Allemagne) ou encore la prévention des cancers de la peau, l'aménagement spécifique des bureaux (installation de bureaux à hauteur variable, pieds réglables pour les écrans complémentaires etc.) pour les salariés sujets à des troubles musculo squelettiques, l'organisation de session de sensibilisation concernant le travail sur écran etc. Un médecin ergonomiste est régulièrement sollicité dans les locaux français et en 2019, sept adaptations du poste de travail ont été réalisées. À Berlin l'intégration des équipes dans de nouveaux locaux a été l'occasion de travailler sur l'ergonomie du mobilier (chaises ergonomiques, bureaux réglables, double écrans).

Covivio a conduit, en 2018, une étude sur les risques liés à d'éventuelles pertes de compétences et de savoir-faire en cas de turnover élevé ou de faible capacité à attirer les talents qui serait dû à un manque d'investissement en termes de formation/suivi des compétences, à des troubles psychosociaux non prévenus et/ou non traités, ou encore à des pratiques discriminatoires.

La *Training Week*, semaine de formation à destination des collaborateurs de Covivio organisée tous les 2 ans, est centrée sur la qualité de vie au travail, le bien-être et la montée en compétences sur des sujets liés à la performance professionnelle. L'un des ateliers menés en septembre 2019 était ainsi consacré au « *mindfulness* », la « pleine conscience ».

En matière de sécurité, Covivio s'engage au-delà des prescriptions du législateur français avec un total de 6.6% des salariés titulaires d'un certificat Sauveteur Secouriste du Travail (SST). La prévention du risque électrique est également prise en compte, avec la mise en œuvre d'habilitations H0-B0 (habilitation électrique) pour l'ensemble des collaborateurs confrontés à ce type de risques au sein de l'Ingénierie Immobilière et des Systèmes d'Information. En Allemagne, tous les collaborateurs ont été sensibilisés en 2019 à la sécurité au travail, via des ateliers de 30 minutes à 2 heures.

Plus généralement, le CHSCT en France, et les équivalents en Allemagne et en Italie vérifient la conformité et le confort des installations mises à disposition des collaborateurs, et sont informés de tous les projets d'aménagement et des plannings prévisionnels d'éventuels travaux. En Italie, ce comité se réunit au moins une fois par trimestre et un « Manager Sécurité des Travailleurs » est, par ailleurs, en charge de vérifier que l'organisation respecte les principes de sûreté et de sécurité en vigueur.

En termes de bien-être au travail, Covivio a signé un accord Qualité de Vie au Travail (QVT) en 2014 couvrant tous les salariés en France, et reconduit en 2018. Cet engagement inclut notamment une cellule d'écoute téléphonique animée par des psychologues et accessible 24/24 et 7/7, ainsi que des entretiens de suivi de la charge de travail tous les semestres (notamment pour prévenir les risques psychosociaux et de stress). Tous les nouveaux arrivants sont sensibilisés à ces outils, à la QVT et aux risques psychosociaux.

Le télétravail a également été pérennisé en 2018. La crise de la Covid-19 a été l'occasion de constater la capacité de l'entreprise et de ses salariés à s'adapter instantanément à une généralisation du télétravail.

De nouveaux services allant du pressing aux séances de yoga sont également proposés aux collaborateurs au travers l'intervention de Welcome Managers.

En ce qui concerne sa chaîne d'approvisionnement, Covivio a mis en place un suivi concernant l'accidentologie, et ce sur ses opérations en cours de développement et restructuration (*voir p83 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019*).

Covivio a mesuré le niveau d'implication et d'engagement de ses collaborateurs européens au travers d'un baromètre social : les résultats 2019 révèlent un niveau d'engagement global des équipes supérieur à la moyenne des entreprises françaises, en particulier sur les thématiques d'engagement et de fierté d'appartenance, de confiance dans le management à tous les niveaux, et d'efficacité en matière de conduite du changement.

Pour plus d'informations, voir p101-103 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019 paragraphe « S'engager pour le bien-être des collaborateurs »

Limiter les nuisances sonores

Le bruit génère du stress et est nuisible à la concentration, la créativité, et constitue un frein à la productivité. Plaçant le confort et le bien-être de l'utilisateur au cœur de ses projets, Covivio s'attache à réaliser des immeubles qui optimisent les conditions acoustiques pour les occupants (choix des matériaux, embellissements, organisation des espaces...), dans un contexte de demande croissante en faveur de locaux flexibles. Dans le cadre de ses développements et rénovations, comme dans ses propres implantations, Covivio s'attache également à réduire l'exposition des locataires, de ses salariés et des riverains aux nuisances sonores liées aux chantiers ou des équipements (en toiture, etc.) de ses immeubles.

La qualité de l'air intérieur, un enjeu de santé

Dans ses développements et rénovations, comme dans les immeubles accueillant ses équipes, Covivio est attentif à chacun des leviers d'amélioration de la qualité de l'air, par exemple en recourant à des matériaux et produits (peintures, moquettes, etc.) peu émissifs en composés organiques volatils (classe A+), afin de préserver le confort et la santé des occupants. Les cahiers des charges des différentes activités de Covivio intègrent ces enjeux.

En l'absence d'obligation réglementaire, Covivio conduit annuellement des analyses de la qualité de l'air sur la majorité de ses immeubles multilocataires en France (13 en 2019). Ces analyses sont centrées sur les paramètres microbiologiques de l'air (germes, flores, moisissures, etc.) et peuvent intégrer des paramètres physiques (hygrométrie, COV, CO₂, etc.).

Pour plus d'informations, voir p59-60 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

En 2019/2020, Covivio et EDF, partenaires immobiliers de long terme, se sont associés à l'incubateur Impulse Partners pour lancer un appel à projets européen nommé Air Quality Challenge auprès des start-up, PME, laboratoires, associations et grandes entreprises proposant une offre innovante sur ce thème d'actualité.

Pour plus d'informations, voir le communiqué de presse juste ici :

<https://www.covivio.eu/fr/presse/communiqués/covivio-edf-et-impulse-partners-lancent-lappel-a-projets-air-quality-challenge/>



Principe n°6: Contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.

Favoriser la diversité et l'égalité

Actions en faveur de l'égalité salariale

Signataire de la Charte de la Diversité en 2010 et du Pacte Mondial en 2011, Covivio inscrit sa politique RH dans les objectifs de ces accords, en particulier dans l'analyse systématique des écarts de rémunération au sein d'une même population métier. Quatre membres du personnel ont été concernés par une mesure salariale adaptée suite à cet examen en 2019. La note de Covivio sur l'Index Egalité Femmes Hommes mis en place en France en 2019 est de 97. Un processus similaire d'examen de potentielles inégalités a été mis en place en Italie en 2017 : les seuls écarts identifiés proviennent d'un écart d'ancienneté moyenne entre les hommes et les femmes, impliquant un écart de rémunération compte tenu des règles édictées par la Convention collective.

Actions en faveur de l'égalité managériale

En France, la répartition de l'effectif reste stable (58 % de femmes au 31 décembre 2019). Concernant les fonctions managériales, l'égalité est désormais atteinte : 50% des managers sont des femmes au 31 décembre 2019, et la part des femmes au sein du Comité de Direction français de Covivio est de 44%. En Allemagne, les effectifs montrent une quasi-parité entre hommes et femmes, représentant respectivement 52% et 48% des salariés. La part de femmes managers progresse (33% des managers sont des femmes), confirmant les progrès effectués depuis 2016 (+10 points). En Italie, l'effectif est à 53% masculin, et les femmes représentent 42,9% des managers, en hausse par rapport à 2018 (41,7%). Le Comité Exécutif de Covivio, instance européenne de direction, comprend 27% de femmes.

Pour continuer à favoriser la progression des femmes au sein du Groupe, Covivio anime, depuis 2017, le programme Ex-Aequo. Celui-ci comporte deux volets principaux :

- des actions de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au sujet de l'égalité homme-femme, au travers de sondages et de réunions internes d'information ;
- un programme de mentoring, ayant pour vocation d'accompagner et de guider les femmes qui le souhaitent dans la conduite de leur carrière professionnelle en bénéficiant de l'accompagnement d'un mentor, membre de l'équipe de Direction européenne. 19 femmes françaises, italiennes et allemandes en bénéficient aujourd'hui.

Action en faveur de l'équilibre des temps parentaux

En France et en Italie, des dispositifs ponctuels sont mis en place pour favoriser l'équilibre des temps entre hommes et femmes, comme le dispositif Flexicrèche, accueil d'urgence en cas de problématique de garde d'enfants.

En France, le congé parental permet aux parents d'un enfant de moins de 3 ans de bénéficier d'un temps partiel jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou d'une suspension de leur contrat de travail à temps complet pour la durée de leur choix (100% des parents faisant ce choix retrouvent leur poste au sein de Covivio au terme de leur congé parental). Lorsqu'un parent souhaite conserver le bénéfice d'un temps partiel au-delà des trois ans de son enfant, il peut en faire la demande ; chez Covivio, 100% des demandes en ce sens ont été acceptées. En Allemagne, un dispositif nommé BUK permet de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, en accompagnant les collaborateurs à trouver des solutions de garde d'enfant ou d'accompagnement de parents âgés. Une attention particulière est portée à la vie familiale. Qu'il s'agisse de la mère ou du père, les parents peuvent

bénéficier d'un aménagement du temps de travail durant leur congé parental et opter pour un temps partiel.

Favoriser la diversité au travers du recrutement et de l'accompagnement dans l'emploi

En matière de recrutement, le suivi des candidatures et convocations en entretien d'embauche fait l'objet d'une analyse, afin d'assurer la diversité des profils considérés pour chaque poste. Dans l'ensemble du Groupe, tous les processus de recrutement doivent présenter au moins une candidature féminine, et le guide du recruteur, à destination des recruteurs RH et des managers, vient rappeler les principes de non-discrimination à l'embauche et les réglementations en la matière. En 2019, 100% des recruteurs au sein de la DRH France ont suivi une formation à la lutte contre la discrimination à l'embauche.

En Allemagne, à la suite d'une jurisprudence de la Cour Constitutionnelle allemande, Covivio ajoute désormais le terme « Divers » à ses offres d'emploi : « Titre de l'offre (Homme/Femme/Divers) ». Covivio affirme ainsi ses ambitions en termes de lutte contre les discriminations, en l'occurrence vis-à-vis des personnes transgenres.

De plus, à compétences égales, Covivio favorise les candidats en situation de handicap. Au 31 décembre 2019, Covivio emploie en France 1,3%, en Italie 2,7% et en Allemagne 5,3% de travailleurs en situation de handicap, et favorise leur emploi indirect en faisant appel à des ESAT (établissements ou services d'aide par le travail) ou des EA (Entreprises Adaptées) pour des prestations d'événements (buffets solidaires, audit déchets, etc.).

Covivio favorise aussi l'accompagnement des jeunes dans l'emploi, en favorisant les stages et alternances, ainsi qu'en travaillant en partenariat avec des lycées dans le cadre du programme Passerelle, et en embauchant en stages ou en alternances des jeunes accompagnés dans le cadre du partenariat avec l'association Article.1 (*voir p19 du présent document*).

En matière d'accompagnement des seniors dans l'emploi, Covivio a mis en place un entretien systématique avec la direction des Ressources Humaines dans l'année du 55^{ème} anniversaire, entretien renouvelé tous les ans pour les salariés qui le souhaitent, permettant de faire le point sur les compétences acquises, les évolutions souhaitées et les actions à mettre en place, en matière d'ergonomie par exemple. En 2019, 100% des seniors ont été conviés à cet entretien et 42% ont souhaité être reçus.

Covivio prend aussi de plus en plus en compte le critère de l'accessibilité dans le choix d'implantation de ses immeubles, qui concourent ainsi au bien-être de l'utilisateur final, et connecte au maximum son patrimoine aux transports en commun et porte une attention particulière à l'accessibilité de ses immeubles aux personnes en situation de handicap (*voir p19-20 du présent document*).

Pour plus d'informations, voir p102-103 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Promouvoir des pratiques éthiques et loyales

La promotion de pratiques loyales et éthiques auprès de l'ensemble des parties prenantes du Groupe est un enjeu majeur pour Covivio.

Via sa Charte Ethique, distribuée aux collaborateurs dès leur arrivée dans le Groupe, Covivio promeut notamment le respect des personnes, et la prévention des actions discriminatoires, principes rappelés aux collaborateurs lors des Matinales du Process, formations portant sur l'éthique et la compliance. Le Déontologue (un par pays) se charge de veiller à l'application de ces règles via notamment le dispositif d'alerte, mis en place en 2015. Ce dispositif permet à tout

collaborateur de dénoncer les manquements aux principes édictés par la Charte éthique, et notamment ce qui concerne la discrimination et le harcèlement au travail, et permet ainsi de prévenir toute problématique en lien avec ces questions.

Les comités RH européens tenus une fois par mois permettent également la diffusion de bonnes pratiques dans l'ensemble des entités qui composent Covivio.

Pour plus d'informations, voir p120-122 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019 et p50 du présent document

Partager et transmettre les savoirs, et améliorer l'employabilité de tous

Depuis 2008, Covivio a développé une politique partenariale et collaborative avec le monde de l'enseignement autour de la recherche appliquée et centrée sur l'égalité des chances, en s'appuyant notamment sur le mécénat de compétences.

Covivio participe, depuis 2012, à des Forums Métiers organisés par des écoles telles que HEC (École des Hautes Etudes Commerciales de Paris), l'ESSEC Business School, l'ESCP Europe, l'EDHEC, l'ESTP, ou encore Politecnico di Milano et Università Boconi en Italie. Ces forums mobilisent chaque année une cinquantaine de collaborateurs. Pour Covivio, il s'agit d'occasions d'échanges privilégiés avec de potentiels futurs candidats.

Covivio s'engage également dans le mécénat de compétences via Article.1 et Passerelle, pour permettre au plus grand nombre de s'insérer dans le marché de l'emploi, et la société en général.

De plus, Covivio accorde un soin particulier au développement des compétences individuelles et collectives de ses collaborateurs, afin de leur assurer une évolution de carrière adaptée et motivante (plan de carrière individuel pour tous). Le plan de formation de Covivio poursuit notamment l'objectif d'accompagner le développement des individus au travers diverses formations. Chaque salarié est également évalué annuellement sur ses performances ; la mobilité et le recrutement internes sont également privilégiés (*Pour en savoir plus : voir p 96-97 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019*).

Sur les principes n°3, 4, 5 et 6 :

- ✓ 100% des salariés de Covivio France et Italie sont couverts par une convention collective et 98,8% en Allemagne ;
- ✓ 40% de femmes au Conseil d'Administration Covivio France depuis 2017 ;
- ✓ 50% de femmes manager en France (vs. 49,2% en 2018), 42,9% en Italie (vs. 41,7% en 2018) et 32,8% en Allemagne (vs. 30,2% en 2018)
- ✓ Ratio hommes/femmes en contrat permanent en Europe : 50/50 ;
- ✓ 73% des employés français ont reçu une formation (vs. 78% en 2018), 69% en Italie (vs. 45,3% en 2018) ;
- ✓ 27% de femmes au sein du Comité Exécutif européen, 44% de femmes au Comité de Direction France ;
- ✓ 85% des collaborateurs français de Covivio se disent fiers de travailler dans l'entreprise selon le baromètre social 2019 et 83% des collaborateurs sont satisfaits de leur emploi chez Covivio (France) ;
- ✓ 100% de l'effectif total représenté dans des comités mixtes Direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail en France et en Italie ;
- ✓ 2% de la masse salariale attribuée au CSE en France ;
- ✓ 4% de la masse salariale consacrée à la formation en France (vs. 3.71% en 2018) soit 15h par salarié en moyenne ;
- ✓ Ratio salaire de base homme/femme cadre en France : 0,87 (vs. 0,88 en 2018) ; Rapport femme/homme manager en Allemagne : 0,78 (vs. 0,79 en 2018) et 1,00 en Italie (vs. 0,96 en 2018) ;
- ✓ 99% des salariés Bureaux France bénéficient d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière (vs. 100% en 2018), 75% en Italie (vs. 97,5% en 2018), 62,3% en Allemagne (vs. 53,9% en 2018) ;
- ✓ Taux d'absentéisme : 2,5% en France (vs. 2,5% en 2018), 2,9% en Italie (vs. 1,7% en 2018), 3,8% en Allemagne (vs. 3,9% en 2018) ;
- ✓ Taux d'accident du travail : 0,98% en France (vs. 1,05% en 2018), 0,7% en Italie (vs. 2% en 2018), 1,7% en Allemagne (vs. 1,5% en 2018) ;
- ✓ Taux de maladie professionnelle : 0% en France, Italie et Allemagne (vs. 0% en 2018).

Pour plus d'informations sur le plan d'action RSE européen 2020, voir Annexe 1



2.C. Environnement

ENVIRONNEMENT

Conscient de ses impacts sur l'environnement, Covivio s'est doté d'une politique environnementale globale et formalisée dès 2009. L'entreprise s'attache autant à réduire l'empreinte environnementale des actifs qu'il développe, rénove, exploite (en termes de consommation d'énergie et de gaz à effet de serre, de gestion des déchets etc.) que des bureaux dans lesquels sont installées ses équipes.

Plus que jamais, les immeubles peuvent être confrontés à un risque d'obsolescence, avec un impact sur leur valeur, s'ils ne sont pas remis à niveau de façon à répondre aux enjeux de transformations écologiques.

La cartographie des risques RSE, réalisée en 2018, a fait ressortir l'importance d'une bonne maîtrise des dépenses d'exploitation (énergie, déchets, certifications), à la fois en termes de charges locatives (réduction des consommations d'énergie, d'eau...) et de réduction de l'empreinte environnementale des actifs, ainsi que de sûreté et sécurité environnementale du bâtiment.

Environnement

Les entreprises signataires sont invitées à :



Principe n°7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement



Principe n°8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement



Principe n°9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

ODD visés par cette section :



Critères GC Advanced :





Principe n°7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

Les risques sanitaires et environnementaux de Covivio sont suivis et pilotés au quotidien grâce à des outils performants et des équipes dédiées. Cette gestion des risques va au-delà des impératifs réglementaires.

Piloter les risques sanitaires et environnementaux du patrimoine

En 2019, Covivio n'a fait l'objet d'aucune condamnation à assainir ou dépolluer un terrain pour permettre son exploitation légale ni de décision de justice pour non-conformité aux réglementations environnementales. À titre conservatoire, Covivio a décidé de constituer une provision de 2,5 M€ pour le cas où il aurait à supporter le coût de dépollution d'un site détenu dans le cadre d'une activité non stratégique.

L'acquisition et la gestion d'immeubles requièrent la réalisation d'un certain nombre de diagnostics qui peuvent être obligatoires en fonction de la date de construction de l'immeuble : amiante, état parasitaire en fonction de la commune (termites), état des risques miniers et technologiques (risques d'inondation, glissement de terrain, submersion au bord de mer, risques Seveso...), etc.

En France, la Direction de l'Environnement de Covivio a notamment en charge la bonne observation de la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). En outre, certains risques peuvent faire l'objet d'investigations complémentaires (pollution de sols...), d'un suivi périodique (amiante par exemple), ou d'analyses ponctuelles (légionnelle...). Des réglementations équivalentes existent également en Italie et en Allemagne. Pour chacune de ses implantations, Covivio s'appuie sur des équipes dédiées en charge de la sécurité environnementale, pour s'assurer de la réalisation et du suivi des diagnostics réglementaires. Elles interviennent dès l'analyse des acquisitions, durant la période de gestion et jusqu'à la constitution des dossiers de vente (data-room).

Le tableau ci-après présente les risques considérés comme pertinents au regard de l'activité Bureaux de Covivio en France et en Italie.

| Domaine | Diagnostics réalisés | | | |
|--|----------------------|------|------|------|
| | 2018 | | 2019 | |
| État des risques et pollutions – nombre de cas examinés ⁽¹⁾ | 226 | 100% | 205 | 100% |
| Tours aérofrigorifères – nombre de sites concernés ⁽²⁾ | 0 | - | 0 | - |

(1) État des risques établis.

(2) Sites dont l'exploitant de la Tour est le propriétaire.

| Nombre de sites concernés | France | | Italie | |
|----------------------------------|--------|------|--------|------|
| | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| Risques | | | | |
| Mouvement de terrain | 36 | 29 | 0 | 0 |
| Séisme | 4 | 1 | 236 | 227 |
| Inondation | 53 | 52 | 2 | 1 |
| Effet thermique | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Effet de surpression | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Effet toxique | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Sécheresse | 5 | 4 | 0 | 0 |
| Avalanche | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Feux de forêt | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Précipitations exceptionnelles * | NA | NA | 0 | 227 |
| Cyclone | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Remontée de nappe | 1 | 1 | 3 | 8 |
| Volcan | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Minier | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres risques miniers | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres risques naturels | 21 | 23 | 0 | 0 |

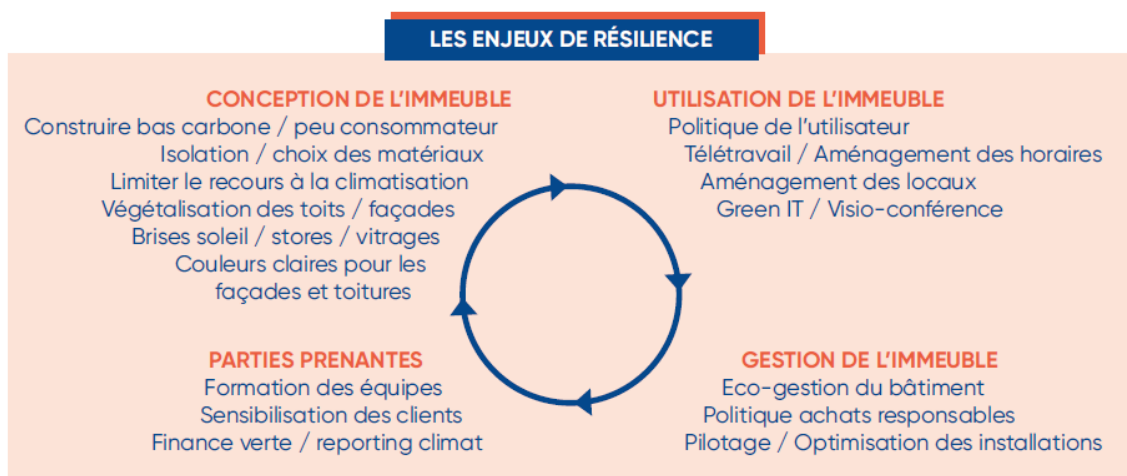
* Définition en lien avec la réglementation Italienne, hors périmètre des ERP en France.

Pour plus d'informations, voir p59-60 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Des actifs résilients pour anticiper le changement climatique

Les réponses de Covivio aux enjeux de résilience sont de deux ordres : réduire ses impacts environnementaux et s'adapter au changement climatique en anticipant ses conséquences. Pour l'écoconception de ses immeubles en Europe, Covivio s'attache donc à privilégier des solutions de construction bas carbone (matériaux, systèmes), à isoler ses bâtiments et les protéger avec des brises soleil / stores / vitrages, végétalisation des toits / façades, à valoriser la fraîcheur nocturne, etc.

Le schéma ci-dessous illustre les principaux enjeux de résilience et quelques exemples de leviers d'action mis en œuvre.




La résilience peut également être améliorée en faisant évoluer les conditions d'utilisation de l'immeuble, grâce à l'implication des utilisateurs dans les choix d'aménagement des locaux, la


mise en place d'une politique transports en commun, le télétravail, l'aménagement des horaires des salariés, la visioconférence, des solutions Green IT.... Covivio recourt à ces différentes solutions dans ses propres implantations et n'hésite pas à en faire la promotion auprès de ses parties prenantes.

Pour plus d'informations, voir p57 Rapport Annuel de Performance Durable 2019

S'adapter aux conséquences du changement climatique

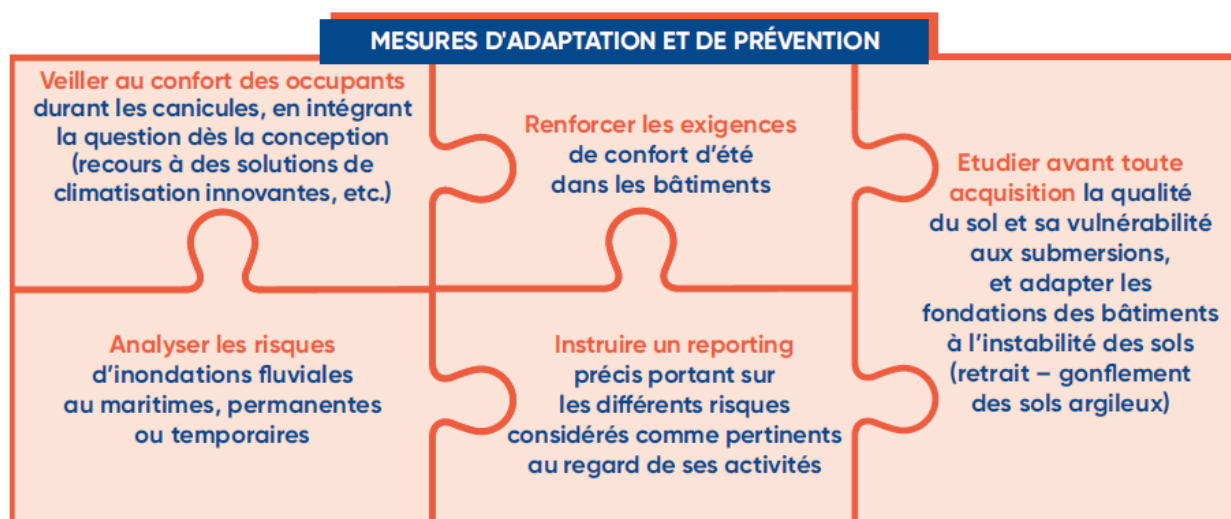


Caroline Allingri - Directrice Environnement – Covivio



« Afin d'évaluer la capacité des bâtiments à résister aux conséquences du changement climatique, Covivio a fait réaliser en 2019 une analyse de résilience sur deux actifs emblématiques du portefeuille. A travers plusieurs scénarii d'adaptation, le bâtiment est passé au crible par rapport à une liste d'aléas climatiques en fonction de la localisation du site et de ses caractéristiques principales. Cette étude a conduit à la formulation de plusieurs recommandations et à une évaluation de l'impact potentiel sur la valeur de ces biens, selon le scénario d'adaptation adopté.»

Au-delà du respect de la réglementation locale (exemple en France : Etat des Risques et Pollutions), Covivio a identifié les principaux aléas qui pourraient avoir des impacts sur ses activités et a mis en place des mesures de prévention et d'adaptation qui sont décrites dans le schéma suivant.



En Allemagne et en Italie, les équipes des services techniques de Covivio recourent à des outils internes pour suivre les risques auxquels les immeubles sont exposés. En Allemagne, les risques miniers font l'objet d'une surveillance particulièrement attentive. 195 sites sont situés dans une zone ainsi considérée à risque par les autorités. Par ailleurs, à la suite d'une analyse de la compagnie qui assure les immeubles de Covivio Immobilien, il a été considéré que le risque «

Inondation » était non significatif pour l'ensemble du portefeuille. En France, Covivio recourt depuis de nombreuses années à la plateforme de gestion mise en œuvre par Provexi pour gérer ces risques.

Par ailleurs, Covivio a procédé à une étude cartographique interne portant sur le risque de montée du niveau de la mer au-delà de 1 mètre, afin d'étudier lesquels de ses actifs européens pourraient être concernés par un tel risque. Les résultats de cette cartographie ont fait apparaître un risque très faible, à hauteur de 2% des actifs analysés sur la totalité des portefeuilles tertiaires et un échantillon représentatif pour le portefeuille résidentiel allemand.

Alignement de la stratégie aux recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

Dans le cadre de la mise en œuvre de son pipeline de développement, Covivio veille à faire évoluer son patrimoine dans une trajectoire compatible avec le scénario 2°C issu de l'Accord de Paris sur le climat de 2015. Pour cela, Covivio s'est fixé des objectifs ambitieux et a mis en place des plans d'actions cohérents avec ses activités en Europe qui tiennent compte des risques liés aux changements climatiques. Le risque climatique a d'ailleurs fait l'objet d'une attention particulière en 2019 avec la réalisation d'un reporting dédié suivant les recommandations de la TCFD.

La gouvernance et l'organisation de Covivio sont structurées de manière à aborder stratégiquement les enjeux climatiques :

- Le Conseil d'Administration contrôle les risques et opportunités liés au changement climatique par le suivi de la performance RSE de la société, et les orientations stratégiques données au Groupe (expression de la Raison d'être, etc.). Le Secrétaire Général porte les sujets du développement durable et de changement climatique au sein du Conseil.
- La Direction du Développement Durable propose et coordonne, avec l'appui de la Direction Générale, les initiatives en matière de lutte contre le changement climatique dans les activités du groupe. La Direction du Développement Durable est en lien avec le Comité Exécutif « Europe », en charge du déploiement de la stratégie du groupe, pour mettre en œuvre les objectifs du Groupe en matière de climat dans le cadre d'un plan d'action RSE européen.

Voir le tableau des risques liés au climat page 35 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Lutter contre l'étalement urbain et l'artificialisation des sols

Covivio s'attache à éviter l'étalement urbain en inscrivant ses développements dans des opérations de requalification qui favorisent la reconstruction de la ville sur la ville. L'utilisation parcimonieuse des sols correspond à une volonté de limiter leur imperméabilisation, de ne pas utiliser de terres vivrières pour construire de nouveaux immeubles, et de prendre en compte d'éventuels risques d'inondation. Les opérations réalisées par le Groupe répondent, partout en Europe, à cette exigence qui permet de participer efficacement à la sauvegarde de zones ayant un fort potentiel de biodiversité.

Covivio s'est doté en 2017 d'un nouveau module « sites et sols pollués », venant compléter la plateforme Provexi dédiée à la gestion des risques sur ses actifs. Ce module permet une lecture exhaustive de l'ensemble des informations contenues dans les diagnostics via une synthèse des sujets analysés (identification des sources potentielles de pollution, bilan des analyses effectuées). L'ensemble de ces informations ainsi qu'une cartographie sur plans interactifs des

données sont mis à disposition des collaborateurs. Les sites pour lesquels un suivi particulier peut s'avérer nécessaire sont identifiés et le pilotage des actions à mener en est simplifié.

En 2019, Covivio n'a fait l'objet d'aucune procédure l'ayant condamnée à assainir ou dépolluer l'un de ses sites en exploitation. Le Groupe s'attache à évoluer vers des projets « zéro artificialisation nette », une part significative de ses opérations (53% des opérations Bureaux France en cours) consistant en des restructurations et surélévations d'ensembles existants.



Principe n°8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Vers 100% d'immeubles certifiés

Depuis son premier développement, Covivio a fait le choix de caractériser les performances de ses nouveaux immeubles en recourant à des certifications globales, reconnues internationalement, comme HQE, BREEAM, ou LEED. De même, afin d'améliorer les performances de son parc déjà en exploitation, Covivio a recours aux certifications HQE Exploitation, BREEAM In-Use ou encore ISO 50 001 pour valoriser la qualité de son management de l'énergie. En outre, certains locataires recourent à des labels qui sont particulièrement adaptés à leur activité, notamment pour le secteur hôtelier.

Covivio s'est fixé comme objectif de détenir 100% d'actifs verts d'ici fin 2025, faisant suite aux objectifs 2010-2020 propres à chaque activité :

- 100% du portefeuille Bureaux France Core d'ici fin 2020 ;
- 100% du portefeuille Bureaux Italie d'ici fin 2022 ;
- 100% du portefeuille Résidentiel Allemagne d'ici fin 2022 ;
- 66% du portefeuille Hôtels d'ici fin 2020.

Au 31 décembre 2019, **83,8% des actifs du Groupe étaient certifiés** pour leur construction (HQE, BREEAM, LEED) ou leur exploitation (BREEAM In-Use, HQE Exploitation...). En dépassant les standards réglementaires, Covivio propose une offre correspondant aux nouvelles attentes du marché, particulièrement dans les grandes métropoles européennes telles que Paris ou Milan, elles-mêmes fortement engagées dans leur transition environnementale.

En complément de ces certifications globales, de nouveaux labels sont apparus, qui permettent de consacrer la performance d'un immeuble au regard d'une problématique spécifique :

- énergie avec BBC rénovation, Effinergie+, E+C- ;
- empreinte carbone avec BBCA ;
- biodiversité avec BiodiverCity ;
- connectivité avec R2S ou WiredScore ;
- bien-être et santé avec Well, OsmoZ ou Fitwel.

Covivio est régulièrement pionnier dans l'expérimentation de ces labels, voire collabore à la rédaction de certains d'entre eux, dès lors qu'ils trouvent une adéquation avec un projet de développement ou rénovation envisagé (typologie, caractéristiques...) et les attentes du client.

Au 31 décembre 2019, voici les taux de verdissement par activité :

- Bureaux France Core : 90,4%
- Bureaux Italie : 72,5%

- Résidentiel Allemagne : 100% grâce à la certification HQE Exploitation sur l'ensemble du parc
- Hôtels Europe : 56,8%

Pour plus d'informations, voir p43-46 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Une trajectoire carbone 2030 validée par l'initiative SBT

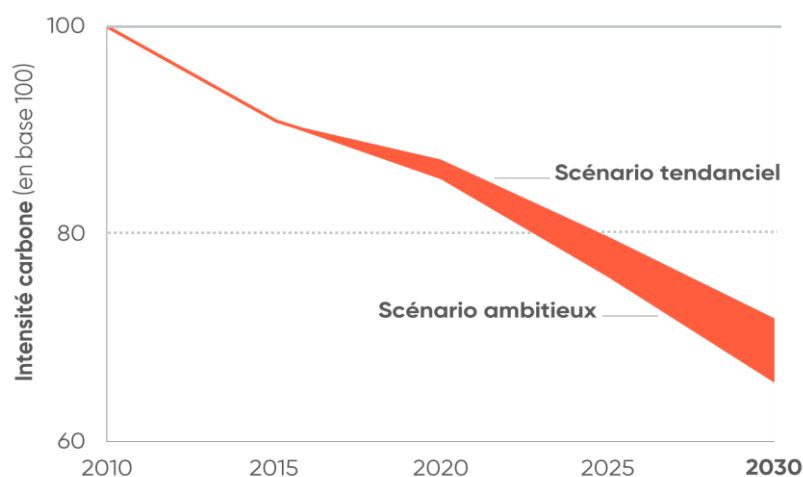
S'agissant de son empreinte environnementale, Covivio veille à faire évoluer son patrimoine dans une trajectoire compatible avec le scénario 2°C négocié lors de l'Accord international de Paris en 2015. Pour cela, Covivio a calculé la trajectoire carbone pour l'ensemble de ses activités en Europe (Bureaux, Hôtels, Résidentiel) avec le CSBT (Centre scientifique et technique du bâtiment). Les objectifs carbone de Covivio couvrent à la fois les immeubles neufs (développement), les travaux menés sur le parc existant (rénovation/restructuration), ainsi que les portefeuilles en exploitation (plans pluriannuels de travaux et consommations énergétiques des bâtiments).

Ces travaux ont mené à la définition d'un engagement ambitieux de réduction des émissions de gaz à effet de serre :

- Réduire de 35% les émissions de gaz à effet de serre par mètre carré directement géré par Covivio (Scopes 1 et 2) d'ici 2030 par rapport à 2017 ;
- Réduire de 34% les émissions de gaz à effet de serre sur un périmètre élargi à la construction et l'exploitation de l'ensemble du patrimoine européen (Scopes 1, 2 et 3) d'ici 2030 par rapport à 2010.

En 2018, l'initiative Science Based Targets (SBTi) a approuvé ces objectifs, en ligne avec un « scénario 2°C » de l'Accord de Paris. Cette initiative est le fruit de la collaboration du CDP (Carbon Disclosure Project), du Pacte Mondial des Nations Unies, du WRI (World Resources Institute) et du WWF. Elle évalue et vérifie les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre des entreprises, afin de s'assurer que ceux-ci s'inscrivent dans un « scénario 2°C ».

Trajectoire carbone du poids carbone moyen d'un m²



Covivio s'implique également auprès de la Ville de Paris, notamment en s'engageant auprès du réseau Paris Action Climat qui a lancé la Charte Paris Action Climat. Cette dernière, qui invite les entreprises à s'engager en faveur de la lutte contre le changement climatique et pour le plan Climat, a de nouveau été signée par Covivio au Niveau Or en 2018. Covivio s'engage ainsi à contribuer à la neutralité carbone de Paris et à la stratégie 1,5°C de 2030.

Ces objectifs ambitieux sont réitérés dans le cadre de la Raison d'Être de Covivio, qui entend maintenir son activité dans une trajectoire maximale de 2°C et dans la mesure du possible de se rapprocher de 1,5°C. Pour y parvenir Covivio travaille à la mise au point d'un plan d'action, à nouveau en coordination avec le CSTB, et participe à différents groupes de travail, en particulier :

- le hub de prescripteurs bas carbone piloté par l'IFPEB (Institut Français pour la Performance du Bâtiment), avec le soutien de Carbone 4, en mutualisant des moyens d'analyse et de choix des solutions bas carbone dans le secteur du bâtiment ;
- la plateforme Sekoya, lancée par Immowell Lab et Eiffage et qui regroupe un certain nombre d'acteurs. C'est la première plateforme carbone & climat, dédiée aux matériaux et procédés bas carbone.

Pour plus d'informations, voir p34-37 et p50-53 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Optimiser sa performance énergétique, réduire ses émissions de CO₂ et mener la transition écologique

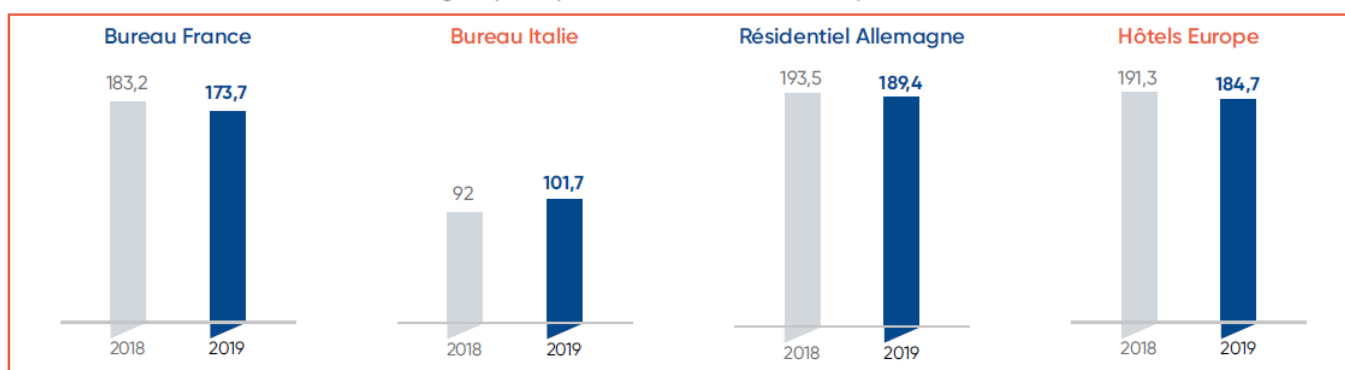
Un reporting environnemental sur l'ensemble des activités du Groupe est réalisé chaque année. Le traitement des données permet ensuite de progresser dans l'analyse et la compréhension des meilleurs leviers pour améliorer la performance environnementale des immeubles.

Trajectoire Energie

Pour continuer à progresser, le Groupe s'est doté en 2019 d'une plateforme de supervision qui permet de recueillir les données de consommation des immeubles instrumentés, et ce en temps réel. L'analyse de ces consommations sera effectuée avec l'aide d'un *Energy Manager* unique dans un premier temps pour le portefeuille objet de la première phase de déploiement : un site pilote en Allemagne (bureaux de Covivio à Berlin), deux en Italie (deux premiers bâtiments livrés dans le cadre de l'opération Symbiosis), ainsi que 17 immeubles gérés directement par les équipes property management de Covivio en France.

Conformément à la Directive européenne sur la performance énergétique des bâtiments et leur transposition en droit national dans les pays où Covivio exerce son activité, le Groupe s'assure de la réalisation de diagnostics de performance énergétique sur ses bâtiments (Energieausweis en Allemagne, Attestato di Prestazione Energetica en Italie).

■ Évolution de la consommation énergétique à périmètre constant sur les portefeuilles (en kWh_{ef}/m²)

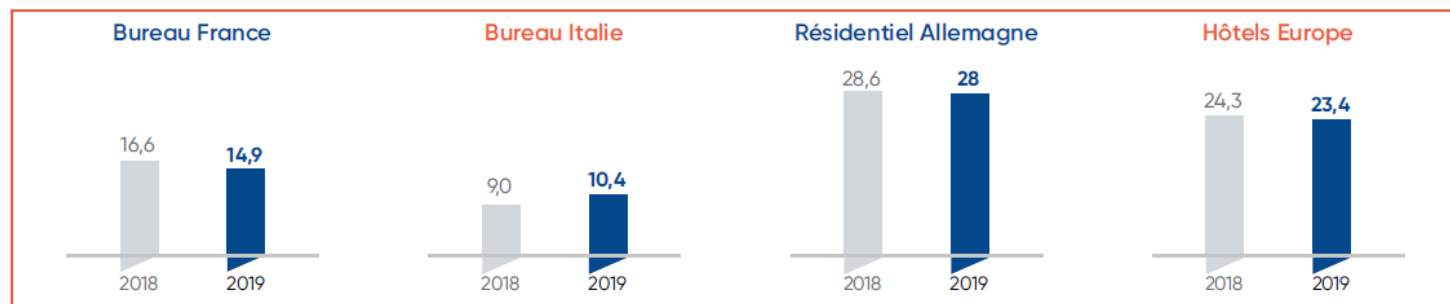


Pour plus d'informations, voir p48-50 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Transition carbone

Les émissions de gaz à effet de serre présentées ci-après sont inhérentes aux consommations d'énergie dans le cadre de l'exploitation des immeubles.

■ Évolution des émissions de GES à périmètre constant sur les portefeuilles (en $kgeqCO_2/m^2$)



Recourir à des énergies renouvelables

Les énergies renouvelables sont un levier fort de réduction de l'empreinte carbone liée à la consommation d'énergie des bâtiments. Dans les différents pays où Covivio exerce et sur ses différents projets, le recours aux énergies renouvelables est étudié avec attention, afin de déterminer les possibilités offertes en prenant en compte les spécificités liées à l'environnement et au contexte réglementaire. Le choix de souscrire à un contrat d'énergie verte a été fait, en cohérence avec les attentes des locataires, sur de nombreux actifs du Groupe, notamment sur la Tour CB21, à La Défense, en France. En Italie, Covivio a souscrit à un contrat d'électricité verte pour l'ensemble des actifs sous gestion directe, depuis décembre 2015. Plusieurs sites ont été équipés de panneaux solaires thermiques (eau chaude sanitaire) ou de panneaux photovoltaïques (production d'énergie renouvelable). Le recours à la géothermie est également largement répandu, comme le recours à des dispositifs innovants, comme Massileo® à Marseille, un réseau d'eau tempérée piloté par Dalkia, qui alimente des bâtiments en chaleur et en froid à partir d'une énergie 100 % renouvelable : la thalasso thermie ou l'énergie thermique des mers.

Les Analyses du Cycle de Vie

Dès 2010, Covivio a réalisé des analyses du cycle de vie (ACV), afin de quantifier les impacts environnementaux d'opérations à chaque stade de leur cycle de vie (extraction, fabrication des matériaux, exploitation de l'immeuble et enfin déconstruction). Ces ACV sont réalisées à partir de l'analyse de six modules (matériaux, énergie, eau, déplacements, chantier et déchets). En 2013, Covivio a fait réaliser la première ACV en France portant sur une rénovation d'immeuble (immeuble Steel – Paris 16e), et en 2014, la première ACV en France sur un hôtel (B&B Porte des Lilas). Toutes ces études sont transmises au programme HQE Performance, contribuant à la construction d'une base de données qui a notamment favorisé l'éclosion du label BBKA (Bâtiment Bas Carbone). En 2020, Covivio a fait réaliser par le CSTB un cahier des charges ACV européen, de façon à rendre plus comparables les résultats des études à venir, et plus directement exploitables dans le cadre des travaux liés à sa trajectoire carbone.

Pour plus d'informations, voir p50-54 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

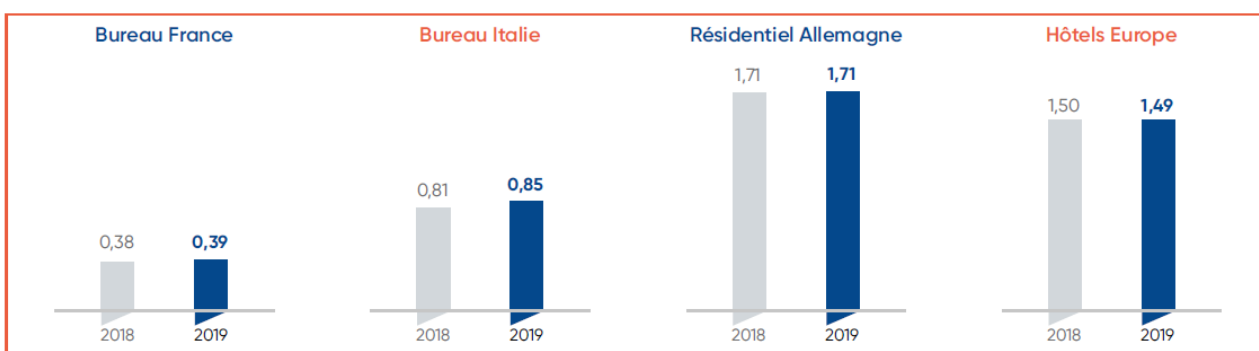
Trajectoire eau

Covivio s'est doté depuis 10 ans d'un reporting en ce domaine, lui permettant de suivre les objectifs fixés dans le cadre de l'exploitation de son parc. Cette consommation d'eau est principalement réalisée par les locataires, pour le nettoyage des parties communes et l'arrosage

des espaces verts, voire le cas échéant par les exploitants des restaurants d'entreprise ou des hôtels. Pour chacun de ses volets, des mesures sont adoptées, qui visent à davantage de frugalité dans l'utilisation de l'eau.

Sur le patrimoine de Covivio, la réduction de l'empreinte hydrique passe par le recours systématique à des installations économes en eau (mousseurs, toilettes 3 litres/6 litres...), et à un suivi attentif des consommations. Les opérations nouvelles développées par Covivio recourent le plus souvent à la récupération des eaux de pluie pour l'arrosage, évitant que celles-ci ne soient renvoyées, via les réseaux de canalisation, dans les rivières puis la mer, au lieu de participer à la reconstitution des nappes phréatiques. L'eau consommée sur le parc en exploitation et lors des opérations de développement provient exclusivement des réseaux d'eau de ville. Covivio n'est pas amené à puiser directement dans les nappes. Sur les chantiers, la consommation d'eau fait également l'objet d'un suivi et des mesures sont mises en place pour la réduire dans le cadre des

Évolution de la consommation d'eau à périmètre constant sur les portefeuilles (en m³/m²)



certifications environnementales.

Pour plus d'informations, voir p54-55 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Transition déchets

L'enlèvement des déchets ne donnant pas lieu à une information de la part des concessionnaires, Covivio s'assure de la généralisation de la collecte sélective (100% de collecte sélective en 2018 et 2019). Sur certains sites, des entreprises privées sont chargées de l'enlèvement des déchets, ce qui permet de suivre les tonnages de déchets par typologie ainsi que la part de déchets recyclés. Par ailleurs, les opérations de développement et les rénovations font également l'objet d'un contrôle rigoureux quant au traitement des déchets. Ainsi, des procédures dédiées sont mises en place sur les chantiers afin d'assurer le recyclage en application des chartes chantier à faible nuisance mises en place dans le cadre des certifications environnementales des projets de développement. En 2018, Covivio Immobilien a eu recours au service de *waste manager* pour plusieurs de ses immeubles, accompagnant les locataires afin de les sensibiliser au recyclage et améliorer la qualité du tri des déchets. Ces mesures ont permis de réduire le nombre de containers de collecte. D'autres initiatives ont également été lancées sur le portefeuille, notamment en termes d'économie circulaire ou de lutte contre le gaspillage alimentaire.

Pour plus d'informations, p56 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Accélérer la transition vers l'économie circulaire

La conception et la gestion des immeubles de Covivio intègre les enjeux relatifs à l'économie circulaire afin de découpler la croissance économique de l'épuisement des ressources naturelles par la création de produits, services, modèles d'affaires et politiques publiques innovants. Des actions de sensibilisation sont menées auprès des équipes en France, Italie et Allemagne, de façon à intégrer les enjeux de l'économie circulaire dans les activités et dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise. Le recours à des matériaux durables et plus facilement recyclables est aujourd'hui répandu dans les pratiques de Covivio, en phase avec des certifications environnementales visées par le Groupe. Par exemple, dans le cadre des projets de rénovation de Covivio Immobilien, l'utilisation de laine de verre ou d'autres matériaux recyclables est systématique pour l'isolation des façades et des toitures.

En Italie, le partenariat avec Politecnico di Milano a notamment donné lieu à la création d'une base de données rassemblant une large gamme de matériaux de construction durables. Disponible sur l'Intranet de l'Université, la base de données est mise à jour continuellement avec de nouveaux matériaux durables, portés ainsi à la connaissance des équipes techniques.

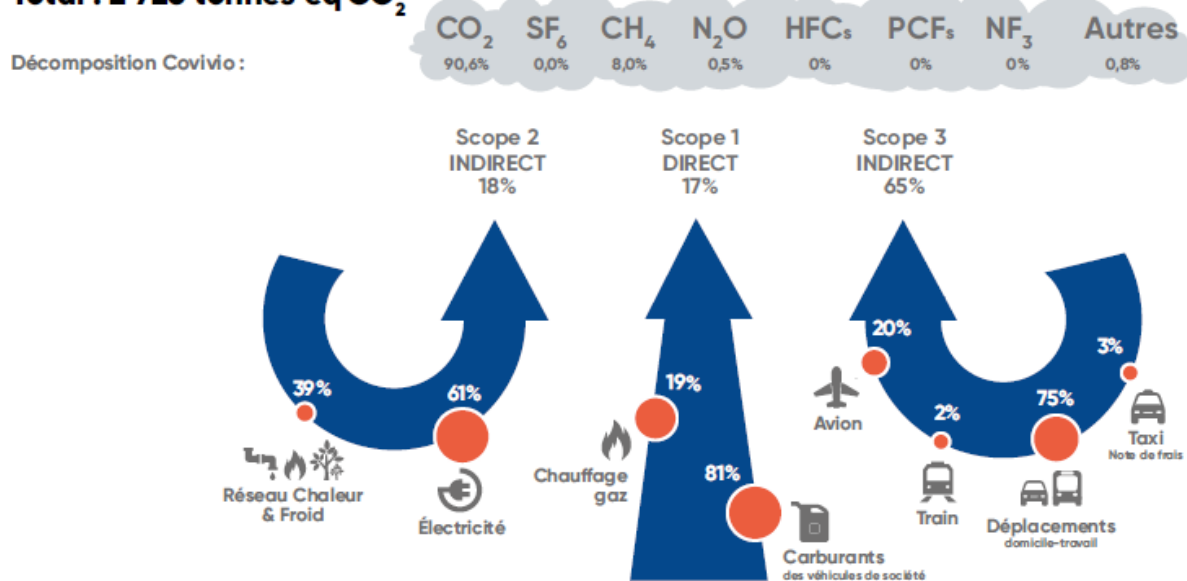
Pour plus d'informations, voir p41 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Des locaux exemplaires et des salariés engagés

Covivio se veut exemplaire dans son fonctionnement quotidien, en appliquant les meilleures pratiques permettant de réduire l'empreinte environnementale dans l'ensemble de ses implantations. Cette dynamique participe à la politique de développement durable du Groupe et s'appuie sur l'adhésion de chaque collaborateur.

Pour la deuxième année consécutive, l'empreinte carbone moyenne par collaborateur du Groupe en Europe est en diminution, à un niveau de 2,74 teqCO₂ en 2019 (vs. 2,88 teqCO₂ en 2018). Pour réduire son empreinte carbone, Covivio a mis en place différentes mesures : rédaction de Plans de Mobilité en France et en Allemagne, mise à disposition de véhicules électriques en Allemagne et en Italie, convention avec des taxis hybrides ou électrique, incitation au vélo via l'installation de rails etc.

Total : 2 726 tonnes eq CO₂



Pour plus d'informations, voir p105-106 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Des locaux exemplaires

En France, les locaux occupés par Covivio au 30, avenue Kléber, à Paris, ont fait l'objet, en 2017, de la construction d'une serre agricole dans la cour de l'immeuble. Le volet agriculture urbaine a été confié à Topager, tant pour la conception et la mise en place des différentes essences plantées et semées, que pour le suivi et l'entretien. Cette serre constitue, en outre, un formidable outil de sensibilisation aux enjeux touchant à la présence de la nature en ville. Des réunions de sensibilisation ont été organisées avec Topager pour présenter les plantations aux salariés, les premières récoltes et expliquer l'importance de la biodiversité en ville.

Les salariés sont de plus en plus demandeurs d'actions concrètes de la part de l'entreprise en faveur de l'environnement et de la vie de la cité. L'engagement de Covivio en matière de développement durable repose sur l'adhésion de chacun, à la fois dans l'exercice de son métier et dans des gestes citoyens qui s'imposent progressivement comme autant de réflexes. Les initiatives concrètes et nombreuses en ce domaine contribuent à la fierté d'appartenance à l'entreprise. Par exemple :

- contrat d'électricité 100% verte pour les implantations italiennes et présence de panneaux photovoltaïques sur la toiture du siège d'Oberhausen (Allemagne) ;
- travaux d'amélioration énergétique de différentes implantations : chauffage et climatisation plus performants, éclairage LED, détection de présence dans les parties communes etc. ;
- installation d'équipements de mesure de la qualité de l'air sur le siège milanais ;
- recours maximal à des produits d'entretien et nettoyants bénéficiant d'un Ecolabel ;
- suppression des bouteilles d'eau en plastique, mise en place de fontaines à eau sur les sites parisiens, et distribution de gourdes en plastique recyclé ;
- un audit déchets des locaux des immeubles des 10 et 30 Kléber a été réalisé en décembre 2019, avec l'aide d'une entreprise adaptée, Cèdre, employant 74 salariés en situation de handicap (ce qui a permis de faire travailler l'équivalent d'un peu plus d'un salarié en situation de handicap durant la période de l'audit).

Des collaborateurs engagés

La conduite du changement s'appuie sur un dispositif complet d'actions. Parmi celles-ci, citons les articles de sensibilisation régulièrement diffusés via l'Intranet du Groupe, ou encore les Covivio Meetings (Green ou Innovation), consistant en des réunions bimensuelles de sensibilisation et d'information sur divers sujets liés aux métiers de Covivio. Des experts (startup, bureaux d'études, avocats, associations, collectivités, etc.) de sujets RSE (constructions bas carbone, outils numériques, nouveaux labels, biodiversité, résilience...), ou de sujets innovation (nouveaux usages, intelligence artificielle...) sont invités à venir présenter des solutions novatrices, des concepts nouveaux ou encore des résultats d'études commandées par Covivio (flexibilité énergétique, trajectoire carbone...).

A l'occasion de la semaine du développement durable de juin 2019, plusieurs événements/actions de sensibilisation à la RSE ont également été organisés en faveur des salariés.

De manière générale, chaque nouvel arrivant est sensibilisé à la RSE lors de la journée d'intégration à laquelle il participe au cours des mois qui suivent son arrivée.

Tout au long de l'année, des actions ponctuelles de sensibilisation et d'engagement des collaborateurs sont mises en place. Par exemple :

- collecte solidaire de jouets organisée sur les sites parisiens avec l'association Rejoué, qui emploie des travailleurs en insertion. 15 kg de jouets ont été ainsi collectés fin 2019 à l'occasion des fêtes de Noël, et pour la seconde année consécutive ;
- collecte au profit des Restos du Cœur ;
- collecte de peluches et de pièces jaunes ;
- plantation de 924 arbres avec Reforest'Action pour le premier anniversaire de Covivio en juin 2019 (924, comme le nombre de collaborateurs au sein du Groupe au moment de cette action, mi-2019).

Pour plus d'informations, voir p107-109 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Faire de chaque site un levier de biodiversité

Depuis 10 ans, Covivio a fait de la protection de la biodiversité un axe important et qualitatif de sa politique patrimoniale, en faisant en sorte que chacun des sites construit géré ou rénové par ses équipes constitue, à sa mesure, un levier de biodiversité. Cet engagement s'est exprimé notamment par la signature de la charte « Objectif 100 hectares » de murs et terrasses végétalisés » de la Ville de Paris et, en 2013 puis 2018, de sa charte « Paris Action Climat ». Cet engagement trouve toute sa place dans la Raison d'être du Groupe, qui prévoit l'aménagement d'espaces verts (jardins, terrasses et murs végétalisés) dans chaque nouvelle opération.

Bien que son patrimoine immobilier soit implanté principalement en milieu urbain, Covivio exerce des pressions directes et indirectes sur la biodiversité. Le secteur immobilier est, en effet, l'un des plus concernés par l'importante érosion de la biodiversité.

Sur ce constat, la politique biodiversité de Covivio se décline en 6 points :

- éco-conception des développements et rénovations et prise en compte de la biodiversité en amont des projets : couloirs écologiques, attentes des parties prenantes et choix des matériaux favorisant l'économie circulaire ;
- aménagement de terrasses végétalisées en milieu urbain participant à l'atténuation de l'effet d'îlot de chaleur urbain ;
- plantation de végétaux indigènes limitant l'arrosage et adaptés aux besoins de la faune locale ;
- mise en place de pratiques de gestion écologiques des espaces verts : ajustement de la fréquence des tontes, tendre vers l'absence d'utilisation de produits phytosanitaires etc. ;
- valorisation des fonctions de l'espace vert auprès des utilisateurs ;
- participation à la recherche et à l'innovation.

Afin d'assurer la prise en compte des enjeux liés à la biodiversité, deux chartes internes ont été rédigées en 2014 et actualisées en 2019 :

- une charte concernant la création d'espaces verts, destinée aux opérations de développement ou de rénovation complète d'espaces verts et facilitant l'obtention d'un label comme BiodiverCity® ;
- une charte concernant la gestion d'espaces verts, visant les opérations en exploitation et facilitant l'obtention d'un label comme BiodiverCity Life®, Eve® ou EcoJardin ;
Sur les quatre immeubles du green bond émis en septembre 2019, trois visent l'obtention du label BiodiverCity®, dont The Sign, une première en Italie. Au total, 230 000 m² de

surfaces de bureaux de Covivio en cours de développement ou déjà livrés vont ainsi bénéficier du label Biodiversity® ou Eco-jardin.

Fin 2017, Covivio a réalisé une cartographie, mise à jour début 2020, à la fois pour ses activités de construction et d'exploitation d'immeubles, pour mesurer ses impacts indirects sur :

- la biodiversité : consommation d'espaces, destruction et fragmentation d'habitats naturels, artificialisation des milieux, imperméabilisation des sols ou encore impacts sur l'infiltration des eaux pluviales ;
- la « biodiversité grise », c'est-à-dire la biodiversité affectée par l'extraction de matières premières, la production et l'utilisation de matériaux de construction.

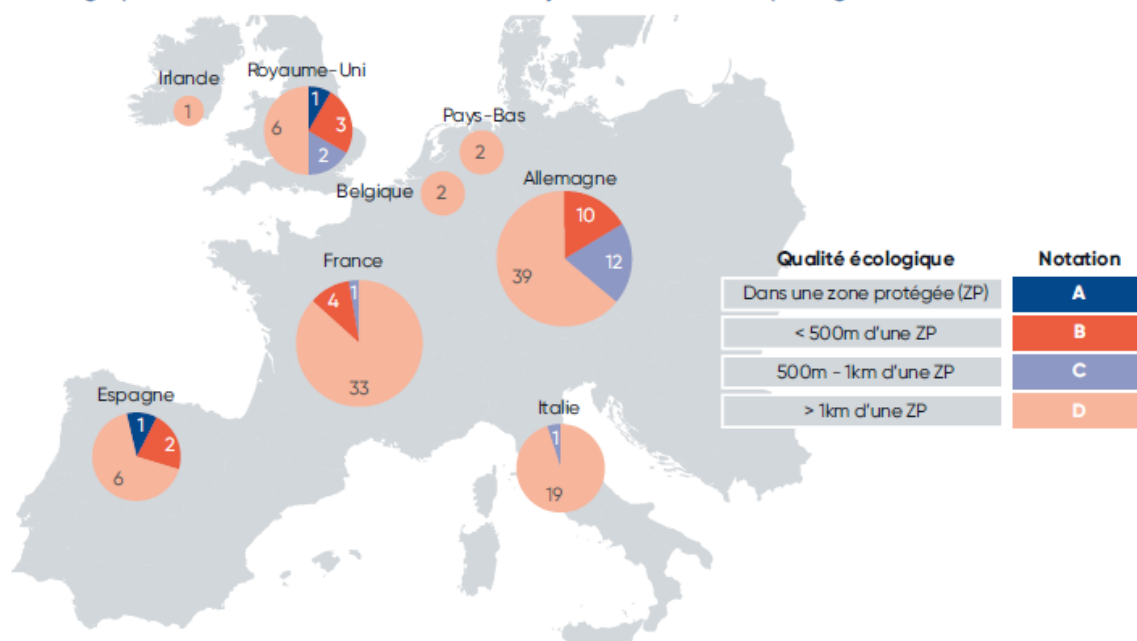
Le patrimoine foncier de Covivio ayant évolué depuis la première réalisation de la cartographie en 2017, Covivio a mandaté un tiers en 2020, le cabinet Gondwana, afin de réaliser la mise à jour de cette cartographie en conformité avec la version GRI Standards de la Global Reporting Initiative (GRI) sur un panel de 144 sites détenus par le Groupe en Europe.

Quatre indicateurs de performance en matière de biodiversité ont été analysés :

- Sites opérationnels détenus, loués ou gérés se situant dans des aires protégées ou riches en biodiversité ou y étant adjacents (Disclosure GRI 304-1) ;
- Description des impacts des activités sur la biodiversité (Disclosure GRI 304-2) ;
- Habitats protégés ou restaurés (Disclosure GRI 304-3) ;
- L'impact des sites sur les espèces figurant sur les listes rouges de l'UICN (Disclosure GRI 304-4).

Sur l'ensemble de ces critères, l'activité de Covivio peut être considérée comme « Performante » voire « Très performante ».

Cartographie des sites de Covivio inclus ou adjacents à une zone protégée



Pour plus d'informations, voir p76-78 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Réussir ensemble la transition environnementale

Covivio a conscience de la nécessité d'impliquer ses partenaires (clients, fournisseurs...) pour assurer la réussite de son action en matière de transition environnementale.

En mettant en place différentes actions concrètes, telles que les annexes vertes et les comités de partenariat développement durable, Covivio a établi les bases d'une relation d'échange efficace et constructive, afin d'optimiser les performances environnementales de ses bâtiments.

Dans le cadre de ses relations privilégiées avec chaque locataire, Covivio organise en France des Comités de Développement Durable depuis 2010. Ceux-ci ont facilité et anticipé la mise en place de l'annexe environnementale, sur 100% des baux portant sur plus de 2 000 m² de bureaux ou de commerces en France. D'autres baux, non soumis à cette obligation, bénéficient également d'une telle annexe. En 2019, les Comités de Développement Durable ont couvert 270 hôtels et plus de 102 immeubles du portefeuille Bureaux France, soit 28 immeubles multi-locataires (88 locataires rencontrés), 9 immeubles mono-locataires et 65 immeubles occupés par des locataires grands comptes.

Il existe également des cahiers des charge preneur à destination des locataires afin que ces derniers respectent certains standards environnementaux en lien avec HQE.

En Italie, Covivio a rédigé, en 2017, un protocole d'entente (« *Memorandum of Understanding* » ou MoU) contenant des clauses environnementales pour les locataires qui souhaitent y adhérer.

En Allemagne, un livret d'accueil est fourni aux résidents des immeubles à leur emménagement. Ce livret contient notamment des informations sur la bonne utilisation du chauffage, le tri sélectif ou encore des astuces de réduction de la consommation énergétique de son logement.

Les locataires du portefeuille de Covivio Hotels ont mis en œuvre des politiques volontaristes, afin de réduire leurs dépenses en énergie et en eau, diminuer leur production de déchets et leur empreinte écologique, resserrer leurs liens avec leurs parties prenantes, et être reconnus comme des acteurs responsables et engagés face aux grands défis environnementaux et sociaux.

Pour plus d'informations, voir p89 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Des sources de financement vertes

Après avoir émis avec succès son premier Green Bond d'une valeur de 500M€ en mai 2016, Covivio a procédé au placement de sa deuxième émission obligataire verte du même montant en septembre 2019. Ainsi, avec cette nouvelle émission, la dette verte de Covivio représente 14% de son endettement total.

Le succès de ces Green Bonds vient récompenser la stratégie ambitieuse de Covivio en matière de développement durable sur l'ensemble de ses activités en Europe. Le Green Bond émis en 2019 permet le financement ou le refinancement de quatre projets de bureaux en cours de développement dont deux restructurations.

Pour plus d'informations, voir p61-65 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019



Principe n°9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

L'innovation, accélérateur de savoir-faire

Pour Covivio, l'innovation est à la fois un facteur d'amélioration de sa compétitivité et d'ouverture vers de nouveaux marchés. Pour chacun de ses trois produits (Bureaux, Hôtellerie et Résidentiel), Covivio a placé l'innovation au cœur de sa stratégie afin d'améliorer l'attractivité de ses immeubles et offrir à ses clients une expérience renouvelée.

A l'échelle européenne, cette stratégie s'articule notamment autour de la conception de bâtiments intégrant et anticipant les nouvelles attentes : ouverture sur la ville, nouvelles conceptions des espaces de travail, nouvelles offres immobilières, bâtiments connectés, bâtiments durables et performants énergétiquement.

Covivio collabore avec les start-ups pour identifier les solutions de demain, en les testant pour ensuite déployer de nouveaux produits ou services prometteurs. Partenaire de l'accélérateur Impulse Partners, Covivio vise le renforcement de la culture de l'innovation, l'encouragement de tests pour l'amélioration continue des process internes et des offres, des produits et des services dédiés aux clients.

Les pays dans lesquels Covivio est fortement implanté développent également des partenariats spécifiques avec des organismes de recherches tels que la fondation *Politecnico di Milano* en Italie. Cette dernière, associée à Covivio et à d'autres entreprises du secteur, développe des programmes de recherche axés sur des sujets tels que l'efficacité énergétique des immeubles, le recours au numérique (BIM, objets connectés...) ou encore la mobilité.

Optimiser la conduite des développements et l'exploitation grâce au BIM (Building Information Modeling)

La modélisation informatique du bâtiment permet de constituer et de faire vivre une base de données 3D, complète et cohérente, tout au long de la durée de vie d'un projet immobilier : conception, réalisation, exploitation, déconstruction. Le BIM améliore également la gestion opérationnelle de l'immeuble, en facilitant la conception des aménagements des espaces et l'accès aux installations (géolocalisation des équipements). Dans le cadre de l'économie circulaire, le BIM est aussi un outil qui permet d'organiser la traçabilité des matériaux et des équipements en vue de leur réemploi. Covivio possède d'ores et déjà des immeubles construits à l'aide du BIM et la plupart de ses récents projets de développement ont désormais recours à cette technologie.

A fin 2019, 71% (en surface) des opérations de développement de plus de 10.000 m² en France et en Italie sont réalisées avec l'aide du BIM, soit 7 opérations pour plus de 140 000m².

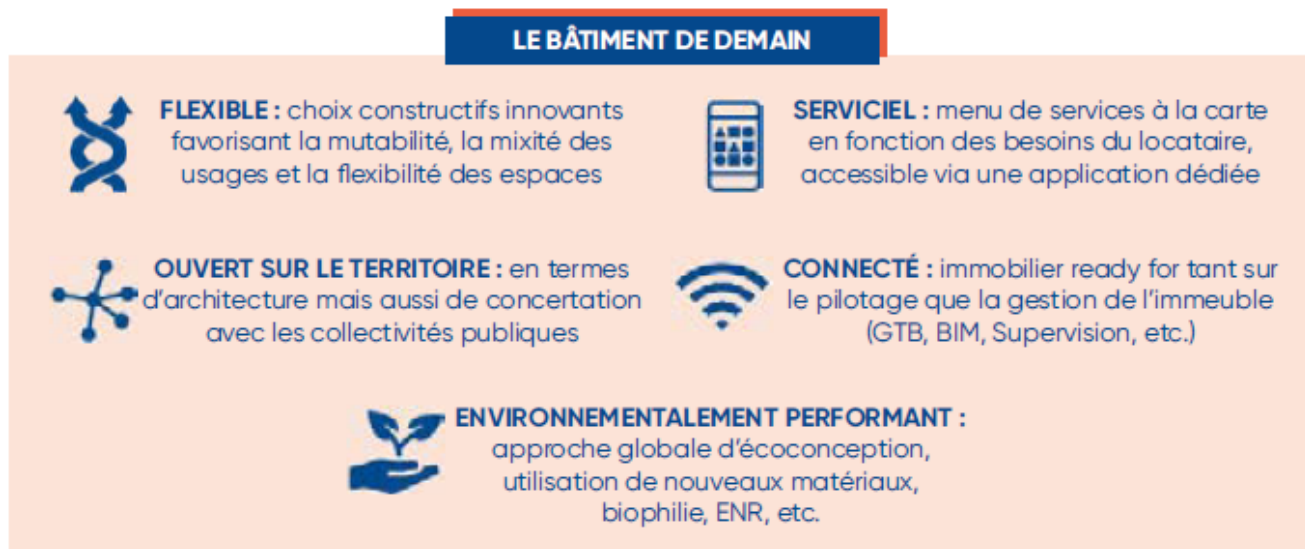
Préparer la « smart city » de demain

Progressivement, les bâtiments vont devenir des éléments du maillage de distribution de l'énergie. Tantôt producteurs et tantôt consommateurs, les *smart buildings* feront partie intégrante de *smart grids* pilotés à l'échelle de quartiers, de villes, eux-mêmes éléments d'ensembles plus vastes. Covivio participe activement à des études consacrées à la flexibilité énergétique, en collaboration avec l'IFPEB, RTE et Enedis, afin de préparer la smart city de demain. Pour Covivio il ne s'agit pas que la ville réalise une prouesse technologique mais qu'elle

assure davantage de bien-être à ses citoyens, et soit plus résiliente aux chocs climatiques à venir.

Un certain nombre de locataires grands comptes estime que la performance énergétique et environnementale est devenue un prérequis, susceptible d'influencer leurs choix d'implantation.

Pour Covivio, le bâtiment de demain est à la fois durable et intelligent et doit répondre simultanément à cinq caractéristiques :



Pour plus d'informations, voir p40-42 du Rapport Annuel de Performance Durable 2019

Environnement : synthèse des résultats 2019

Principe n°7

- ✓ Elargissement des diagnostics au préalable de nouvelles acquisitions et dans la gestion des immeubles (diagnostics amiante, état parasitaire, des risques miniers et technologiques, diagnostics de performance énergétique) ;
- ✓ 100% des sites en Europe font l'objet d'un suivi et de contrôle touchant à la sécurité environnementale ;
- ✓ Réalisation d'un audit résilience sur deux sites pilotes afin d'identifier la capacité de résistance aux principaux chocs environnementaux potentiels ;
- ✓ Mise en place d'un reporting dédié aux impacts climat (TCFD).

Principe n°8

- ✓ Respectivement 90,4% et 72,5% de bureaux « verts » en France et en Italie et 56,8% d'hôtels « verts » au 31 décembre 2019 (en progression sur les trois activités), 83,8% niveau Groupe ;
- ✓ Obtention de la certification NF Habitat HQE™ portant sur 100% du parc résidentiel allemand ;
- ✓ 100% des développements et rénovations de projets tertiaires sont verts ;
- ✓ 100% des annexes environnementales signées en France et nouveaux baux tertiaires en Italie ;
- ✓ Réalisation d'une seconde cartographie biodiversité européenne ;
- ✓ 230 000 m² de bâtiments livrés ou en développement ont ou vont obtenir la labellisation BiodiverCity ou Eco-jardin ;
- ✓ Objectif de réduction de 35% les émissions de GES par m² directement géré par Covivio (scopes 1 et 2) d'ici 2030 par rapport à 2017 ;
- ✓ 100% des actifs bénéficient d'une collecte sélective de déchets ;
- ✓ Réalisation d'un second Green Bond d'une valeur de 500M€.

Principe n°9

- ✓ Recours à la modélisation informatique (BIM) de bâtiments en développement ;
- ✓ Une Politique innovation en faveur de la responsabilité environnementale de l'immeuble ;
- ✓ 90/100 : note obtenue auprès de l'agence de notation Ecovadis en 2019 sur la partie « Environnement »

Pour plus d'informations sur le plan d'action RSE européen 2020, voir Annexe 1



2.D. Lutte contre la corruption

Depuis plusieurs années, Covivio a changé d'échelle et est devenu l'un des leaders européens de son secteur. Sa gouvernance a évolué pour accompagner ce changement.

La promotion de pratiques loyales et éthiques auprès de l'ensemble des parties prenantes du Groupe est un enjeu majeur pour Covivio et répond au risque « Fraude / corruption / éthique » identifié dans la cartographie des risques RSE. Un manquement aux règles déontologiques de la profession et aux procédures internes du Groupe, ou une maîtrise insuffisante des processus commerciaux (négociation, contractualisation, facturation...) et financiers pourraient entraîner d'importantes conséquences : impact réputationnel négatif, perte de confiance des parties prenantes, pertes financières, frein au développement des activités... Pour y remédier, Covivio a mis en place de nombreuses actions de maîtrise du risque, en conformité avec la réglementation des différents pays dans lesquels il opère et les standards internationaux les plus reconnus dans le secteur. Sa Charte Ethique, mise à jour en 2018, est opposable à ses collaborateurs et couvre l'ensemble des enjeux d'éthique auxquels Covivio peut être amené à faire face.

Les actions en ce domaine sont coordonnées par la Direction de l'Audit et du Contrôle Interne ; la Directrice de ce département est également membre du Comité de Direction, ces sujets sont donc portés au plus haut.

Lutte contre la corruption

Les entreprises signataires sont invitées à :



Principe n°10: Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

ODD visés par cette section :



Critères GC Advanced :



Promouvoir des pratiques loyales et éthiques

La Charte Ethique, vecteur de responsabilité

Élément fondamental de la démarche éthique et conformité de Covivio, la Charte Ethique, qui possède un socle commun adapté aux spécificités légales et réglementaires de chaque pays, couvre l'ensemble des collaborateurs français, allemands et italiens du Groupe.

La Charte définit les règles et principes éthiques que tout collaborateur se doit d'appliquer dans ses pratiques professionnelles et ses comportements vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes. Les principes fondamentaux énoncés par cette Charte sont les suivants :

- respect des lois et des règlements (prévention des délits d'initiés, de lutte contre le blanchiment d'argent, la corruption et les infractions assimilées...);
- respect de l'environnement et des personnes (santé et sécurité au travail, prévention des actions discriminatoires, respect des tiers...);
- protection des actifs de la société (réputation, biens, ressources...) et transparence de l'information délivrée, protection des données à caractère personnel.

Juridiquement opposable aux collaborateurs du groupe, la Charte Éthique tient désormais lieu de Code de conduite au sens de la loi Sapin2. Ainsi, le non-respect des règles qui y sont édictées, et notamment tout fait de corruption avérée, pourra, au-delà des sanctions légales, donner lieu à des sanctions strictes pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail ou du mandat de la personne en cause.

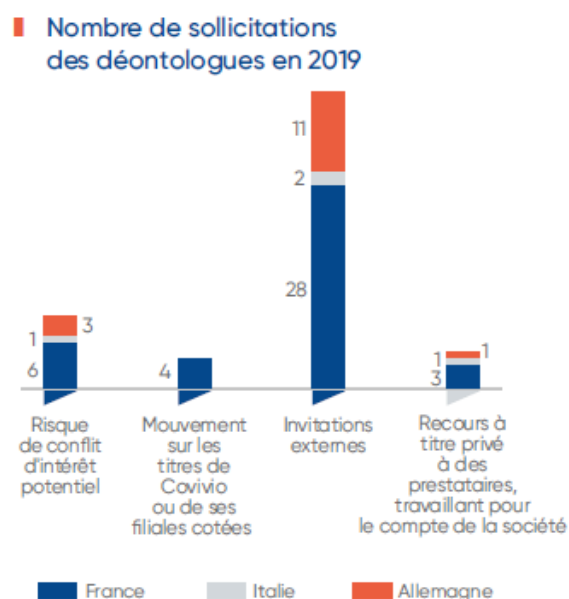
La Charte rappelle notamment la « tolérance zéro » de Covivio en matière de corruption et de trafic d'influence, ainsi que la possibilité, pour toute partie prenante (interne ou externe), de signaler tout agissement contraire aux principes de la Charte via le système d'alerte (alerte@covivio.fr). En 2019, aucun salarié n'a fait l'objet de mesures disciplinaires liées au non-respect de la Charte Ethique. Par ailleurs, Covivio n'a reçu aucune plainte ou n'a fait l'objet d'aucune condamnation pour ces motifs.

Des collaborateurs sensibilisés et formés

La direction de l'Audit et du Contrôle Internes a mis en place des formations régulières et obligatoires délivrées à l'ensemble des collaborateurs. Ces formations, appelées « Matinales du Process », portent sur l'éthique, la compliance et le contrôle interne. Cette pratique, initialement lancée en France, a été généralisée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe en Allemagne et en Italie. La Charte éthique est également portée à la connaissance de chaque nouveau collaborateur, et ce, dès son arrivée dans le Groupe.

Le Déontologue

Le Déontologue, désigné en la personne du Secrétaire Général en France, du Co-Head Germany et du Responsable de l'Audit Interne en Italie, est indépendant et ne rend compte qu'à la Direction Générale. Il a un devoir de confidentialité quant aux informations qui lui sont transmises. Sa mission regroupe plusieurs volets : conseil des collaborateurs en matière de conflits d'intérêts, de respect de la réglementation boursière, de présents et autres avantages reçus ou offerts ; contrôle de l'application des règles déontologiques ; veille réglementaire sur le plan de la déontologie. En 2019, 59 consultations ont été reçues et traitées par les trois Déontologues du Groupe. Par ailleurs, les trois Déontologues ont enregistré 283 déclarations de cadeaux reçus (62 en France 80 en Italie, 141 en Allemagne) conformément à la politique cadeau applicable dans le Groupe.



Le Group Compliance Officer

La fonction de Compliance Officer a été créée en 2018. Le Group Compliance Officer coordonne l'activité de compliance à l'échelle européenne en s'appuyant sur des relais locaux. Dans le cadre de ses missions de mise en conformité du Groupe aux règles et principes éthiques qui lui sont applicables, le Group Compliance Officer :

- participe à l'établissement de la Charte éthique et à sa mise à jour ;
- s'assure de sa diffusion auprès de l'ensemble des collaborateurs lors de son actualisation et à l'arrivée des nouveaux collaborateurs ;
- est en charge de sa mise en œuvre : à ce titre, il veille à ce que chaque direction mette en place les moyens adaptés pour satisfaire aux dispositions qui lui sont applicables, et s'appuie sur la Direction de l'Audit et du Contrôle Interne pour diligenter les contrôles jugés nécessaires ;
- effectue les due diligences de parties tierces ;
- enfin, en cas de manquement à ces règles, il s'assure de la mise en œuvre des dispositions appropriées.

Prévenir les risques de fraude et de corruption

Dans le respect de la réglementation et des dispositions du 10^{ème} principe du Pacte Mondial, Covivio a renforcé son dispositif de prévention des risques en matière de corruption et d'infractions assimilées comme le trafic d'influence.

La cartographie des risques de corruption

Covivio a réalisé une cartographie dédiée aux risques spécifiques de corruption et de fraude à l'échelle européenne, en se faisant accompagner par un conseil spécialisé, afin d'assurer une plus grande transparence et un regard sur les meilleures pratiques du secteur. La cartographie a donné lieu à des recommandations, dont la mise en œuvre à l'échelle européenne par le Group

Compliance Officer fait l'objet d'un suivi régulier par le Comité d'Audit ainsi que par les Comités de Direction de chaque pays. Au regard des risques majeurs identifiés par cette cartographie, Covivio porte une attention particulière à la probité de ses principaux clients et fournisseurs en diligentant des enquêtes de probité, et met en place un reporting comptable spécifique visant à détecter les principaux risques de fraude et de corruption identifiés. Par ailleurs, les opérations jugées sensibles, telles que les acquisitions, ventes d'immeubles ou de sociétés, les travaux de construction ou rénovation, sont encadrées par des procédures adéquates, notamment en ce qui concerne la connaissance des intermédiaires.

En 2019, une clause relative au respect des lois et réglementations applicables à la lutte contre la corruption a été intégrée dans les nouveaux contrats et cahiers des charges signés en France.

Maîtrise des risques de Fraude

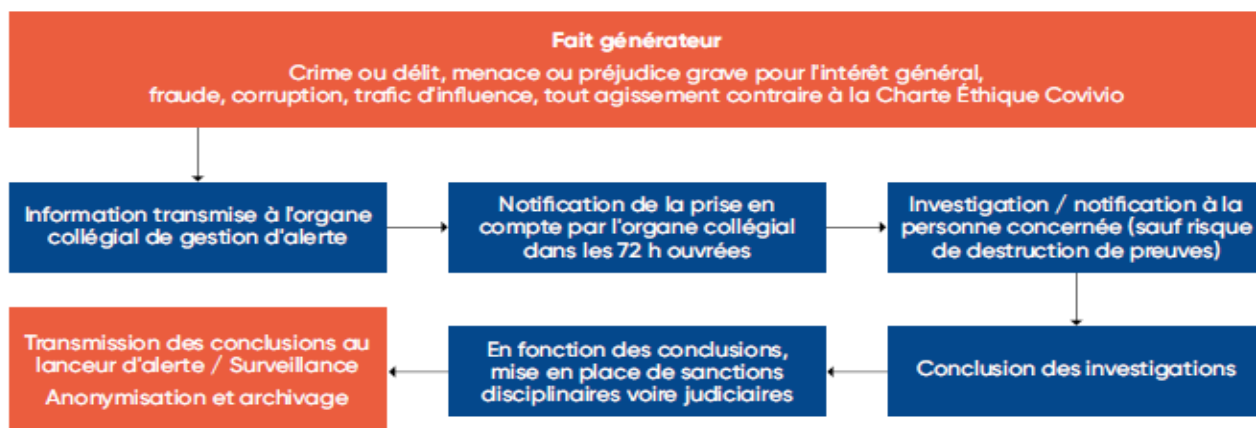
La séparation entre les opérations d'ordonnancement (la commande) et de lancement (le règlement) réduit le risque de fraude. Lors des « Matinales du Process », la société sensibilise les salariés en charge des transactions au risque de fraude et de corruption, et leur rappelle le niveau de tolérance zéro applicable au sein du Groupe. Des audits dits « anti-fraude » sont réalisés régulièrement dans le Groupe, et n'ont pas révélé de dysfonctionnement. Ces mesures font l'objet d'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne, dans le cadre des plans d'audit validés par le Comité d'Audit.

Le dispositif d'alerte

Covivio s'est doté d'un dispositif d'alerte interne dès 2015. Les faits susceptibles d'être couverts par l'alerte sont multiples : crime ou délit, violation grave et manifeste d'une réglementation nationale ou internationale, menace ou préjudice graves pour l'intérêt général... Elle permet également à tout collaborateur de dénoncer les manquements aux principes édictés par la Charte Ethique, et plus généralement, dans les domaines suivants : financier, comptable, bancaire, lutte contre la corruption, manquement au droit de la concurrence, lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail...

L'alerte est mise à la disposition des collaborateurs du Groupe ainsi que l'ensemble des parties prenantes. Elle fait l'objet d'une procédure interne diffusée et expliquée à l'échelle européenne. Son existence est également portée à la connaissance des partenaires et fournisseurs via sa diffusion sur le site internet et la mention qui est faite dans Charte Achats Responsables mise en place en France. Une adresse email spécifique a été créée dans chaque pays (en France : alerte@covivio.fr). En 2019, aucune alerte n'a été exprimée.

PROCÉDURE RÉSUMÉE DE GESTION DES ALERTES



Lutte contre la corruption : synthèse des résultats 2019

Principe n°10

- ✓ Revue de la Charte Ethique européenne pour l'adapter à la Loi Sapin II et aux réglementations de la RGPD ;
- ✓ Nomination d'une Compliance Officer en interne ;
- ✓ Mise à jour et diffusion de la Charte Ethique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe ;
- ✓ 100% des collaborateurs formés au risque de « fraude, éthique, corruption » ;
- ✓ 0 condamnation pour défaut d'éthique ou acte de corruption ;
- ✓ 0 controverses ;
- ✓ Aucune alerte exprimée en 2019 ;
- ✓ Prix AGEFI 2019 – Grand Prix de la Compliance.
- ✓ 80/100 : note obtenue auprès de l'agence de notation Ecovadis en 2019 sur la partie « Ethique »

Pour plus d'informations sur le plan d'action RSE européen 2020, voir Annexe 1

3. Implication dans des initiatives en faveur du développement durable



Covivio pilote un certain nombre d'actions en faveur du développement durable, déclinées autour des 4 axes de sa stratégie RSE, souvent en coopération avec des acteurs externes : associations, locataires, organismes de recherche (CSTB, IFPEB, Palladio), fournisseurs, etc. Les principaux organismes et associations sont listés ci-après :

ADI : L'Association des Directeurs Immobiliers co-organise avec ses partenaires, dont Covivio, des manifestations et activités, plateformes d'échanges et de réflexions destinées aux professionnels de l'immobilier.

Alliance HQE-GBC France : développe et fait progresser la certification HQE (Haute Qualité Environnementale) ainsi que les bonnes pratiques en matière RSE, en lien avec les acteurs. Membre du World Green Building Council, cette association a en outre pour vocation de fédérer, promouvoir et représenter l'immobilier vert français. Jean-Eric Fournier, Directeur du Développement Durable de Covivio en est le Vice-Président.

Article.1 (Née de la fusion des associations Frateli et Passeport Avenir) : Covivio s'engage, depuis 2015, dans une action de mécénat financier et de compétences, axée sur la solidarité et l'égalité des chances (voir p19).

Charte de la Diversité (signée par Covivio en 2010) : incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs. En la signant, ces entreprises s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la diversité (voir p29).

Charte Paris Action Climat : Signataire de la Charte Paris Action Climat en 2016 Covivio fait évoluer la conception de ses immeubles pour, d'une part limiter les changements climatiques et d'autre part faire face à des événements climatiques extrêmes plus fréquents : pics de chaleur, tempêtes, précipitations exceptionnelles, risques d'inondation, de montée des eaux, etc ; (voir p39-40).

Charte "Bâtiment connecté, bâtiment solidaire et humain" : lancée (et signée par Covivio) le 7 décembre 2018 durant le SIMI à l'initiative de SBA, l'Alliance HQE-GBC, Certivéa et avec l'impulsion du secrétaire d'Etat auprès du ministre de la Cohésion des territoires, Julien Denormandie.

Charte Relations Fournisseurs Responsables : conçue en 2010 par la Médiation des entreprises et le Conseil National des Achats, la Charte Relations Fournisseurs Responsables a pour but d'inciter les entreprises et organisations publiques à adopter des pratiques d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs. Signée par Covivio en 2015 (voir p22).

La Cravate Solidaire : association avec laquelle Covivio s'est associé afin de collecter des vêtements professionnels : près de 47 kilos de vêtements récoltés en 2018, qui ont permis d'aider une vingtaine de personnes en difficulté d'insertion professionnelle.

CSTB: Le Centre Scientifique et Technique du Bâtiment, a pour mission de garantir la qualité et la sécurité des bâtiments. Il rassemble pour cela des compétences pluridisciplinaires pour accompagner les acteurs dans le cycle de l'innovation de l'idée au marché et dans la transformation du monde du bâtiment en lien avec les transitions environnementale, énergétique et numérique (p40-41).

EPRA: L'European Public Real Estate Association a pour mission de promouvoir, développer et représenter le secteur immobilier coté (voir p16).

Foyer Sainte Constance: Centre d'accueil (situé à Metz) de jeunes de 16 à 30 ans, pour la plupart privés de famille et seuls en France, dans le but de les accompagner dans leur développement personnel et professionnel. En 2019, Covivio a participé au financement d'un voyage à Paris d'une vingtaine de ces jeunes (voir p19).

FSIF: La Fédération des Sociétés Immobilières et Foncières a pour principale mission d'étudier, de promouvoir et de représenter les intérêts collectifs et professionnels des sociétés immobilières. Jean-Eric Fournier est président de la Commission Développement durable de la FSIF.

GRI (Global Reporting Initiative): initiative internationale à laquelle participent des entreprises, ONG, cabinets, universités pour élaborer et diffuser des lignes directrices afin d'aider les entreprises à produire des rapports sur les dimensions économiques, sociales et environnementales de leurs activités, produits, services (voir p18).

Les Grands Voisins: journée solidaire d'immersion de 90 collaborateurs en 2018 au sein du tiers-lieu associatif pour offrir une aide concrète à 4 associations et découvrir des alternatives d'engagements inspirantes.

Hub des prescripteurs Bas-carbone: coordonnée par l'IFPEB et Carbone 4, cette plateforme collaborative permet à ses participants d'avoir accès à une série d'outils, de prestations ciblées ainsi que de l'information par famille de matériaux iso-fonctionnels. Elle assure également la formation des chargés d'opérations et permet l'échange d'analyses et de retours d'expérience (voir p40).

IFPEB: l'Institut français pour la performance du bâtiment est une alliance d'acteurs économiques qui s'attache à mettre en œuvre, grâce à la connaissance opérationnelle, les moyens d'une transition énergétique et environnementale ambitieuse et efficace pour l'immobilier et la construction compatible avec le marché. Les activités de l'Institut se divisent en 4 grandes thématiques : énergie, économie circulaire, rénovation du parc immobilier et ISR (voir p48).

Immowell Lab (incubateur de start-up): l'ambition du Groupe de soutenir des start-ups innovantes spécialisées sur des thématiques liées à la qualité de vie au bureau et de rester à l'avant-garde des nouvelles idées et techniques qui permettent de concevoir l'immobilier de demain (p40).

Institut Palladio: créé en 2008 avec 5 mécènes du monde de l'immobilier (dont Covivio): a pour objectif de réunir les acteurs du secteur dans le but d'en assurer le rayonnement par le développement de la formation, la recherche et la concertation.

Orée: association qui rassemble des entreprises, collectivités territoriales, associations professionnelles et environnementales, organismes académiques et institutionnels pour

développer une réflexion commune sur les meilleures pratiques environnementales et mettre en œuvre des outils pratiques pour une gestion intégrée de l'environnement.

Pacte Mondial (Global Compact) : engagement sur les 10 principes universels relatifs aux Droits de l'Homme, à l'environnement, au droit du travail et à la corruption. Chaque année Covivio publie une COP (Communication On Progress) sur le site du Global Compact, décrivant les initiatives et résultats du Groupe en ces domaines.

Plan Bâtiment Durable : lancé en janvier 2009, le Plan Bâtiment Durable fédère un grand nombre d'acteurs du bâtiment et de l'immobilier autour de l'atteinte d'objectifs d'efficacité énergétique et environnementale de ce secteur.

Groupe Professionnel Développement Durable de RICS France : Jean-Eric Fournier anime ce groupe professionnel au sein d'une institution internationale dont les travaux, les publications (Charte de l'expertise en évaluation immobilière, *Red Book...*) jouent un rôle majeur dans le secteur du bâtiment et de l'immobilier en France et dans le monde.

Concours Reinventing Cities : Lancé à l'initiative du C40, le prestigieux concours *Reinventing Cities* a pour ambition d'impulser un vaste programme de rénovation urbaine durable. Situé à proximité de Symbiosis et de la Fondation Prada, le projet Vitae a été conçu dans une démarche d'intelligence collective en mobilisant de nombreux acteurs de référence à Milan.

SBA (Smart Building Alliance for Smart Cities) : Association destinée à favoriser l'avènement du smart building et de la smart city, SBA rapproche le monde du bâtiment et des industriels, sociétés de services, bureaux d'études, start-up innovantes, architectes, constructeurs, promoteurs, etc. C'est un immeuble Covivio (le « 21 Marquette » à Toulouse) qui a été le premier à obtenir le label R2S (Ready to Service) et ce même immeuble est en 2020 l'un des pilotes pour expérimenter le référentiel R2S 4GRIDS, en coordination avec Certivéa, le certificateur.

SEKOYA : crée à l'initiative d'Eiffage et pilotée par Impulse Partners, cette plateforme carbone & climat, constitue un « club industriel bas carbone » associant grands groupes, PME et start-up porteuses de solutions techniques bas carbone (p40).

Covivio, au travers de ses représentants, participe régulièrement à des tables-rondes, congrès, conférences relatifs aux thématiques du développement durable.





Covivio et ses filiales ne versent pas de fonds, ni ne fournissent des services à un aucun parti politique, ni à aucun titulaire de mandat public ou candidat à un tel mandat. Covivio ne pratique pas de lobbying direct et s'applique à encadrer tout recours à des cabinets ou organismes spécialisés déclarés au registre de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

4. Table de concordance GC Advanced

| Thèmes et critères | Chapitres |
|---|---|
| Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations | |
| C1 – La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles | 1.D. Un pilotage européen de la stratégie RSE de Covivio |
| C2 – La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur | 1.B. Un modèle d'affaires résilient et durablement créateur de valeur 1.C. Identifier les risques et saisir les opportunités 2.A. Droits de l'Homme 2.C. Environnement 2.D. Lutte contre la corruption |
| Politiques et procédures fiables concernant les droits de l'Homme | |
| C3 – La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des droits de l'Homme | 2.A. Droits de l'Homme |
| C4 – La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'Homme | 1.C. Identifier les risques et saisir les opportunités 2.A. Droits de l'Homme 2.B. Normes internationales du travail 2.D. Lutte contre la corruption 3. Implication dans des initiatives en faveur du développement durable |
| C5 – La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme | 1.D. Un pilotage européen de la stratégie RSE de Covivio 2.A. Droits de l'Homme 2.B. Normes internationales du travail 2.D. Lutte contre la corruption |
| Politiques et procédures fiables concernant les normes internationales du travail | |
| C6 – La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail | 2.A. Droits de l'Homme 2.B. Normes internationales du travail |
| C7 – La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail | 2.A. Droits de l'Homme 2.B. Normes internationales du travail 2.D. Lutte contre la corruption |
| C8 – La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail | 2.A. Droits de l'Homme 2.B. Normes internationales du travail 2.D. Lutte contre la corruption |
| Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement | |
| C9 – La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement | 3. Implication dans des initiatives en faveur du développement durable 2.A. Droits de l'Homme 2.C. Environnement |
| C10 – La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement | 1.C. Identifier les risques et saisir les opportunités 1.D. Un pilotage européen de la stratégie RSE de Covivio 2.C. Environnement 2.D. Lutte contre la corruption |
| C11 – La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement | 1.D. Un pilotage européen de la stratégie RSE de Covivio 2.A. Droits de l'Homme 2.C. Environnement |
| Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption | |
| C12 – La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption | 2.A. Droits de l'Homme 2.D. Lutte contre la corruption |
| C13 – La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption | Editorial du Directeur Général 2.A. Droits de l'Homme 2.B. Normes internationales du travail 2.D. Lutte contre la corruption |
| C14 – La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption | 1.F. Une stratégie RSE reconnue 2.D. Lutte contre la corruption |
| Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies | |
| C15 – La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU | Introduction– 17 Objectifs de Développement Durable pour transformer le monde |
| C16 – La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie | 3. Implication dans des initiatives en faveur du développement durable 2.A. Droits de l'Homme 2.B. Normes internationales du travail 2.C. Environnement |
| C17 – La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique | Editorial du Directeur Général 3. Implication dans des initiatives en faveur du développement durable |

| | |
|---|---|
| C18 – La COP décrit des partenariats et une action collective | 3. Implication dans des initiatives en faveur du développement durable |
| Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises | |
| C19 – La COP décrit l'engagement du Président et de la direction | Éditorial du Directeur Général 1.D. Un pilotage européen de la stratégie RSE de Covivio |
| C20 – La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance | 1.D. Un pilotage européen de la stratégie RSE de Covivio |
| C21 – La COP décrit l'implication des parties prenantes | Éditorial du Directeur Général 1.E. Co-construire la performance avec les parties prenantes 2.C. Environnement 2.D. Lutte contre la corruption |

Annexe 1 – Plan d'action RSE européen de Covivio

| FAMILLE DE RISQUE | RISQUE | ENGAGEMENT | OBJECTIFS | | |
|--|--|---|---|---|-----------------------------|
| BÂTIMENT DURABLE | AXE 1 : REDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DU PARC, MAINTENIR SON ATTRACTIVITE ET PRESERVER SA VALEUR | | | | |
| Obsolésence du parc, transitions énergie et carbone, et ville résiliente | Obsolésence des actifs / Valeur verte / Produits anticipant les évolutions sociétales | Verdir le patrimoine  | Détenir des actifs verts à hauteur de : | 100% R | |
| | | | | 100% | |
| | | | | 80% | |
| | | | | 100% | |
| | | | Développer et réhabiliter des actifs à hauteur de : | 66% | |
| | | | | 100% | |
| | | N/A | | | |
| | Maîtrise des dépenses d'exploitation (énergie, déchets, certifications) | Garantir le bien-être des clients  | Développer des actifs labellisés en matière de bien-être | 100% R | |
| | | | Améliorer la performance énergétique et réduire les émissions de CO₂  | Réduire la consommation énergétique sur l'ensemble du parc | -15% |
| | | | | 2008 / 2020 : -40% - Objectif : 295 kWhép/m ² SHON/an | 2010 / 2030 : -50% |
| | | | | 2015 / 2020 : -15% - Objectif : 165 kWhép/m ² GLA/an | 2015 / 2030 : -30% |
| | | | | Objectif : 194 kWhép/m ² Nütz/an | 2017/2025 : -15% |
| | | | | 2008 / 2020 : -40% - Objectif : 415 kWhép/m ² /an | 2010 / 2030 : -50% (hôtels) |
| | | | | Réduire les émissions de CO₂ : | 2010/2030 : -34% R |
| | | | | Objectif : 20 Kgeq CO ₂ /m ² SHON/an | 2008/2020 : -20% |
| | | | | Objectif : 20,5 Kgeq CO ₂ /m ² GLA/an | 2015/2020 : -50% |
| | | | | Objectif : 29 Kgeq CO ₂ /m ² Nütz/an | 2017/2025 : -15% |
| Objectif : 33,6 Kgeq CO ₂ /m ² /an | | | | 2008/2020 : -40% | |
| Mener la transition écologique  | Maîtrise la consommation d'eau en deçà de : | ≤0,5m ³ / m ² SHON/an | | | |
| | | ≤1m ³ / m ² GLA/an | | | |
| | | ≤1,5m ³ / m ² Nütz/an | | | |
| | | ≤2m ³ /m ² /an | | | |
| | Réduire la production de déchets sur les actifs en gestion directe | 2020/2030 : -15% | | | |
| | Réduire la production de déchets et promouvoir le recyclage sur 100% du parc et 100% des chantiers de développements et restructurations | 100% | | | |



Challenge














Objectif en cours d'atteinte



Objectif atteint ou dépassé

| PÉRIMÈTRE | ÉCHÉANCE | RÉALISATIONS 2019 | AVANCEMENT |
|------------------------|-------------|--|------------|
| Parc européen core | 2025 | • 83,8% d'immeubles verts à fin 2019 | |
| Bureaux France | 2020 | • 90,4% d'immeubles core verts à fin 2019 (contre 84,4% en 2018) | |
| Bureaux Italie | 2022 | • 72,5% d'immeubles verts à fin 2019 (contre 67,1% en 2018) | |
| Résidentiel Allemagne | 2020 | • 100% d'immeubles certifiés HQE Exploitation dès la fin 2019 | |
| Hôtels Europe | 2020 | • 56,8% d'immeubles verts à fin 2019 (contre 51,5% en 2018) | |
| Parc tertiaire | 2025 | • 100% des immeubles livrés en 2019 ont bénéficié d'une certification HQE ou BREEAM ou LEED : 8 actifs verts livrés, soit 45 600 m ² et 682 chambres | |
| Résidentiel Allemagne | 2025 | • Réalisation d'un premier pilote sur une opération de développement de 106 logements à Berlin (certification HQE) | |
| Bureaux | 2020 / 2030 | • Covivio expérimente les labels WELL sur les opérations Flow (Montrouge) et Symbiosis D (Milan), Osmoz dans le cadre de la rénovation de l'immeuble situé rue Jean Goujon à Paris, et FitWel suite à la rénovation de Art & Co. (Paris). Sa politique de labellisation "bien-être" sera décidée sur la base de cette expérimentation. | |
| Groupe | 2020 / 2030 | • 321 kWhep/m ² en 2019 | |
| Bureaux France | 2030 | • 303 kWhep/m ² en 2019 -35% par rapport à 2008 | |
| Bureaux Italie | 2030 | • 131 kWhep/m ² en 2019 -33% par rapport à 2015 | |
| Résidentiel Allemagne | 2025 | • 225 kWhep/m ² en 2019 -1,3% par rapport à 2017 | |
| Hôtels Europe | 2030 | • 369 kWhep/m ² en 2019 -46,5% par rapport à 2008 | |
| Groupe | 2030 | • Trajectoire carbone (Scope 1, 2, 3) approuvée par l'initiative SBT : -34% d'ici 2030 par rapport à 2010 | |
| Bureaux France | 2020 | • 13,8 kgeqCO ₂ /m ² en 2019 -45% par rapport à 2008 | |
| Bureaux Italie | 2020 | • 12,8 kgeqCO ₂ /m ² en 2019 -69% par rapport à 2015 | |
| Résidentiel Allemagne* | 2025 | • 31,4 kgeqCO ₂ /m ² en 2019 -8,2% par rapport à 2017 | |
| Hôtels Europe | 2020 | • 34,5 kgeqCO ₂ /m ² en 2019 -39,5% par rapport à 2008 | |
| Bureaux France | 2025 | • 0,4 m ³ /m ² en 2019 -4,8% par rapport à 2008 | |
| Bureaux Italie | 2025 | • 0,71 m ³ /m ² en 2019 -23,7% par rapport à 2015 | |
| Résidentiel Allemagne* | 2025 | • 1,87 m ³ /m ² en 2019 +43% par rapport à 2015 (évolution du panel représentatif) | |
| Hôtels Europe | 2025 | • 1,5 m ³ /m ² en 2019 -34,8% par rapport à 2008 | |
| Groupe | 2030 | • 71% sur les immeubles en gestion directe bénéficiant d'un reporting déchets. 15 kg/m ² /an en 2019 | |
| Groupe | Permanent | • 100% des actifs sont équipés de systèmes de collecte sélective de déchet | |

| FAMILLE DE RISQUE | RISQUE | ENGAGEMENT | OBJECTIFS | |
|---|--|--|---|-----|
| Santé, sécurité, bien-être | Sûreté / Sécurité environnementale / Conformité réglementaire | Maîtriser les risques liés à la santé et à la sécurité   | Maîtriser les risques environnementaux et sanitaires | NA |
| | | Améliorer l'accessibilité   | Détenir des actifs accessibles aux personnes à mobilité réduite à hauteur de : | 80% |
| SOCIÉTAL | | | | |
| AXE 2 : CONTRIBUER A LA DIFFUSION DES PRATIQUES ECO-RESPONSABLES ET OCCUPER UNE PLACE ACTIVE DANS LA VIE DE LA CITÉ, EN PARTENARIAT AVEC LES PARTIES PRENANTES | | | | |
| Ville inclusive et durable | Supply chain responsable | Echanger avec les fournisseurs et les clients   | Faire signer la Charte Achats Responsables à l'ensemble de nos fournisseurs clés | |
| | Qualité de la relation avec les parties prenantes externes (clients, fournisseurs...) | | Innover avec nos fournisseurs autour des valeurs du Groupe | |
| | | | Optimiser la satisfaction des locataires R | |
| | | | Innover avec nos clients R | |
| | Intégration dans la ville durable | Agir pour une ville durable   | Simplifier dans des initiatives de dynamisation des territoires | |
| | | | Co-construire avec nos parties prenantes un espace urbain cohérent et collaboratif R | |
| | | Promouvoir les droits de l'Homme et l'égalité des chances R | | |
| | Faire de chaque site un levier de biodiversité  | Participer à l'intégration de la biodiversité en ville et mener des initiatives innovantes sur le sujet R | | |
| | Détenir des actifs bénéficiant d'une bonne accessibilité   | Détenir des actifs accessibles aux transports en commun à moins de 10 minutes à pied à hauteur de 100% | | |



Challenge











Objectif en cours d'atteinte



Objectif atteint ou dépassé

| PÉRIMÈTRE | ÉCHÉANCE | RÉALISATIONS 2019 | AVANCEMENT |
|----------------|-----------|---|------------|
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> 100% des sites font l'objet d'un suivi et de contrôles Réalisation d'un audit résilience sur un pilote afin d'identifier la capacité de résistance aux principaux chocs environnementaux potentiels | |
| Bureaux France | 2020 | <ul style="list-style-type: none"> Mise en conformité dans le cadre de chaque opération de restructuration 83,3% (en valeur PdG) des bureaux sont accessibles à fin 2018 | |
| Bureaux Italie | 2020 | <ul style="list-style-type: none"> Mise en conformité dans le cadre de chaque opération de restructuration 99,5% (en valeur PdG) des bureaux directement gérés par Covivio en Italie sont accessibles à fin 2018 | |
| | | | |
| Groupe | 2025 | <ul style="list-style-type: none"> Politique achats responsables lancée sur périmètre français dès 2010 et totalement remise à jour en 2018 Expérimentation lancée sur périmètre italien en 2019 | |
| Bureaux France | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> Participation à différents groupes de travail en lien avec nos fournisseurs : flexibilité énergétique, carbone, valeur immatérielle, etc. | |
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> Etudes de satisfaction réalisées en France et en Italie : taux de satisfaction moyen supérieur à 90% Engagement à traiter toute demande clients sous 24h | |
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> Développement de nouveaux concepts de services : Application Covivio Immobilien en Allemagne Lancement de l'application MonBuilding sur les immeubles multilocataires de bureaux | |
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> Etude d'impacts socio-économiques sur l'ensemble des activités du Groupe en Europe réalisée en 2018 15 100 emplois soutenus | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Faire de nos opérations de véritables morceaux de ville intégrant les différents usages urbains : coworking, connectivité... Symbiosis à Milan, Euratlantique à Bordeaux, Euromed à Marseille Création d'un Comité des parties prenantes dès 2020 qui rassemblera équipes, actionnaires, clients, fournisseurs, urbanistes... | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Adhésion aux principes et valeurs du Pacte Mondial de l'ONU : Trophée de la meilleure COP 2016 (France), publication de la première COP Groupe niveau GC Advanced dès 2018 Création d'une Fondation en 2020 qui fédérera l'ensemble de nos actions en faveur de l'égalité des chances et de la préservation de l'environnement | |
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une première cartographie européenne des impacts des activités du groupe sur la biodiversité. Plus de 75% des sites étudiés à plus de 1km de zones d'intérêt | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 230 000 m² de bureaux bénéficient du label BiodiverCity ou EcoJardin Dès 2020, tous les nouveaux projets de développement disposeront d'espaces verts (terrasses, patios, rooftops, agriculture urbaine) | |
| Groupe | 2025 | <ul style="list-style-type: none"> 98,7% (en valeur) du patrimoine situés à moins de 10 minutes à pied des transports en commun : 100% Bureaux France core / 98,3% Bureaux Italie / 96,5% Hôtels Europe / 98,% Résidentiel Allemagne (panel représentatif) | |

| FAMILLE DE RISQUE | RISQUE | ENGAGEMENT | OBJECTIFS |
|--|---|--|--|
| SOCIAL | AXE 3 : ENRICHIR, PAR DES POLITIQUES INNOVANTES, LES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS, LEUR MOBILITÉ, LEUR DIVERSITÉ, LEUR CAPACITÉ D'ADAPTATION POUR RÉPONDRE AUX DIFFÉRENTES MUTATIONS | | |
| Qualité du capital humain | Compétences/ Attractivité/ Diversité | Développer le capital humain   | Attirer, développer et retenir les talents |
| | | | Promouvoir la diversité et l'égalité |
| | | | Améliorer la qualité de vie au travail et concilier un équilibre vie professionnelle/vie personnelle |
| | | | Mesurer le bien-être des équipes tous les deux ans R |
| | | Être exemplaire dans l'exercice de nos valeurs RSE  | Réduire les émissions de CO ₂ générées par nos salariés |
| | | | Faire de chaque salarié un acteur du développement durable Impliquer les collaborateurs dans les engagements du Groupe R |
| GOVERNANCE | AXE 4 : GARANTIR UN CADRE ÉTHIQUE ET TRANSPARENT ASSURANT DES PRATIQUES EXEMPLAIRES À TOUS LES ÉCHELONS DE L'ENTREPRISE | | |
| Gouvernance efficace et attentive à l'éthique | Fraude / Corruption / Éthique | Conduire une gouvernance performante   | Optimiser la performance du Conseil d'Administration |
| | | | Rester leader en matière de transparence dans le reporting de nos activités |
| | | 40% de femmes siégeant au Conseil d'Administration | |
| | | Promouvoir les valeurs éthiques  | 45% de membres indépendants siégeant au Conseil d'Administration |
| | Protection des données / Smart Building  | Améliorer la connectivité des bâtiments  | Développer l'innovation et conduire des études prospectives dans une logique de création de valeur |
| | | | Assurer un haut niveau de connectivité au sein de nos immeubles R |
| Réaliser des pilotes pour la mise en place d'outils de suivi des consommations à distance d'énergie (smart metering) | | | |



Challenge



Objectif en cours d'atteinte



Objectif atteint ou dépassé

| PÉRIMÈTRE | ÉCHÉANCE | RÉALISATIONS 2019 | AVANCEMENT |
|-----------|-----------|--|------------|
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> 994 salariés (51% de femmes et 49% d'hommes) dont 91% en CDI Partage des savoir-faire et connaissances à l'échelle du groupe et multiplication des projets transverses entre les trois entités européennes | ◆◆◆ |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Programme ex-aequo : sensibilisation des collaborateurs au sujet de l'égalité hommes/femmes, programme de mentoring bénéficiant à 19 françaises, Italiennes et allemandes. | ◆◆◆ |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Accord Qualité de Vie au Travail en France, mise en place du télétravail | ◆◆◆ |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Enquête de satisfaction des collaborateurs réalisées en 2019 à l'échelle du Groupe | ◆◆ |
| Groupe | 2020 | <ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une première étude d'empreinte carbone corporate au niveau Groupe dès 2017 2,74 teqCO₂/salarié en 2019 | ◆◆ |
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> Nombreuses actions mises en œuvre : semaine du développement durable, visites de sites remarquables, organisation de green meetings | ◆◆ |
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> Implication de collaborateurs dans différentes actions : Palladio, Article.1, Passerelle... Dès 2020, les collaborateurs pourront consacrer chaque année une journée solidaire pour accompagner un projet sociétal identifié par la Fondation afin de démultiplier les engagements du Groupe. | ◆◆ |
| Covivio | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> Evaluation des membres du Conseil d'Administration annuellement et, de manière formalisée, tous les trois ans | ◆◆◆ |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Observation des meilleurs référentiels internationaux : EPRA, Afep-MEDEF, GRI, SASB... | ◆◆◆ |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 40% de femmes au Conseil d'Administration depuis 2017 | ◆◆◆ |
| Covivio | | <ul style="list-style-type: none"> 60% d'indépendants siégeant au Conseil d'Administration depuis 2017 | ◆◆◆ |
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> "Mise à jour et diffusion de la Charte Ethique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe 100% des collaborateurs formés à ces principes" | ◆◆◆ |
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> Etudes réalisées en partenariat avec les associations SBA, Orée, Alliance HQE-GBC, IFPEB... sur différents sujets : BIM, BOS, biodiversité, ACV, flexibilité énergétique, carbone... | ◆◆ |
| Groupe | Permanent | <ul style="list-style-type: none"> Riverside à Toulouse, premier immeuble labellisé R2S en France 3 immeubles Wellio certifiés Wiredscore, au 31/12/2019, 3 immeubles labellisés et plusieurs en cours de labellisation R2S ou WiredScore | ◆◆ |
| Groupe | 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un système de Supervision sur des bâtiments tertiaire core en gestion directe 2019 / 2020 : réalisation de 21 pilotes en France, 1 en Allemagne et 2 en Italie | ◆◆ |

Annexe 2 – Raison d’être de Covivio

Covivio exprime sa Raison d’être

Depuis plus de 20 ans, Covivio contribue à façonner les grandes villes européennes, en concevant pour ses clients des bureaux, des hôtels et des logements.

En adoptant en 2018 sa nouvelle identité, Covivio a affirmé son ambition de se rapprocher encore davantage de ses utilisateurs finaux et créer pour eux des espaces vivants pour travailler, voyager, habiter.

Aujourd’hui, le Conseil d’administration et les équipes de Covivio ont décidé d’aller plus loin et d’exprimer comment nous entendons apporter, en associant l’ensemble de nos parties prenantes, notre contribution aux principaux enjeux sociaux, environnementaux et économiques. Nous avons ainsi défini notre Raison d’être...

CONSTRUIRE DU BIEN-ÊTRE ET DES LIENS DURABLES

En offrant dans chacun de nos immeubles un haut niveau de bien-être, Covivio enrichit les relations entre les personnes et contribue ainsi à l’épanouissement de chacun, l’efficacité des organisations et la durabilité des modes de développement.

Notre Raison d’être met l’humain au cœur de la ville, inscrit nos activités dans la durée et constitue la colonne vertébrale de notre développement. Elle nous incite à prendre des engagements concrets et ambitieux auprès de l’ensemble de nos parties prenantes.

POUR NOS ÉQUIPES,

le bien-être au travail et la richesse des liens professionnels sont le socle de notre marque employeur. Soucieux du développement des talents, et en complément de nos actions en faveur de l’égalité professionnelle femmes-hommes, du maintien en emploi des seniors et de la qualité de vie au travail, nous co-construisons avec nos collaborateurs leurs parcours professionnels et le développement de leurs compétences.

POUR NOS CLIENTS,

nous mettons à disposition des lieux et des services qui facilitent et enrichissent les échanges et assurent bien-être et confort : qualité des emplacements, proximité des transports publics, qualité de l’air, confort acoustique et thermique, lumière naturelle, espaces verts, mixité et flexibilité des usages, concepts hôteliers « comme à la maison », autant d’atouts pour accompagner les utilisateurs de nos espaces dans leurs moments de vie, les connecter entre eux, accroître leurs opportunités de relations et d’échanges, et leur permettre de révéler tout leur potentiel.

AUX CÔTÉS DES COLLECTIVITÉS,

nous contribuons à l’attractivité des territoires. Nous favorisons l’émergence de pratiques et d’innovations écoresponsables en matière de qualité de vie urbaine, d’ouverture des immeubles sur la ville, de développement de la biodiversité, de gestion des déchets... Nous contribuons ainsi aux enjeux de la ville de demain, moins énergivore, connectée et soucieuse du bien-être social, de la qualité environnementale, plaçant l’humain au centre de son écosystème.

Pour les générations futures et notre planète, parce que le bien-être et la qualité des relations sont indissociables de la préservation de notre environnement, nous inscrivons notre empreinte immobilière et servicielle dans le cadre des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, via des engagements ambitieux, précis et publics. Parce que le bien-être individuel et collectif ne peut se développer durablement que dans une société où cohabitent harmonieusement l’ensemble des corps sociaux, nous nous mobilisons pour contribuer à réduire les inégalités facteurs de déséquilibres et de fragilités.

À NOS ACTIONNAIRES ET NOS PARTENAIRES FINANCIERS,

nous assurons la solidité long-terme de notre modèle d'affaires, qui articule les métiers d'investisseur, de développeur, de gestionnaire et de créateur de services, tout au long d'une chaîne de création de valeur. Ils peuvent compter sur notre exigence en matière de transparence et de reporting.

Avec nos fournisseurs et conseils, nous établissons des relations de qualité, durables et équilibrées, fondées sur la confiance et le respect des engagements. Travailler avec nous implique de partager notre Raison d'être et de contribuer à l'atteinte de nos ambitions.

EN 2020, AFIN DE SUIVRE CES ENGAGEMENTS ASSOCIÉS À NOTRE RAISON D'ÊTRE,

les challenger et les renouveler, Covivio créera un Comité des parties prenantes, qui rassemblera clients, fournisseurs et partenaires, représentants des équipes, actionnaires, collectivités, urbanistes, sociologues...

Chaque année, ce Comité rendra publiques les conclusions de ses travaux sur le suivi de nos objectifs liés à la Raison d'être, et ses propositions de nouveaux engagements.

Pour ce faire, nous prenons les engagements suivants

► POUR AMÉLIORER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

- Dès 2020, tous nos nouveaux projets de développement disposeront d'espaces verts (terrasses, patios, roof tops, agriculture urbaine...)
- En 2025, 100% de notre patrimoine sera « vert » (certification ou labellisation sur le bâti ou l'exploitation)
- À l'horizon 2030, nous visons une réduction de 34% de nos émissions de carbone par rapport à 2010.

► POUR MAXIMISER LE BIEN-ÊTRE DE NOS CLIENTS ET NOS ÉQUIPES

- Dès 2020, tous nos nouveaux projets viseront une labellisation en matière de bien-être
- Toute demande clients sera traitée sous 24h, la satisfaction sera régulièrement mesurée et valorisée dans la rémunération de nos équipes

- En 2025, 95% de notre patrimoine sera situé à moins de 10 minutes à pied des transports en commun
- La même année, tous nos développements Bureaux bénéficieront d'un haut niveau de connectivité
- Et tous nos immeubles multilocataires de bureaux offriront une large gamme de services accessibles via une application mobile
- Tous les deux ans, une mesure du bien-être de nos équipes sera réalisée. Nous leur communiquerons les résultats et investirons avec elles dans les points d'amélioration exprimés.

► POUR RENFORCER NOS ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

- En 2020, Covivio créera une Fondation qui fédèrera l'ensemble de nos actions en faveur de l'égalité des chances et la préservation de l'environnement
- Afin que nos équipes contribuent à démultiplier nos engagements, les collaborateurs de Covivio pourront consacrer chaque année une journée solidaire pour accompagner un projet sociétal identifié par la Fondation.

Annexe 3 – Attestation d'évaluation externe / Revue par les pairs du Global Compact.



Global Compact
Réseau France

ATTESTATION D'ÉVALUATION EXTERNE

Le présent document atteste que COVIVIO a procédé à l'évaluation externe de sa Communication sur le progrès (COP) 2020 pour le Global Compact des Nations Unies.

L'évaluation a pris la forme d'une revue par les pairs, organisée par le Global Compact France dans le cadre du Club « GC Advanced ».

La COP de COVIVIO répond ainsi à la question d'auto-évaluation n°8 du niveau de différenciation Global Compact Advanced pour 2020.



DRÔITS DE L'HOMME

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Faite en ligne, le 19 novembre 2020

Signatures* des participants à la session :

CAISSE DES DÉPÔTS

Yona
KAMELGARN
Projets Extra
Financiers

ELIOR GROUP

Antoine
RADIX
Group CSR
Reporting
Manager

TRANSDEV

Théo
NABLANTIAN
Chargé de
mission RSE

ISC PARIS

Dr Karen
DELCHET-
COCHET
Enseignant
chercheur en
stratégie et RSE

**GLOBAL
COMPACT
FRANCE**

Morgane
GRAFFION
Chargée de
mission RSE

** En raison de la situation post Covid-19 en vigueur le 19 novembre, les signatures ne figurent pas sur la présente attestation. L'attestation reste néanmoins valable pour cet exercice 2020.*

Association GLOBAL COMPACT FRANCE

1, rue du Louvre, 75001 Paris • Tél : +33(0)1 80 48 90 70
SIRET : 488 898 511 000 57 • Code APE : 9499Z

COVIVIO

30 avenue Kléber – 75016 Paris

Tél. : + 33 (0)1 58 97 50 00

contactdd@covivio.fr

www.covivio.eu

Follow us on  @covivio_

And on   