

Déclaration de Performance Extra- Financière.

Stratégie
durable et
responsable
#weBuildforLife

Nous sommes convaincus que le monde a besoin de meilleurs immeubles, mieux conçus, mieux construits et mieux opérés. Le secteur de l'immobilier et de la construction est responsable à lui seul de plus de 25 % des émissions de CO₂ et de 45 % de l'énergie consommée en France. Il est de notre responsabilité d'agir et d'accélérer dans la lutte contre le changement climatique et l'effondrement du vivant.

En tant que leader de la construction hors-site en France, nous avons adopté depuis plusieurs années une stratégie durable et responsable baptisée **#weBuildforLife** qui correspond aux valeurs que nous défendons et répond aux grands défis environnementaux, sociaux et sociétaux auxquels nous devons faire face.



Sébastien Matty

Président de GA Smart Building

Dans ce cadre, nous nous engageons à avoir un impact positif sur l'environnement, la ville et la vie. Pour cela, le Groupe s'attache à proposer des bâtiments positifs visant l'inclusion et la durabilité, recherchant la mixité et la mutualisation, pour limiter l'artificialisation des sols, et à démontrer que l'industrialisation de la construction de logements favorise l'usage et la réversibilité en offrant un produit qualitatif et adapté aux enjeux du climat. Optimisation continue de nos procédés, étude de la biodiversité et renforcement de celle-ci, approche biophilique, conception bioclimatique, choix de matériaux bio ou géo sourcés, optimisation de leur utilisation, réemploi, partenariats locaux... nous mettons tout en œuvre pour entrer dans l'ère de l'immobilier bas carbone et participer au maintien du vivant, sans transiger sur l'esthétique de nos projets.

Pour aller plus loin, nous avons voulu adhérer au Global Compact des Nations Unies, la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable, regroupant plus de 13 000 participants dans 170 pays. Au travers de notre adhésion au Global Compact des Nations Unies,

nous intégrons les Dix Principes dans notre stratégie durable **#weBuildforLife**, notre culture et nos opérations quotidiennes, et plus encore, nous nous engageons à les faire progresser et à communiquer tous les ans sur nos progrès ; nous soutenons et agissons sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés en septembre 2015 par l'ONU qui nous concernent et qui offrent un agenda universel à atteindre d'ici 2030 pour construire un monde plus durable et inclusif ; et nous continuons à faire bouger les lignes de l'industrie de l'immobilier et de la construction en envoyant un message fort à tous les acteurs du secteur, à nos clients et à nos parties prenantes.

Nous voulons être un exemple d'entreprise positive et c'est le challenge que nous essayons de relever au quotidien, collectivement et individuellement avec 800 collaborateurs engagés et majoritairement actionnaires. Tous nos projets s'inscrivent dans cette stratégie durable et responsable, pour construire ensemble un monde plus durable.

Nous construisons pour la vie.

#weBuildforLife

01

Contexte

- p.6 → Organisation et métiers de **GA Smart Building**
- p.8 → Le **modèle d'affaires**
- p.9 → Les grands **défis** du secteur

02

GA Smart Building, un acteur atypique et engagé de l'immobilier et de la construction

- p.20 → Le choix du hors-site
- p.21 → L'innovation au cœur du modèle
- p.22 → Faire bouger les lignes de notre industrie et promouvoir la construction hors-site
- p.24 → La satisfaction clients comme preuve des bénéfices du modèle

03

Ambition 1 : Être exemplaire en termes de performance environnementale

- p.27 → Réduire l'impact environnemental de nos activités et sensibiliser nos parties prenantes à l'urgence climatique
- p.30 → Feuille de route bas carbone
- p.30 • Développer les compétences
- p.31 • Développer des solutions bas carbone
- p.38 • Viser l'exemplarité environnementale en développant des projets exemplaires qui préservent le vivant, la biodiversité

04

Ambition 2 : Agir en entrepreneurs responsables

- p.45 → Achats responsables
- p.47 → Éthique des affaires
- p.47 → Engagement sociétal
- p.48 • **#1** : Imaginer la ville de demain, humaine et durable
- p.49 • **#2** : Lutter contre la précarité
- p.50 • **#3** : Soutenir toutes les formes de handicap

05

Ambition 3 : Donner envie et créer l'adhésion pour garantir les conditions d'engagement des collaborateurs

- p.56 → Modèle d'actionnariat
- p.56 → Politique RH
- p.59 → Sécurité

Crédits photos

Unsplash.com, Lotfi Dakhli, Emmanuel Grimault, Artem Tchaikovski, Adria Goula, Elise Robaglia, Groupe GA, Augusto Da Silva - Graphix Images, Laurent Miaille, RSI Studio, RDAA Architects.

Sommaire



CONTEXTE

Organisation et métiers de GA Smart Building

À la fois promoteur, concepteur, constructeur, industriel et gestionnaire, GA Smart Building est un groupe intégré sur toute la chaîne de valeur de l'immobilier et de la construction.

GA Smart Building est une entreprise atypique aussi bien du fait de son positionnement d'acteur global intégré, de son modèle constructif hors-site que de son profil actionnarial.

En 2017, le Groupe a, sur ce dernier point, procédé à une opération de structuration de son capital au terme de laquelle les collaborateurs sont devenus actionnaires majoritaires de GA Smart Building. Quelle que soit leur position dans l'entreprise, les collaborateurs ont pu faire l'acquisition d'actions, dans des conditions de stricte égalité. Le Groupe compte ainsi **336** actionnaires individuels, salariés ou anciens salariés y compris ayants droit, qui détiennent collectivement 60 % du capital.

Le modèle d'affaires de GA présenté est transcrit dans la chaîne de valeur opérationnelle qui comporte quatre activités principales.

L'expertise de l'entreprise s'articule autour de pôles complémentaires qui intègrent tous les métiers de l'immobilier, de la promotion à l'exploitation, en passant par la conception, la construction et l'innovation.



Les métiers de GA Smart Building

Investir et développer

Pôle Immobilier
Résidentiel
Tertiaire

Pôle Commercial &
Développement

Concevoir

Pôle Ingénierie

Pôle Architecture et Design

Construire

Pôle Construction
GA Entreprise
GA Rénovation

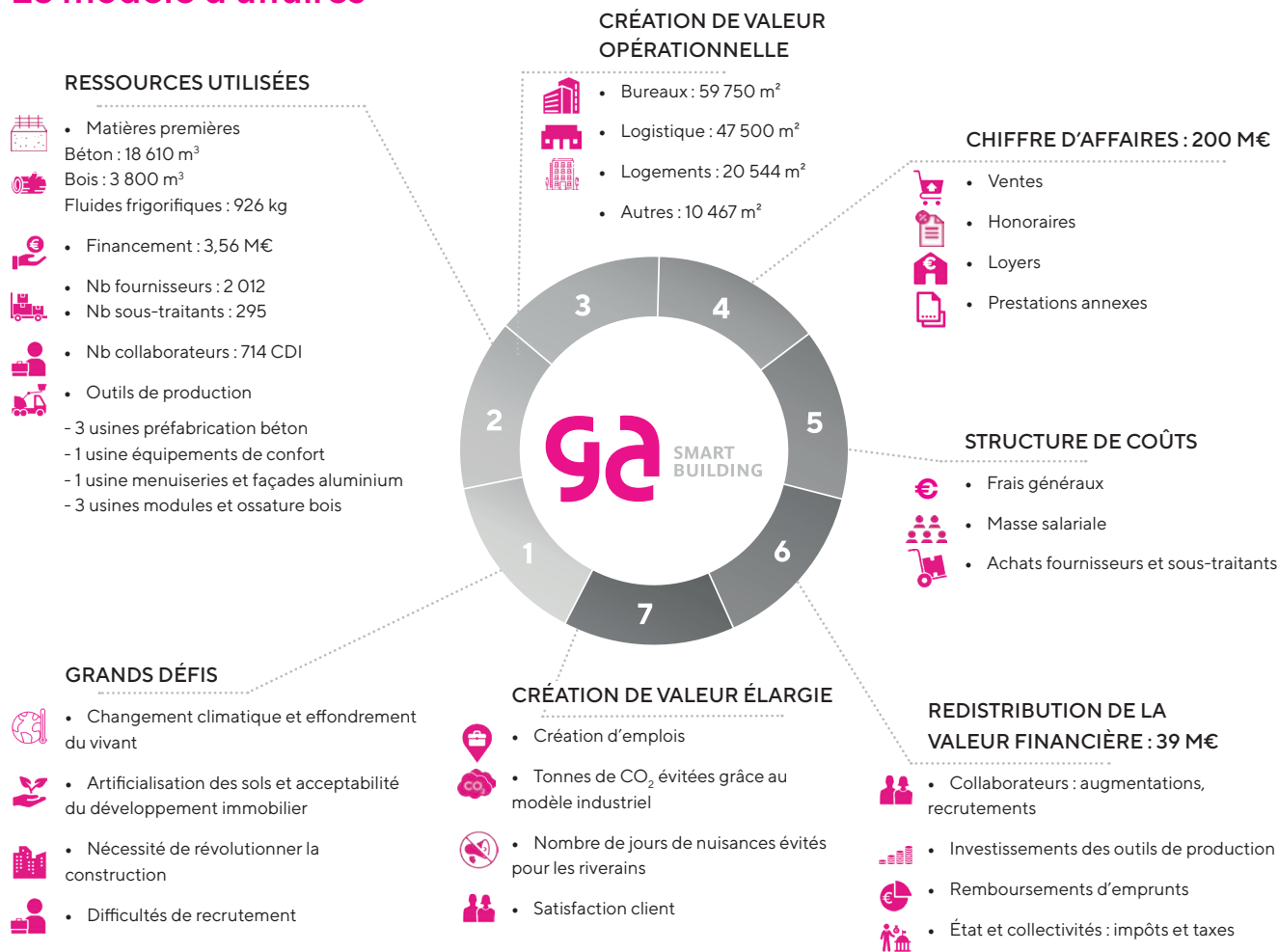
Pôle Industrie
Usines
(Prega, Equilab, Paquet Fontaine)
Ossabois

Opérer

GA Services

- > Le **pôle Commercial & Développement** assure la prospection de nouvelles opérations pour le Groupe et est responsable du développement des parts de marché en France.
- > Les équipes du **pôle Immobilier** développent des projets immobiliers résidentiels ou tertiaires inclusifs et adaptés aux paysages et à l'urbanisme, de même qu'à l'évolution des modes de vie et de travail.
- > Le **pôle Ingénierie** assure l'avancée et le développement des technologies en concevant des solutions constructives toujours plus innovantes faisant écho aux transitions, digitale et environnementale, que le secteur traverse.
- > Ces technologies sont ensuite fabriquées dans les 8 usines françaises du Groupe, constituant le **pôle Industrie**, qui permettent aux ouvriers de travailler dans des conditions de sécurité optimales. Cette approche constructive hors-site permet de réduire les nuisances des chantiers pour les riverains et réaliser des bâtiments performants, en respectant au plus près ses engagements en termes de délais et de prix tout en assurant à ses clients une parfaite qualité d'exécution.
- > Le **pôle Construction** est en charge de la réalisation des projets : il conçoit ces derniers avec l'appui du pôle Ingénierie, produit les études de prix, établit les offres commerciales, s'entoure de partenaires et réalise les chantiers en tant qu'entreprise générale avec ses équipes et le pôle industrie du Groupe, jusqu'à la livraison des bâtiments.
- > **GA Services** peut ensuite prendre le relais en tant que Property Manager pour assurer la gestion locative, technique ou administrative des bâtiments pour le compte de ses clients.

Le modèle d'affaires



Chaque métier est ainsi concerné par les grands défis du secteur et participe à la création de valeur financière et extra-financière de GA Smart Building.

Le schéma présente les ressources que GA Smart Building a utilisées en 2021 pour ses opérations, grâce auxquelles le Groupe a créé de la valeur à la fois financière et extra-financière. Il décrit également la façon dont les flux financiers sont redistribués aux parties prenantes du Groupe (collaborateurs via les salaires, fournisseurs et sous-traitants via les achats, collectivités via les impôts et les taxes...).

Pour aller plus loin, le schéma présente également la valeur extra-financière que le Groupe crée. Au-delà des emplois qui sont générés par les activités du Groupe, ses métiers ont un impact sur l'environnement et sur la société de par la réalisation d'espaces de vie et de travail qui procurent du bien-être à leurs usagers et génèrent de la performance pour les entreprises qui les occupent.

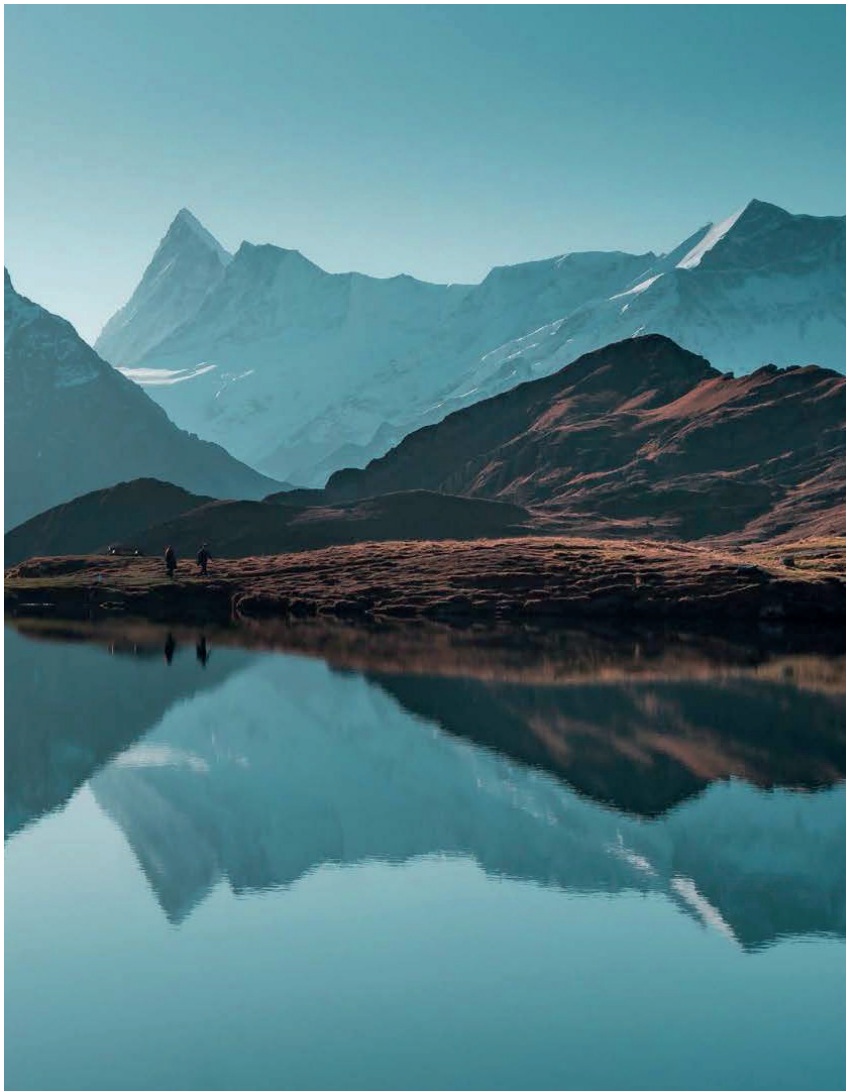
Les grands défis du secteur

GA Smart Building intervient sur les marchés de l'immobilier et de la construction, un secteur qui fait face à de nombreux défis tant sociaux, sociétaux qu'environnementaux qui n'ont pas cessé de s'amplifier ces dernières années.

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a permis d'accélérer la prise de conscience sur le changement climatique. Cette crise majeure nécessite une mobilisation sans précédent du secteur et en cache une autre, plus grave encore et plus ignorée, celle de l'effondrement du vivant. Face au secteur qui doit se mettre en action, l'opinion publique compte de plus en plus et impose de réfléchir à l'artificialisation des sols et plus largement à l'acceptabilité sociale des projets.

Dans ce contexte, alors que l'activité reprend très fortement et il n'y a jamais eu besoin d'autant de compétences, la main d'œuvre se raréfie et il est difficile d'attirer et de fidéliser les jeunes. L'ensemble plaide pour une révolution d'un secteur qui n'a quasiment pas évolué depuis plusieurs décennies et qui, pire, ne cesse de perdre en productivité tandis que les coûts augmentent et que la qualité se détériore.





Défi n°1 : Changement climatique et effondrement du vivant

À l'aube du 6^{ème} rapport du GIEC (Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat), l'origine anthropique du **changement climatique** est désormais un fait avéré et incontestable. L'ampleur des changements récents dans l'ensemble du système climatique et l'état actuel de nombreux aspects du système climatique sont sans précédent depuis plusieurs siècles à plusieurs millénaires. Le secteur du bâtiment, qui représente plus de 25 % des émissions de GES, porte une lourde responsabilité et doit impérativement participer à leur limitation.

Tandis que le climat se réchauffe à un rythme sans précédent, la biodiversité s'appauvrit plus que jamais dans l'histoire de l'humanité. L'Homme est directement concerné par l'**effondrement de la biodiversité**, qui est le tissu vivant de notre planète, et dont il fait évidemment partie. La lutte contre le changement climatique doit donc impérativement être couplée à la lutte pour la préservation du vivant. D'après l'IPBES (Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques), l'artificialisation des sols et l'étalement urbain sont une des causes principales de l'extinction de masse que nous vivons. Ainsi, il est primordial pour le secteur de traiter tous les sujets environnementaux de façon systémique en intégrant la biodiversité dans ses enjeux principaux pour qu'elle ne reste pas la plus grave et la plus ignorée des crises.

Face à ces défis, la pression politique et réglementaire ne cesse de s'accroître sur les acteurs de l'immobilier et du bâtiment ainsi que sur le profil environnemental des projets immobiliers.

Le gouvernement déploie la **Stratégie Nationale Bas-Carbone** qui a pour objectif de réduire de 28 % la consommation énergétique à horizon 2030. Pour atteindre cet objectif, trois leviers ont été identifiés : la construction de bâtiments neufs performants, la massification de la rénovation énergétique et la maîtrise des consommations énergétiques. Le secteur résidentiel-tertiaire, qui est le plus gros consommateur d'énergie (45 % de l'énergie finale)¹ a un rôle essentiel à jouer.

¹ Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, Fiche SNBC Bâtiment

Toujours pour aller dans le sens de la lutte contre le réchauffement climatique, la **Règlementation Environnementale 2020 (RE2020)** peine à se mettre en œuvre. Entrée en vigueur en début d'année 2022 pour le résidentiel et toujours indéterminée pour le tertiaire, elle a pour priorité de réduire l'impact sur le climat des bâtiments neufs en obligeant les acteurs du bâtiment à procéder à une analyse du cycle de vie (ACV) dynamique. Elle prendra en compte les émissions de la construction à la démolition et leurs impacts sur un horizon temporel défini. La RE2020 vise également la sobriété énergétique et la décarbonation de l'énergie. Plusieurs indicateurs seront utilisés afin d'estimer les impacts sur le climat des gaz à effet de serre (GES) liés aux consommations énergétiques des bâtiments. Il s'agit également pour les bâtiments d'être adaptés aux conditions météorologiques, avec une capacité de résistance accrue contre les vagues de chaleur². Si la RE2020 tarde à se mettre en place, il est de la responsabilité des acteurs de l'immobilier et du bâtiment de d'ores et déjà mettre en œuvre des actions ambitieuses pour aller au-delà des futurs objectifs, qui ne sont pas à la mesure de l'accélération du changement climatique que nous vivons.

S'agissant des bâtiments tertiaires existants, le **décret tertiaire**, entré en vigueur en 2019, précise les modalités de la loi ELAN. Au travers de 4 leviers d'actions (*l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments, l'installation d'équipements plus performants ou de dispositifs de contrôle et de gestion des équipements, les modalités d'exploitation des équipements et l'accompagnement des occupants du bâtiment à adapter leur comportement*), son ambition est de réduire significativement les émissions de GES des bâtiments tertiaires de 1 000 m² ou plus. Chaque entité qui possède ou loue un bâtiment de ce type doit s'engager à réduire sa consommation d'énergie d'au

² Morgan Sorin. RE2020 : quels impacts pour le secteur du bâtiment ? Ecoact

moins 40 % d'ici l'année 2030, 50 % en 2040 et 60 % en 2050, sur la base de l'année de référence qu'elle aura déterminée.

Ces objectifs sont assortis d'un engagement de moyens, puisque les propriétaires et locataires sont tenus de déclarer chaque année les caractéristiques de l'immeuble et les consommations. Ces derniers doivent en outre transmettre le plan d'action de rénovation énergétique.

De son côté, la **taxonomie européenne** est effective depuis janvier 2022. Cette classification des activités économiques ayant un impact sur l'environnement a pour finalité d'orienter les investissements vers des activités « vertes ».

L'UE³ a déterminé 6 critères « verts » (atténuation du réchauffement climatique, protection contre les effets du réchauffement climatique, protection/gestion des réserves d'eau douce, développement d'une économie circulaire, prévention/contrôle de la pollution, protection/restauration de la biodiversité et des écosystèmes) selon lesquels toutes les entreprises de plus de 500 salariés devront pouvoir dire quelle partie de leur chiffre d'affaires est considérée comme « vert » afin de guider les investisseurs vers des activités « vertueuses ». Au-delà de ces premiers critères, la taxonomie définit également des « garde-fous », chargés d'empêcher des activités qui contribuent particulièrement à un enjeu environnemental d'impacter négativement les autres. Ces critères, appelés critères DNSH (Do No Significant Harm), sont déclinés pour toutes les activités. Dans le secteur du bâtiment, plusieurs critères « verts » sont étudiés : la construction, la rénovation, la gestion/acquisition et les mesures liées aux équipements du bâtiment et les « gardes fous » portent par exemple sur des limites en consommation d'eau, la nécessité de ne pas construire sur des terres arables ou sur des réservoirs de biodiversité...

³ EU Technical Expert Group on Sustainable Finance



Toutefois, d'après Gilles Mitteau, auteur, conférencier et vulgarisateur sur l'économie et la finance, cette taxonomie présente des limites. Il manque selon lui une **taxonomie dite « brune »** afin de lister les activités les plus néfastes.

Enfin, depuis la publication de la **loi anti-gaspillage et économie circulaire** en juillet 2021, les acteurs du BTP doivent faire figurer dans leur devis de travaux les « mentions déchets » en associant les coûts de gestion et remplir un bordereau de dépôt lorsque les déchets sont déposés aux gestionnaires de collecte. Un plan de prévention et d'éco-conception doit également être élaboré en vue de réduire l'usage des ressources non renouvelables, d'accroître l'utilisation de matières recyclées et de renforcer la recyclabilité des produits. Ces mesures ont pour but de limiter la production de déchets générés chaque année, qui représentent près de 46 millions de tonnes⁴. Les acteurs du bâtiment doivent ainsi s'efforcer de limiter au maximum les déchets de production et de chantiers non seulement pour être conformes à la loi mais également dans une éventuelle démarche d'« entreprise à impact ».

Défi n°2 : Artificialisation des sols et acceptabilité du développement immobilier



L'objectif « **Zéro Artificialisation Nette (ZAN)** » en 2050 fixé dans le cadre du « plan biodiversité » de 2018 a été confirmé par le vote solennel en première lecture du projet de loi Climat et Résilience à l'Assemblée Nationale.

Afin d'y parvenir, le projet de loi fixe un objectif de réduction du rythme de l'artificialisation par tranches de 10 années. Pour la première tranche, à horizon 2030, le rythme de l'artificialisation est traduit par un objectif de réduction d'au moins 50 % de la consommation des espaces naturels, agricoles et forestiers (ENAF) par rapport à la consommation réelle de ces espaces observée sur les dix années précédentes. Le secteur de la construction joue un rôle déterminant dans les variations temporelles des flux d'artificialisation et peut agir sur la construction en surface de plancher, le renouvellement urbain, la densité du bâti et la désartificialisation. Selon l'ADEME⁵, « *L'objectif de zéro artificialisation nette bouscule les acteurs de l'aménagement et les collectivités dans l'appréhension des fonctions écologiques du sol et la gestion des dynamiques d'occupation du sol. Sans gager du niveau d'ambition et de déclinaison opérationnelle qui aboutira au sein du projet de loi Climat et Résilience, le ZAN marque d'ores et déjà une évolution importante de la notion « traditionnelle » de consommation d'espace vers celle, plus ambitieuse, d'artificialisation. Cette dernière invite à poser le regard sur des préoccupations plus complexes par leur caractère scientifique ou technique : les caractéristiques pédologiques de sols et leurs multifonctionnalités, la désartificialisation, le génie écologique...* »

Au-delà de l'objectif de limiter l'artificialisation des sols, se pose la question de plus en plus prégnante de l'**acceptabilité sociale du développement immobilier**. Dans un contexte où un nombre grandissant de projets immobiliers sont contestés, retardés et parfois rejetés par la population ou par des municipalités qui jugent le manque d'appui des citoyens, cette dernière devient un élément incontournable à intégrer lors de la planification et le développement d'un nouveau projet pour les promoteurs immobiliers.

⁴ SA. Déchets du BTP : le point sur la loi AGECE 2021. Les Tablettes Lorraines

⁵ AMI ZAN, Edition 2021, p. 9

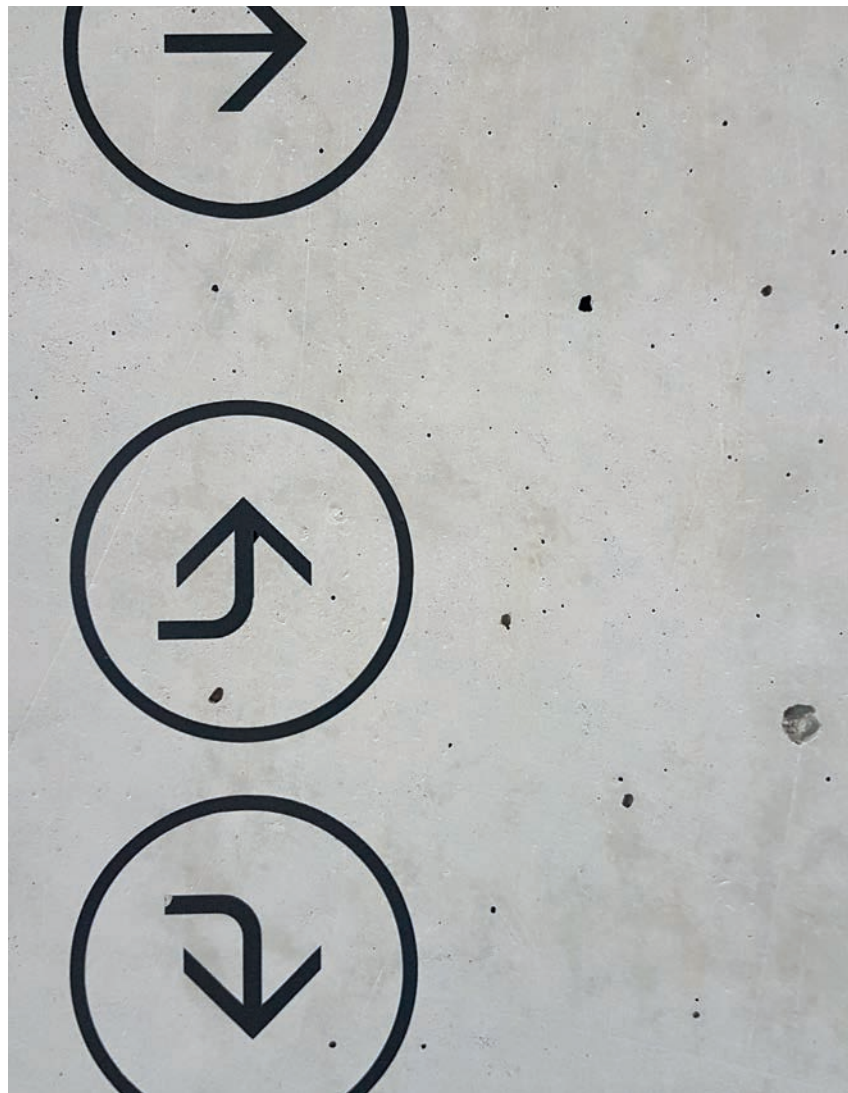
En sus de mieux construire et de construire différemment, les promoteurs immobiliers doivent donc comprendre les conditions d'acceptabilité sociale de leur projet et les considérer comme un risque à gérer par une meilleure communication, voire par une démarche de dialogue, de concertation ou de consultation publique.

Défi n°3 : Nécessité de révolutionner la construction

L'immobilier n'a toujours pas fait sa révolution. Or, dans un contexte où la productivité sur le chantier se dégrade de jour en jour, où la qualité est de plus en plus médiocre, où les bâtiments se complexifient et où la main d'œuvre qualifiée disparaît, le constat est clair, la **révolution industrielle de l'immobilier** devient une nécessité.

Il existe un **problème de productivité majeur** dans le secteur de la construction. Là où elle progresse dans les autres secteurs, elle s'effondre dans le nôtre. Tandis qu'une Renault 5 coûtait 14 SMIC en 1980 et qu'une Renault Clio coûte 10 SMIC en 2015, un appartement en banlieue coûtait 5 années de salaire en 1980 et 9 en 2015. Le coût de la construction a augmenté et en même temps il faut plus d'heures pour construire un logement qu'avant, pour une qualité loin de la sortie d'usine d'un véhicule qui lui est devenu beaucoup plus sophistiqué et qui répond à beaucoup plus de normes que dans le bâtiment.

La **faible digitalisation de la construction** contribue en outre à la baisse de productivité. Le Building Information Modelling (BIM) ne peut pas tout. Il faut apprendre à travailler autrement, en mode collaboratif et accepter la standardisation qui jusque-là était mal considérée par le monde du bâtiment.





Défi n°4 : Difficultés de recrutement du secteur

De plus, le **secteur de l'immobilier et du BTP ne fait plus rêver et peine à recruter**. La main d'œuvre qualifiée est en train de partir à la retraite et les jeunes n'ont pas envie d'entrer dans un secteur avec une faible productivité, qui produit des bâtiments de mauvaise qualité. Selon la Fondation Palladio⁶, *« trois dirigeants sur quatre annoncent leur intention de recruter de nouveaux collaborateurs au cours des trois prochaines années. Optimisme partagé par les étudiants, une des cibles de la filière, dont 90 % se disent confiants quant au rebond de l'activité et la poursuite des recrutements. Pour autant, les dirigeants se disent confrontés à toujours plus de difficultés de recrutement. Plus de trois quarts d'entre eux (76 %) peinent à trouver les bons candidats, ce qui place la filière parmi les secteurs économiques les plus affectés par cette tension. La moitié des dirigeants regrette un manque de candidatures ou une inadéquation entre les candidats et les profils recherchés »*. Cette difficulté de recrutement s'explique aussi par les importants risques auxquels sont exposés les femmes et hommes y travaillant. Les accidents du travail, les maladies professionnelles mais aussi les accidents de trajet sont fréquents sur les chantiers de construction. Ils ont des conséquences humaines qui peuvent être graves, voire fatales. En 2018, selon L'Assurance Maladie, tous secteurs confondus, la part d'accidents du travail et des maladies professionnelles sont de respectivement 14 % et 15 %. Le nombre de travailleurs décédés durant leurs activités professionnelles se situe à 215⁷, un nombre trop important qui témoigne de la dangerosité du secteur.

⁶ Communiqué de presse, 10/02/2022, p. 1

⁷ Florent Lacas. Forte hausse du nombre de décès dans le BTP en 2019. Batiactu

Il existe pourtant des solutions.

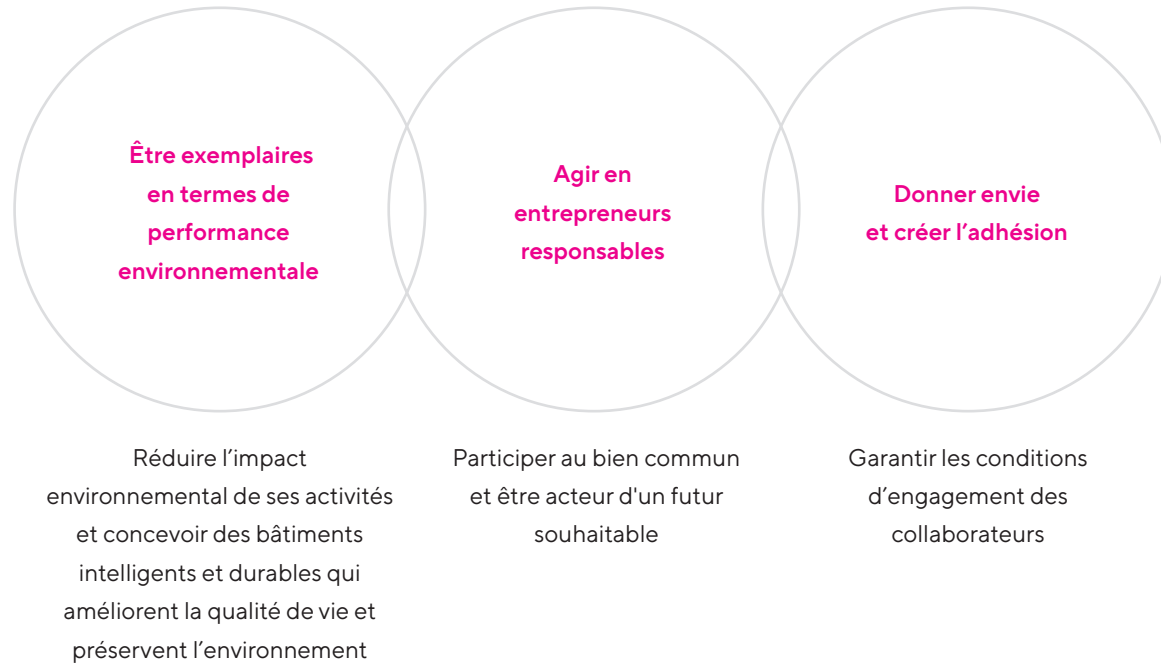
Passer de la construction dite traditionnelle à la construction hors-site, qui consiste à produire en usine les éléments de structure, de façade et de confort avant de les acheminer pour les assembler sur site, en est une.

Elle apparaît même comme un levier incontournable pour lutter contre la hausse des émissions de gaz à effet de serre des bâtiments et de leurs chantiers. Elle favorise le bien-être des salariés, garantit le respect des délais et de la qualité et permet une meilleure gestion des ressources face à l'épuisement que nous vivons (réemploi, recyclage, gestion de l'eau...). Même si ces bénéfices ont convaincu des pays comme Singapour ou des villes comme Londres qui imposent des quotas de constructions en hors-site, la France reste en retard dans le domaine.

Le **lean management** est une autre des solutions, elle est même parfaitement complémentaire à la construction industrialisée hors-site. Cette méthode, malgré la rigueur qu'elle impose, la démarche permanente d'amélioration induite ainsi que son optimisation des tâches, est utilisée depuis longtemps dans l'industrie. Mais elle n'a pas toujours été suivie dans le monde du bâtiment. Elle a pourtant de nombreux bénéfices. Elle oblige la construction et les sous-traitants à entrer dans le détail de chaque tâche et à prévoir leur enchaînement avec finesse comme une succession de micro-séquences. Elle permet également d'identifier les points bloquants, de trouver des solutions de manière collaborative et d'éviter par la suite de répéter des erreurs sur des enchaînements de tâches qui ont déjà été réalisés.



Pour répondre à ces défis, la **stratégie durable et responsable** de GA Smart Building repose sur un **modèle d'acteur atypique et engagé** et se fixe **3 grandes ambitions majeures**



Le choix du hors-site : un modèle atypique et engagé

GA Smart Building,
un acteur atypique et
engagé de l'immobilier
et de la construction



Faire bouger les lignes de notre industrie

Plan d'action

- Placer l'**innovation** au coeur du modèle
- Assurer la **transition numérique** de ses métiers et projets
- Faire connaître les bénéfices de la **construction hors-site** et soutenir le mouvement

Indicateurs de performance

Montant investi en R&D

2018 : 2,7 M€

2019 : 3,2 M€

2020 : 3,5 M€

2021 : 2,2 M€

Satisfaction Clients - Note sur 5

2020 : 4,9

2021 : 4,6

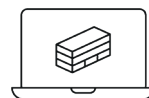


GA Smart Building, un acteur atypique et engagé de l'immobilier et de la construction

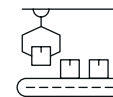
Le choix du hors-site

La singularité historique de GA Smart Building réside dans la volonté de développer des solutions et procédés techniques dans une approche constructive hors-site qui a été mise au point avec la fabrication en usine des composants de structure et de façade des bâtiments ainsi que de leurs équipements. L'ensemble est produit dans les 8 usines françaises du Groupe avant d'être acheminé puis assemblé sur chantier. Ce procédé industriel parfaitement maîtrisé permet de minimiser les nuisances des chantiers pour les riverains et d'être vertueux d'un point de vue environnemental. C'est aussi la garantie d'une parfaite qualité d'exécution et du respect des engagements, en termes de délais et de prix. Il a été complété en 2018 par l'intégration d'Ossabois, entreprise spécialisée dans la préfabrication et la construction modulaire bois.

Fin 2021, le Groupe a pris un nouvel engagement fort en déployant sa démarche d'industrialisation de l'acte de construire au logement, avec la création d'une entité résidentiel au sein de son pôle immobilier. Ainsi, la construction hors-site ne se limite plus seulement aux produits « standards » comme les résidences pour étudiants ou pour seniors, mais se démocratise au logement familial. Véritable révolution de ce secteur, GA parie sur sa capacité de conception, d'optimisation, d'amélioration de l'unité de vie de l'habitat de demain afin de rendre le logement plus frugal, plus sain et surtout moins consommateur de matière première.



Modélisation 3D FullBIM
de la conception à l'exploitation



Production en usine
des éléments de structure,
de façade et équipements



Assemblage sur site

Plus que jamais plébiscité, le hors-site permet d'adresser des réponses aux nombreux enjeux auxquels doit faire face le secteur de l'immobilier et de la construction. En effet que ce soit en termes de rarefaction de la main d'œuvre qualifiée, de problèmes de qualité que l'on constate notamment au travers de l'explosion des litiges et des sinistres sur les chantiers et plus généralement de la baisse de productivité du secteur, la construction hors-site est la solution d'avenir.

Face à ces problématiques, l'approche industrielle de la construction par GA présente de nombreux bénéfices :

- la réduction des délais de réalisation : jusqu'à 60 %,
- une qualité industrielle,
- des nuisances réduites à leur plus strict minimum sur chantier et une réduction de l'impact des transports sur l'urbain :
 - Jusqu'à -50 % de flux en phase gros œuvre
 - Jusqu'à -95 % de flux en phase modulaire
 - 18 fois moins de transports par camions grâce à la fabrication de modules sanitaires en usines

- un système de monitoring et de pilotage des consommations : 16 000 informations par seconde pour assurer un confort optimal,
- des charges de maintenance divisées par deux.

GA Smart Building a pour ambition de faire bouger les lignes de l'industrie de l'immobilier et de la construction et de faire encore progresser le hors-site en conjuguant qualité, rapidité d'exécution des ouvrages et optimisation de l'impact environnemental (développement de nouvelles solutions constructives bas carbone, choix des matériaux, optimisation de leur utilisation, réemploi...).

Pour cela, le Groupe s'attache à proposer des bâtiments positifs visant l'inclusion et la durabilité, recherchant la mixité et la mutualisation pour limiter l'artificialisation des sols, et à démontrer que l'industrialisation de la construction favorise l'usage et la réversibilité en offrant un produit qualitatif et adapté aux enjeux du climat.

L'innovation au coeur du modèle



Recherche & Développement et Innovation

Le service R&D existe depuis 30 ans chez GA. Il a pour objectif la recherche et le développement de solutions technologiques innovantes et compétitives conjuguant performance énergétique, environnementale et confort des utilisateurs. Dans une démarche collaborative, les ingénieurs du service, répartis en quatre pôles, poursuivent l'optimisation des procédés constructifs et inventent les équipements et les technologies permettant de répondre au mieux aux exigences des clients.

Chaque année, le groupe consacre une part importante de son chiffre d'affaires à la **recherche et au développement de nouveaux procédés**. En 2021, elle s'est élevée à **2,2 M€**. Une partie a été consacrée au développement d'un **module d'intelligence artificielle, brique technologique de l'Energy Management System (EMS)**, qui vient se greffer au logiciel de pilotage et monitoring des consommations d'énergie (Galaxy Pilot®). Ce module, développé en partenariat avec le CEA Tech Occitanie, permet d'optimiser les sources de production auxquelles les bâtiments font appel afin de privilégier le recours aux énergies renouvelables, éviter les pics et favoriser les effacements de consommations sur le réseau. Cette version augmentée de Galaxy Pilot® bénéficie à l'ensemble des bâtiments réalisés par le Groupe afin de leur permettre d'être le plus vertueux possible en termes de consommation d'énergie.

De plus, le Groupe a réalisé les développements nécessaires pour **adapter Galaxy Pilot® au label Ready2Services (R2S)**, référentiel de la ville numérique et durable qui régit les principes cadres des bâtiments connectés.



Digital et transition numérique

GA Smart Building investit pour assurer la transition numérique dans ses métiers et ses projets.

En temps qu'industriel de la construction, GA Smart Building réalise l'ensemble de ses projets en BIM depuis 2014. La maquette BIM est produite dès la conception du projet, puis est utilisée lors de la construction et enfin en phase d'exploitation du bâtiment.

Avec le FullBIM, GA Smart Building développe une maquette numérique 3D, véritable avatar numérique de chacun de ses futurs bâtiments. De l'insérer dans le béton et/ou le bois structurel jusqu'au cloisonnement, en passant par les lots techniques, chaque composant est modélisé en BIM. La modélisation BIM de la structure, de l'enveloppe et de l'ensemble des réseaux du bâtiment permet aux équipes de visualiser le projet dans son intégralité. Ainsi, les éventuels problèmes de synthèse qui pourraient avoir lieu sur le chantier sont résolus en amont, les délais sont réduits et le SAV du Groupe est plus performant.

La maquette numérique du bâtiment permet également à GA de simuler des données techniques comme l'acoustique, la thermique, l'ensoleillement ou les consommations. Taux d'hygrométrie, taux d'occupation..., la data intégrée dans la plateforme BIM donne un état des lieux du bâtiment en temps réel. À l'issue du chantier, à la remise du Dossier des Ouvrages Exécutés, GA livre la maquette BIM à son client. Il dispose ainsi de l'ensemble des informations relatives au bâtiment et à son fonctionnement. En phase de BIM exploitation, la maquette numérique 3D vit, elle continue d'évoluer tout au long du projet et même au-delà.

Le fait de concevoir en BIM pour construire hors-site et de fabriquer les différents éléments en atelier, permet d'optimiser la maintenance des bâtiments, d'assurer une meilleure évolutivité de ceux-ci, de les rendre aussi plus facilement démontables et réversibles, et enfin de leur offrir une meilleure fin de vie le moment venu.

Le BIM (Building Information Modeling) révolutionne le secteur de l'immobilier et du bâtiment. Tous les acteurs sont concernés par cette transition numérique. C'est pourquoi GA Smart Building et l'INSA Toulouse se sont associés pour

réaliser un MOOC (Massive Open Online Course) – outil de formation en ligne, gratuit et accessible à tous –, sur le BIM afin d'aider les acteurs de l'immobilier et du bâtiment à aborder cette transition numérique incontournable.



Entre 2018 et 2019, le MOOCBIM aura formé plus de 11 000 apprenants.

L'intégralité des vidéos est en ligne sur la chaîne YouTube de GA Smart Building dans une playlist dédiée. En 2021, cette dernière a été la plus visionnée de la chaîne et a généré 1 459 vues.

Faire bouger les lignes de notre industrie et promouvoir la construction hors-site

Pionniers de la construction hors-site en France, nous n'avons jamais douté qu'elle deviendrait la solution pour faire bouger les lignes de l'industrie immobilière. Si elle nous permet déjà de raccourcir les délais, de réduire les nuisances pour les riverains et la circulation en ville, d'optimiser la gestion des déchets et d'avoir une qualité sortie d'usine, nous voulons aller encore plus loin. Pour cela nous travaillons en permanence à l'optimisation continue de nos procédés, développons la construction bois et notamment la construction modulaire en bois.

Nous allons encore plus loin vers la construction mixte bois béton et les modules mixtes bois, béton, acier pour bénéficier des atouts de chacun des matériaux en les utilisant au bon endroit de manière rationnelle, optimisée, intelligente et frugale.

Convaincu des bénéfices de la construction hors-site et face à la disparition de main d'œuvre qualifiée, le Groupe soutient depuis 2019 le Campus HORS-SITE lancé à l'initiative de Pascal Chazal, CEO du Campus et du magazine éponyme, qui propose deux formations inter et intra entreprise pour comprendre, identifier, connaître et cerner les enjeux de la construction. Les formations gratuites sont sous forme de « blended learning » (modules hybrides alternants le distanciel et le présentiel) et intègrent les enjeux technologiques et digitaux pour sensibiliser l'ensemble des acteurs du bâtiment aux attentes de la prochaine Réglementation Environnementale 2020.

En septembre 2020 en partenariat avec le CESI École d'Ingénieurs, le Campus a développé un Mastère Spécialisé® « Management de projets de construction » option « Construction industrialisée, modulaire et hors-site » à Nantes, pour accompagner la stratégie bas carbone du gouvernement et participer à la montée en compétences des acteurs du bâtiment.

Considéré comme un investissement innovant par l'État, le Campus HORS-SITE est lauréat du Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) n°3 régionalisé.

Campus Pernod Ricard University en modulaire bois à Clairefontaine →



La satisfaction clients comme preuve des bénéfices du modèle

GA Smart Building fait de la qualité de l'expérience client un enjeu stratégique majeur et veille à la pérennité des relations avec ses clients et partenaires. Le modèle intégré du groupe et son approche constructive hors-site présente de nombreux atouts dans le suivi des projets et la réalisation des ouvrages. Des bénéfices qui se mesurent dans le cadre du programme « 5 Star » mis en place en 2020.

Le Groupe a mené un travail pour mettre en place des indicateurs de suivi de la relation client. Un indicateur de performance clé « Satisfaction clients » fait désormais partie des 5 indicateurs de performance du Groupe suivi par la Direction. Depuis fin 2020, le Groupe a mis en place son programme « 5 Star Program » dont l'objectif est double :

- mesurer la qualité relationnelle de GA avec ses clients et partenaires, l'Happiness Index,
- mesurer la qualité d'usage des bâtiments conçus par GA, l'UX Index.

L'Happiness Index se traduit par l'envoi de questionnaires selon 4 moments clés définis sur l'ensemble d'un programme. L'ensemble des résultats permettront d'obtenir une note sur 5. Le Groupe estime qu'il est performant si la note ne descend pas en dessous de 4.

En 2020 et 2021, l'intégralité de l'indicateur repose sur l'**Happiness Index**.

L'UX Index sera quant à lui mis en place en 2022.

En 2020, le Groupe a interrogé deux programmes avec une moyenne de **4,9/5**.

En 2021, 13 programmes sont interrogés et comptabilisent 37 réponses pour une moyenne de **4,6/5**.

Les retours des clients traduisent le savoir-faire et le savoir-être du Groupe :


- « Les équipes GA sont présentes, disponibles et sont capables de gérer des projets immobiliers d'une grande complexité. »
- « La sécurité sur le chantier et les moyens mis en œuvre sont très bien maîtrisés, une référence sur le marché. »
- « Continuez comme cela avec professionnalisme, transparence, confiance et échanges et des valeurs humaines fortes. »

Pour aller plus loin

Pour l'UX Index, c'est l'utilisateur du bâtiment qui est interrogé. Il reçoit un questionnaire de 30 questions 1 an après la livraison, puis 2 ans après. Le questionnaire porte sur la satisfaction de l'utilisateur à l'échelle du quartier, du bâtiment et du poste de travail et porte sur les thèmes suivants : l'accès, la performance environnementale, la qualité des matériaux, l'organisation du bâtiment, les différents espaces, la luminosité, la modularité, le contact avec la nature, la connectivité, le confort acoustique, le confort thermique, la qualité de l'air et son renouvellement, etc.

Contrairement à l'Happiness Index qui témoigne du relationnel, l'UX Index nous permettra d'évaluer les compétences techniques et de challenger les acquis pour répondre au mieux aux exigences des clients, déjà convaincus par l'approche hors-site.





Être exemplaires en
termes de performance
environnementale

AMBITION 1

AMBITON 1

Être exemplaires en termes de performance environnementale

Plan d'action

- Réduire l'impact environnemental de nos activités et **sensibiliser** nos parties prenantes à l'urgence climatique
- Développer les **compétences** et les **solutions**
- Viser l'**exemplarité environnementale** en développant des projets exemplaires qui préservent le vivant/biodiversité

Indicateurs de performance

Emissions CO₂ - Groupe GA

2019 : 500 kg eqCO₂/k€ CA

Emissions CO₂ - Poids carbone projets GA au m²

Indicateur en cours

% de certifications environnementales sur les opérations en Promotion

2018 : 83 % des bâtiments livrés

2019 : 100 % des bâtiments livrés

2020 : 100 % des permis de construire déposés et commercialisés

2021 : 100 % des permis de construire déposés et commercialisés

% de certifications bien-être sur les opérations en Promotion

2019 : 50 % des bâtiments livrés

2020 : 67 % des permis de construire déposés et lancés en commercialisation

2021 : 100 % des permis de construire déposés et commercialisés



L'industrie immobilière porte une lourde responsabilité et a un impact majeur sur la planète, la ville et la qualité de vie de tous : 80 % des gens vivent en ville, nous passons en moyenne 70 à 90 %¹ de notre temps dans des bâtiments, faisons face à une urbanisation galopante et le secteur du bâtiment émet plus de 25 % des émissions de gaz à effet de serre et est le premier consommateur d'énergie en France.

GA est convaincu que l'un des leviers pour que le secteur de l'immobilier et de la construction exerce son métier de manière plus responsable est celui des réglementations, qui permettraient d'entraîner la transformation de notre industrie. La réglementation progressive instaure un cadre, des règles communes à tout le monde, et établit des critères objectifs de valeur. Elle est donc très bénéfique à la transformation du secteur, comme cela a été le cas sur le sujet de l'énergie. Cependant, compte tenu de l'urgence climatique et de l'importance du risque d'effondrement du vivant, il est nécessaire qu'elle s'accélère, notamment sur l'impact carbone ou encore l'artificialisation des sols. Depuis plusieurs années, le Groupe appelle publiquement de ses vœux la Réglementation Environnementale 2020 (RE2020), cependant elle va seulement entrer en vigueur pour le résidentiel en 2022 et n'est pas encore déterminée pour le tertiaire. Ces réglementations, qui relèvent pourtant du bon sens, font cruellement défaut.

Dans ce contexte, la philosophie du Groupe consiste à délivrer des immeubles intelligents, durables, vertueux, exemplaires et pionniers sur les exigences futures, qui puissent répondre au plus tôt aux attentes de ses clients. À l'instar des réglementations thermiques, qui ont progressivement monté le niveau d'exigence réglementaire, ou de la mise en œuvre du décret tertiaire auquel

répondent déjà les immeubles de bureaux livrés par le Groupe depuis près de 10 ans, GA souhaite devancer la réglementation sur le carbone. Cette anticipation qui participe de sa marque de fabrique lui permet de devancer les évolutions normatives pour que ses clients investisseurs répondent au mieux aux demandes de leurs clients utilisateurs.

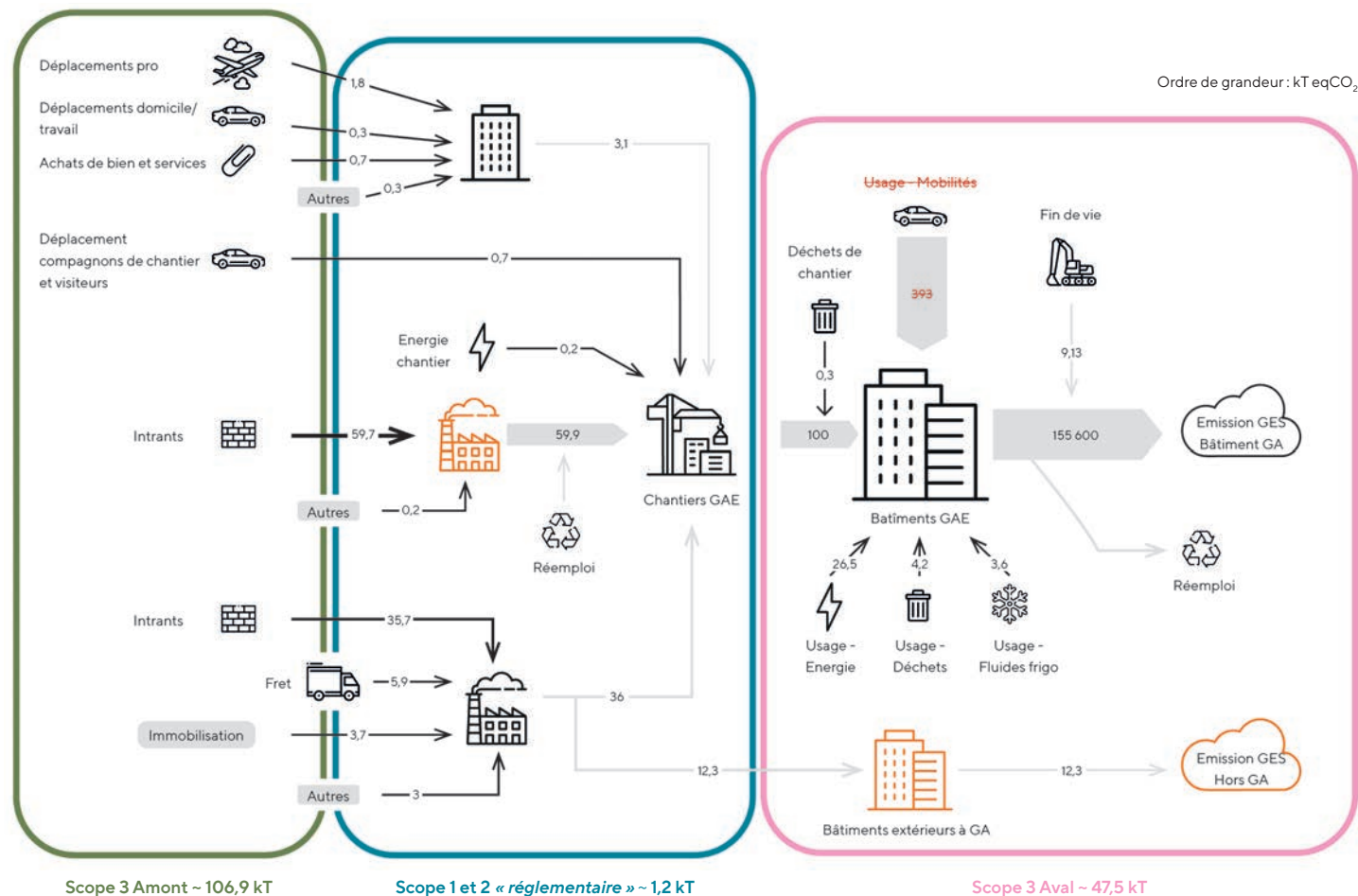
GA SMART BUILDING

Réduire l'impact environnemental de nos activités et sensibiliser nos parties prenantes à l'urgence climatique

En 2021, le Groupe a réalisé son premier Bilan Carbone, suivant la méthodologie de l'ADEME, sur les scopes 1, 2 et 3 hors mobilités des utilisateurs des projets. Cela lui a permis de mieux connaître son impact et le poids de chacune de ses activités.

¹ Plan d'action sur la Qualité de l'Air Intérieur. Ministères de l'Environnement et la Santé

En 2019, sur l'ensemble des scopes, le **Groupe a émis environ** 155 600 tonnes eqCO₂ pour un chiffre d'affaires de 308 millions d'euros. Cela représente environ **500 kg eqCO₂/k€ CA**.



Si l'on procède aux détails de chaque scope, le scope 3 amont -environ 106,9 kT- reste le plus émissif. C'est là que les efforts doivent se concentrer. Les scopes 1 et 2 dites « réglementaires », émettent 1,2 kT tandis que le scope 3 aval est à environ 47,5 kT.

Il a été décidé de choisir l'année 2019 comme année de référence.
Pour mesurer la performance de l'action du groupe sur l'enjeu climatique, il a été décidé de retenir l'indicateur suivant : **kg eqCO₂/k€ CA** sur l'ensemble des 3 scopes, hors mobilités des utilisateurs des projets livrés sur lesquels le groupe n'a pas de prise.

Il s'agit à présent de travailler à l'élaboration d'une stratégie climat avec la définition d'une trajectoire de réduction et la définition de plans d'actions associés de manière à pouvoir atteindre la neutralité carbone attendue pour le secteur en 2050.

L'enjeu du climat est majeur pour l'entreprise et nécessite la compréhension et la mobilisation de tous. C'est pourquoi il a été décidé de déployer le plus largement possible la fresque du climat en interne. Cette formation a commencé avec le Comité de Direction fin 2021 et a vocation à être déployée équipe par équipe dans le courant de l'année 2022 via la formation d'un groupe de collaborateurs « fresqueurs ».



Feuille de route bas carbone

Développer des compétences

Pôle ingénierie environnementale

GA investit depuis de nombreuses années dans la performance environnementale de ses projets et s'attache à les concevoir selon une approche bioclimatique. Pour cela, le Groupe s'est doté de compétences fortes en conception de bâtiments sobres en énergie et en carbone et a créé il y a plus de 5 ans une **cellule experte d'ingénierie environnementale** qui a fixé des objectifs ambitieux pour viser l'excellence environnementale dès aujourd'hui.

Au quotidien, la cellule experte d'ingénierie environnementale réalise des calculs d'**Analyse du Cycle de Vie (ACV)** détaillés sur toutes les opérations qui s'inscrivent dans la démarche E+C-, évalue leur poids carbone et développe des solutions bas-carbone innovantes (mixité des matériaux, béton prêt à l'emploi décarboné, économie circulaire, systèmes de traitement d'air économes et confortables, énergies renouvelables...) pour améliorer l'empreinte carbone des opérations tout en réduisant les émissions de gaz à effet de serre associées aux activités du Groupe.

La cellule a mis au point une **offre décarbonée** qui permet aux clients de prendre leurs responsabilités dans le cadre de la lutte contre le changement climatique. Une offre est alors remise au client avec le coût total et l'impact carbone par m² et des variantes avec différents niveaux d'ambitions carbone.

Pour cela, tous les sujets sont étudiés. L'architecture par exemple peut représenter à elle seule 50 % de l'empreinte carbone, selon la présence ou non de parking, la proportion de vitrage, la compacité, les circulations verticales... Les autres aspects de la conception sont également un levier de réduction de l'empreinte carbone, tant au niveau du gros œuvre (planchers, béton prêt à l'emploi décarboné...), du clos couvert (façades, menuiseries extérieures), des produits de second œuvre (faux plancher, sols souples ou durs), des lots techniques (modules de traitement d'air, panneaux photovoltaïques, fluides frigorifiques) et bien sûr, le réemploi des matériaux et l'intégration de matériaux biosourcés est clé.

INSA Toulouse

GA Smart Building a lancé en 2021 la Chaire « Construire pour la vie » avec l'INSA Toulouse pour structurer la recherche et la formation autour de la ville de demain. Le Groupe souhaite ainsi développer des projets de recherche et de formation pour accélérer sur l'urgence climatique et faire progresser la construction durable.



Cette Chaire s'appuie notamment sur un contrat de recherche « Transition environnementale des bétons de préfabrication autoplaçants » avec le Laboratoire Matériaux et Durabilité des Constructions (LMDC). L'ambition est d'élaborer des bétons bas carbone hors-site à faible empreinte environnementale.

Développer des solutions bas-carbone

Démarche E+C-



Pour participer à la nécessaire évolution des réglementations dans le sens du green building, GA travaille activement avec les experts comme l'ADEME, en proposant plusieurs de ses projets à l'expérimentation E+C-, qui préfigure la RE2020 que le Groupe appelle de ses vœux.

Le Groupe a livré en 2021 le nouvel immeuble de bureaux de 20 000 m² de Safran à Malakoff (92), qui est pilote de l'expérimentation E+C-, niveau E2C1.

Aujourd'hui, il va plus loin et déploie cette démarche sur la conception de la Cité Universelle à Paris (75), de son futur siège à Toulouse (31) ou encore d'Astérie à Bordeaux (33). Côté industrie, il a lancé les travaux du nouvel ensemble mixte industriel et tertiaire de Grupo Antolin pour Aktya à Besançon dans cette démarche en ciblant le niveau E3C1 dans le cadre de la labellisation Effinergie 2017, soit RT2012 -75 %.



22 000 m² de bureaux de dernière génération pour Safran avec Batipart et la Française REM à Malakoff ↑
Conçu en 2018, empreinte Carbone 1100 kg eqCO₂/m²

Atom Wood/Atom concrete +

GA Smart Building a mis au point le plancher **Atom Wood**. Ce plancher bois béton hors-site, composé de poutres en bois lamellé-collé et d'une fine dalle de béton dont une part du ciment a été substituée par du laitier de haut-fourneaux, permet de diviser par 3 l'empreinte carbone des planchers du Groupe. – La pré-évaluation FDES réalisée par le CERIB a permis d'estimer le poids carbone à 33 kg CO₂-eq./m² de plancher pour une portée de 9m. La mixité des matériaux, qui réduit la quantité de béton tout en bénéficiant des avantages du stockage carbone du bois, fait d'Atom Wood un produit pertinent pour respecter les nouveaux seuils imposés par la RE2020.

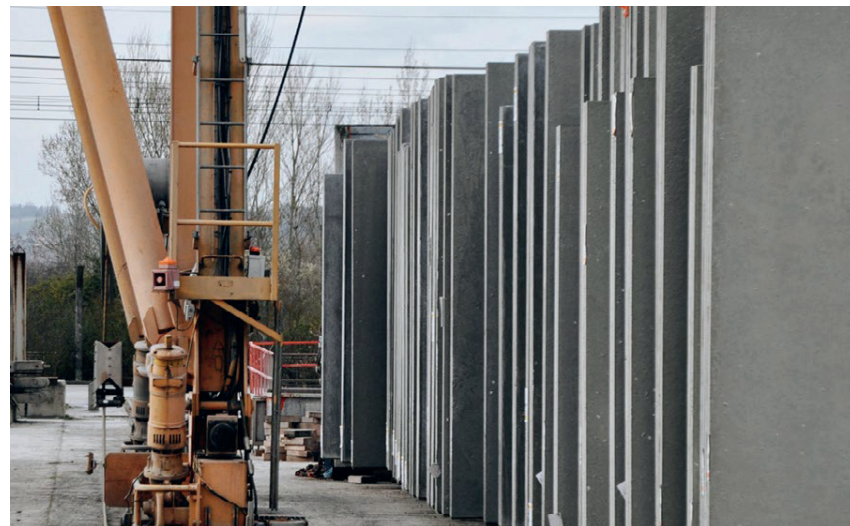
Atom Wood a reçu le « coup de cœur » du Hub des Prescripteurs Bas Carbone porté par l'Institut Français pour la Performance du Bâtiment (IFPEB).



GA a développé le produit **Atom Concrete+**, une alternative moins carbonée qui remplace le polystyrène expansé par un isolant biosourcé : le liège. Atom Concrete + propose une formulation de béton avec une solution cimentaire pouvant inclure jusqu'à 20 % de laitier.

Le liège est un véritable puits carbone : une tonne de liège peut absorber jusqu'à deux tonnes de CO₂. C'est également un isolant qualitatif, imputrescible et élastique. Son exploitation ne participe pas à la destruction de nos forêts puisque seule l'écorce est exploitée. L'autre atout du liège est de nous permettre d'intégrer dans nos bâtiments du stockage de carbone biogénique.

L'empreinte carbone au m² de plancher est ainsi réduite de 43 % par rapport au plancher béton hors-site classique Atom Concrete, tout en conservant les mêmes qualités mécaniques.



Béton bas carbone

Le Groupe, qui possède 3 usines de préfabrication béton a entrepris depuis plusieurs années des recherches pour aller vers des formulations de béton décarboné en ciblant des niveaux de réduction de 20 à 70 % d'émissions de gaz à effet de serre grâce à l'utilisation notamment de **ciments type CEM III et du laitier de hauts-fourneaux**.

Le Groupe notamment a fourni des efforts importants dans la recherche d'un approvisionnement en Béton Prêt à l'Emploi (BPE) décarboné à base de ciment CEM III, qui permet de réduire de 40 % les émissions de gaz à effet de serre par rapport au BPE « standard » à base de CEM I. Le chantier des nouveaux bureaux de Safran à Malakoff (92), livré en 2021, a été le premier sur lequel des ouvrages en CEM III ont été réalisés (voiles, jonctions, fondations). Ainsi, avec 56 % des volumes réalisés en CEM III, 41 % en CEM II et seulement 3 % en CEM I, cette démarche a permis de réduire l'impact CO₂ de 28 %. Il a ensuite été mis en œuvre sur le chantier d'Irrigo à Bobigny (93). Cette fois, avec 73 % des volumes réalisés en CEM III et 27 % en CEM I, la démarche a permis de réduire l'impact CO₂ de 33 %.

L'expérimentation de la mise en œuvre du BPE décarboné à base de CEM III ayant été un succès, ce dernier est désormais déployé sur tous les chantiers du Groupe. Par exemple, 95 % des bétons sur site du chantier du futur siège social du Groupe Up à Gennevilliers (92) qui a été lancé en 2021 ont été réalisés en CEM III.

Le CEM I, qui est le ciment le plus carboné, est la dernière alternative retenue sur les chantiers GA depuis fin 2021. Il est remplacé par le CEM II.



Les bétons à base de CEM II permettent de produire des ouvrages techniques et demandeurs de résistance même par temps froids et sont notamment utilisés dans la réalisation des dallages.

GA a noué un partenariat avec Lafarge Ciment qui l'approvisionne en CEM II. Les deux groupes ont travaillé ensemble sur l'usine pilote de Criquebeuf-sur-Seine pour aller très vite vers une transition bas carbone des bétons à base de CEM II avec une réduction de 12 % des émissions de CO₂. La nouvelle formulation sera commercialisée dès début 2022.

En complément, la Chaire « Construire pour la vie » signée avec l'INSA Toulouse, s'appuie notamment sur un contrat de recherche « Transition environnementale des bétons de préfabrication autoplaçants » avec le Laboratoire Matériaux et Durabilité des Constructions (LMDC). La thèse, portée par Mathieu Pellerano, a pour ambition d'élaborer un béton hors-site permettant de réduire de 70 % les émissions carbone dues au béton à horizon 2025. Fin 2020, deux solutions avaient été retenues : un ciment sursulfaté (CSS) en solution principale et un liant binaire ciment + laitier proche d'un CEM III (70 % de laitier minimum).

En 2021, les travaux se sont poursuivis avec l'optimisation de la rhéologie, la validation du cahier des charges et des essais pour améliorer les résistances mécaniques à jeune âge du béton.

Au-delà, GA développe un système de suivi en temps réel des consommations carbone des bétons coulés sur les chantiers. Côté usines, c'est un configurateur qui est développé pour intégrer la démarche carbone de la même manière que la démarche prix.

En 2021, les rebus béton représentaient 3 % des volumes fabriqués. Le réemploi et la valorisation de ces matériaux est une évidence, tant sur le plan économique qu'écologique. Certains de ces déchets, notamment ceux sous forme de boue (eau, ciments, fines béton) sont les plus difficiles à gérer et à transporter. Le Groupe a donc engagé une réflexion sur le sujet pour assécher et cristalliser les boues afin qu'elles puissent être transportées et réemployées ou recyclées.

Collage bois béton

GA Smart Building accompagne un étudiant, Mohammed H Shehada, de l'INSA qui réalise sa thèse sur le collage bois béton afin d'aller vers plus de mixité bois béton et de réduire les quantités de béton utilisées. Cette thèse est financée par l'Etat et le Groupe met à disposition l'outil industriel de PREGA à Labège.



Modules mix-matériaux

Le Groupe, avec sa filiale Ossabois, a imaginé un module mix-matériaux, en bois, acier et béton qui bénéficie des résistances thermique et mécanique du bois, de l'inertie thermique et de l'acoustique renforcée du béton, de la résistance mécanique de l'acier et de la résistance au feu du fermacell. Il est compatible avec la future RE2020 grâce à une faible consommation d'énergie, à de faibles émissions de CO₂ et au confort d'été permis par le béton.



Ambition 1 - Être exemplaires en termes de performance environnementale

Transport fluvial

En 2021, le Groupe a mené une première expérimentation pour transporter ses éléments de structure par bateau. Les planchers du chantier du futur siège social du Groupe Up, qui ont été fabriqués hors-site dans l'usine de Criquebeuf-sur-Seine à proximité de Rouen, ont remonté la Seine pour être débarqués au port de Gennevilliers, à quelques rues du chantier.

Le transport fluvial c'est 51 % d'émissions de CO₂ en moins par rapport au transport routier, de quoi réduire encore l'empreinte carbone du Groupe. Un projet mené avec la VNF Cargo, Sogestran et Haropa Port.

De leur côté, les usines de Labège, près de Toulouse et de Sainte-Croix-en-Plaine, près de Colmar, réfléchissent à un acheminement par voie ferrée.



ReUse

Depuis plusieurs années, GA déploie une démarche d'économie circulaire systématique sur ses chantiers et porte une attention particulière sur l'approvisionnement des matières lors du sourcing de nouveaux matériaux et des produits de construction.

Sur nos récentes opérations de construction :

- Une partie des surfaces de faux-plancher est réalisée par des dalles issues du réemploi, améliorant ainsi le poids carbone des revêtements de sol.
Ex : Gravity → Safran
- Les terres déplacées sont réutilisées dans le cadre du projet paysager.



Par ailleurs, cela fait 3 ans que le Groupe s'engage au sein de la communauté Circolab avec la volonté d'agir avec d'autres acteurs de l'immobilier engagés en faveur du développement de l'économie circulaire pour trouver les meilleures solutions au réemploi de matériaux.

GRAVITY/SAFRAN

6 000 m² de faux-plancher issus de l'immeuble Gravity en cours de rénovation par GA Smart Building à Paris, ont été retraités, garantis et installés en partenariat avec Mobius sur l'opération de bureaux neufs pour Safran à Malakoff (92).



BALAS

Dans le cadre de l'opération de bureaux neufs pour Balas à Gennevilliers (92), l'ancien bâtiment de Balas a été complètement examiné pour identifier tous les matériaux qui ont pu être réintégrés dans le nouveau. Il y a eu deux filières de réemploi. D'une part, une bourse aux matériaux déposés a été ouverte aux employés du Groupe Balas. D'autre part nous avons déposé et réutilisé des matériaux d'isolation (avec des isolants de parking réemployés dans la partie activité), 200 m² de panneaux décoratifs bois ont été réemployés dans le hall et la place du village, et les luminaires du rez-de-chaussée, des salles de réunion et de formation proviennent tous de l'ancien siège du Groupe Balas. L'impact de ces choix a permis de réduire le coût de construction de 200 000 € HT. L'impact sur le coût d'exploitation est neutre.



Ambition 1 - Être exemplaires en termes de performance environnementale

LABEL CIRCOLAB SUR NEWGEN

Le futur siège social à Toulouse du Groupe a été sélectionné comme opération pilote pour le label réemploi Circolab. La remise du label était initialement prévue lors du SIMI 2021, et a été reportée au 15 février 2022 en raison de la situation sanitaire liée à la Covid-19. Ce nouveau label permet de donner un cadre à la démarche systématique de réemploi que nous mettons en œuvre sur chacun de nos chantiers dans le cadre de notre feuille de route de bas carbone.



Viser l'exemplarité environnementale en développant des projets exemplaires qui préservent le vivant, la biodiversité

Depuis 2020, **100 % des permis de construire déposés et lancés en commercialisation visent des certifications avec des niveaux de performance énergétique et carbone** : HQE Bâtiment Durable niveau Très Performant ou Excellent ou BREEAM niveau Very Good ou Excellent sur les opérations en Promotion.

En 2021, les projets suivants sont concernés par ces certifications :

- **Newgen** : futur siège de GA Smart Building, pensé comme un manifeste pour un immobilier bas carbone.
- **Cité Universelle** : programme mixte, pionnier de l'accessibilité et des labellisations environnementales.
- **Sogaris** : hôtel logistique mêlant qualité architecturale et environnementale.
- **Astérie** : immeuble de bureaux exemplaire en termes de consommation énergétique et de poids carbone grâce à sa structure bois.
- **Grupo Antolin** : ensemble mixte industriel et tertiaire au niveau E3C1.

Pour les opérations de Promotion de bureaux, GA Smart Building s'est également fixé pour objectif de certifier **100 % de ses opérations WELL, OsmoZ ou Ready to OsmoZ, labels et certifications faisant référence au bien-être et de la qualité de vie au travail.**



Préserver la biodiversité

Au-delà du confort, de l'énergie et du carbone, GA Smart Building est convaincu de la nécessité impérieuse de favoriser la biodiversité et de lutter contre la raréfaction des espèces. Le Groupe s'est ainsi fixé pour objectif de s'associer systématiquement à un paysagiste et à un écologue dans la réalisation de ses projets.

CAMPUS NOW LIVING SPACES, à Toulouse (31)

Le campus « Now Living Spaces » à Toulouse a été conçu avec une **forte approche biophilique** tout en mettant le confort des usagers au centre de la réflexion. Véritable écrin de verdure, le campus a ainsi été imaginé comme une respiration, au sein duquel les collaborateurs évoluent dans un environnement privilégié, au cœur du complexe aéronautique toulousain. Les bâtiments sont ouverts et conçus pour dialoguer avec la nature. Le parc paysager de 1 500 m² est en outre agrémenté de mobilier et propose un parcours de santé.

CITE UNIVERSELLE, à Paris (75)

Portée par GA Smart Building, la Cité Universelle est un ensemble immobilier multi-usages de près de 30 000 m² à Paris. Lauréate de l'appel à projets innovants « Réinventer.Paris 2 », elle a été co-conçue par Baumschlager Eberle Architekten et Studio Montazami, s'adresse à tous, porteurs ou non d'un handicap. Au-delà de ses 4 pôles (sportif, santé, work'in, hospitality), elle intègre une **production agricole sur les 1 000 m² du rooftop**. Cette production agricole alimentera le RIE ainsi que le restaurant et l'épicerie en rez-de-chaussée ouverts aux habitants du quartier et aux franciliens.



HÔTEL LOGISTIQUE DES ARDOINES POUR SOGARIS, à Vitry-sur-Seine (94)

L'Hôtel Logistique des Ardoines pour Sogaris accueille en toiture du bâtiment principal de 35 000 m² quelques **8 000 m² d'agriculture urbaine** pour contribuer à l'approvisionnement des habitants du futur quartier. Il fait ainsi la démonstration que la logistique urbaine à étages peut s'intégrer harmonieusement dans le paysage urbain, en plein cœur de ville au sein d'un quartier lui aussi mixte mêlant logement, activité et bureaux.



NEWGEN, FUTUR SIÈGE SOCIAL DE GA SMART BUILDING, à Toulouse (31)

La nature sera omniprésente dans le futur siège social de GA à Toulouse avec la présence d'éléments naturels à l'intérieur et à l'extérieur du bâtiment sans discontinuité. Le bâtiment s'enracine ainsi dans un îlot de biodiversité dense et animé qui laissera pénétrer la végétation « du dehors en dedans » avec la colonisation d'une façade par de la végétation, deux grandes terrasses végétalisées, un mur végétal dans l'entrée du bâtiment. Un jardin permettra la reconnexion avec l'espace naturel et les interactions sociales. La présence de bois, matériaux naturels, vertueux et respectueux de l'environnement, est mise en œuvre de manière apparente dans la structure du bâtiment et augmentera le bien-être des usagers grâce à son confort thermique, acoustique et son effet apaisant.



GRAVITY, à Paris (75)

L'opération en cours de rénovation Gravity à Paris a pour ambition de **placer la nature au cœur du projet** en insérant le bâtiment existant dans un contexte paysager. Arbres en façade, végétation grimpante, terrasses et loggias accueillant des jardinières, cette rénovation intégrera la nature dans un environnement urbain. Enfin, l'installation d'un rooftop de 365 m² en R+10 offrira une vue panoramique sur tout Paris et permettra le prolongement naturel des espaces de travail en plein-air, pour plus de convivialité et de qualité de vie au travail.



Ambition 1 - Être exemplaires en termes de performance environnementale

GAÏA, à Nanterre (92)

Le Groupe a mis en place des ruches sur la toiture de l'immeuble Gaïa à Nanterre avec Paref et Apiterra, pour participer à la préservation et à la régénération de la biodiversité dans un contexte de lutte contre le changement climatique.

On estime que la récolte annuelle sera de 133 pots de 150 grammes, qui seront proposés à la vente aux occupants de l'immeuble et aux collaborateurs du Groupe. Tous les bénéfices seront reversés à une association.

En outre, une initiation à l'apiculture leur sera proposée, ainsi qu'aux enfants des occupants, pour sensibiliser aux enjeux de la protection des pollinisateurs domestiques ou sauvages.



Stratégie bâtiment positif

Pour aller plus loin, GA a travaillé en 2021 sur une stratégie baptisée « Bâtiment Positif ». Il s'agit de concevoir des « Bâtiments Positifs » faisant la démonstration d'une construction décarbonée, qui soient évolutifs et adaptables à leur contexte et au marché, co-conçus avec le territoire, proposant une mixité d'usages et inclusifs. Les objectifs sur le bureau neuf par exemple sont :

- Diviser par 2 le poids carbone moyen d'un projet neuf (inférieur à 700 kg CO₂/m² de SDP)
- Maintenir un coût de construction inférieur à 2 000 €/m² de SDP
- Proposer des surfaces réversibles bureaux/logements et mutualisées
- Faire majoritairement appel au hors-site et au bon matériau au bon endroit
- Faire preuve d'adaptation au changement climatique selon le nombre de degrés supplémentaires, les risques d'inondation...

Pour atteindre ces ambitions, le Groupe a conscience qu'il doit remettre significativement en question ses pratiques et celles de ses partenaires. Il applique la méthode « low tech » afin de tendre vers la sobriété, l'accessibilité et la durabilité dans toutes les phases : Programmation/Conception/Production industrielle/Mise en œuvre/Exploitation.

La prochaine étape est de travailler à la mise au point d'un démonstrateur « bâtiment positif ».





Agir en entrepreneurs
responsables

AMBITION 2

Agir en entrepreneurs responsables

Plan d'action

→ Achats responsables

→ Éthique des affaires

→ Politique mécénat

- #1 : Imaginer la ville de demain, humaine et durable
- #2 : Lutter contre la précarité
- #3 : Soutenir toutes les formes de handicap



Indicateurs de performance

% de partenaires et sous-traitants signataires de notre charte

Indicateur en cours

Nombre d'infractions au code éthique/nombre de procédures lancées

2019 : 0 (0 infraction/0 procédure d'alerte lancée)

2020 : 0 (0 infraction/1 procédure d'alerte lancée)

2021 : 0 (0 infraction/0 procédure d'alerte lancée)



GA Smart Building veut être un exemple d'entreprise positive et s'attache à relever ce challenge au quotidien, collectivement et individuellement avec 800 collaborateurs engagés et majoritairement actionnaires. Sa 1^{ère} mission au sein de la société est de participer au bien commun et d'être acteur d'un futur souhaitable. Cela passe par une politique d'achats responsables, un point d'attention tout particulier sur l'éthique des affaires et un engagement sociétal couvrant à la fois la construction de la ville de demain humaine et durable, la lutte contre la précarité et le soutien à toutes les formes de handicap.

GA SMART BUILDING

Achats responsables

Charte RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

La fonction Achats est au cœur du fonctionnement de l'entreprise et constitue un levier efficace pour décliner la politique de responsabilité environnementale, sociale et sociétale. L'ambition de GA Smart Building est de bâtir une relation de confiance avec ses sous-traitants, fournisseurs et partenaires afin de les encourager à adhérer à sa stratégie durable et participer ensemble au bien commun.

Dans le cadre de sa démarche qualité, l'entreprise évalue le travail de ses sous-traitants à l'issue de chaque chantier. Ces évaluations permettent de statuer sur le renouvellement ou l'exclusion d'un sous-traitant en tant que « Partenaire GA ». Cette distinction a pour but de concrétiser les bonnes relations du parcours global d'un sous-traitant, tant sur la partie commerciale que sur la qualité et le respect des délais en phase exécution.

Les critères d'évaluation sont les suivants :

- le niveau d'exigence élevé, traduit par une note moyenne supérieure à 3.1 sur 4,
- le fait d'avoir effectué plusieurs chantiers avec GA Entreprise,
- La disponibilité pour accompagner GA Entreprise en phase commerciale.

La notation est classée en cinq catégories : analyse marché, phase commerce, phase exécution, vie de chantier, fin de chantier.

Les notes vont de 1 (Inacceptable), 2 (Insuffisant), 3 (Conforme) à 4 (Très bon). Si une entreprise a une note inférieure à 2, elle est susceptible d'intégrer la liste grise et ne sera plus consultée.



Après avoir participé à l'élaboration de la plateforme VIACO, une solution de pré-qualification collaborative et innovante sur des critères d'éthique des affaires et de développement durable, GA Smart Building a franchi une nouvelle étape en 2021 en signant en décembre 2021 la **Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR)**. Par le biais de ses 10 engagements pour des achats responsables, la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables participe à la construction d'une relation équilibrée, loyale et durable entre les acheteurs privés et publics et leurs fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

Les 10 engagements de la Charte RFAR :

- Assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs.
- Entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives.
- Identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs.
- Impliquer les organisations signataires dans leur filière.
- Apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie.
- Intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale.
- Veiller à la responsabilité territoriale de son organisation.
- Le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats.
- Une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs.
- Une fonction de médiateur « relations fournisseurs », chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

Afin de respecter l'esprit de cette charte, GA Smart Building souhaite impliquer en premier lieu ses sous-traitants partenaires et s'engager à leurs côtés à respecter la réglementation en vigueur et les engagements contractuels, promouvoir des relations partenariales et équilibrées, établir un dialogue constructif et prévenir les conflits en privilégiant les résolutions à l'amiable en cas de divergence d'intérêt ou d'opinion, adopter une démarche de progrès commune, notamment en matière de RSE, veiller à la transparence dans la relation d'affaires et rester intègre en toute circonstance.

Pour mesurer la progression de la politique achats responsables, le Groupe a choisi l'indicateur de performance suivant :

% de partenaires et sous-traitants signataires de notre charte

GA SMART BUILDING

Ethique des affaires

Sur le volet éthique, l'objectif est d'agir de manière responsable et exemplaire. Pour s'en assurer, le Groupe s'attache à garantir qu'il n'y ait aucune infraction au code éthique qui a été édité en 2018. Cette charte éthique qui définit la politique d'éthique des affaires, pilotée par la Direction Administrative et Financière est remise à chaque salarié du Groupe à son arrivée dans l'entreprise, chez GA comme chez Ossabois.

GA Smart Building, pour aller plus loin, prévoit en 2022 de sensibiliser ses collaborateurs au travers d'une formation à l'éthique des affaires dont le Groupe confiera la mission à un prestataire expert.

Le Groupe adhère par ailleurs, de façon pleine et volontaire à la charte Ethibat® qui vise la défense de l'emploi légal dans le cadre d'une concurrence saine et loyale dans le secteur du bâtiment. Cette démarche citoyenne de la part de GA Smart Building est déclarative et sans contrôle, mais engage ses signataires, dont certains peu scrupuleux se sont vu retirer leur certificat lors de cas traités en justice.

L'année 2021, n'a vu aucune infraction au code éthique (malgré 1 procédure d'alerte reçue) concernant directement GA Smart Building. Le secteur du bâtiment a, cependant été victime en 2020 de nombreuses fraudes aux fournisseurs par le biais d'usurpations d'identités pour récupérer des marchandises au nom d'acteurs, comme ce fut le cas pour GA Smart Building. À ce titre le Groupe a porté plainte par solidarité avec les fournisseurs concernés et accepte un contrôle d'identité renforcé (double vérification).

GA SMART BUILDING

Engagement sociétal

En 2021, GA Smart Building a structuré une Politique Mécénat pour servir de cadre de référence, de suivi et de valorisation pour répondre à une sollicitation grandissante de la part de ses collaborateurs et de ses partenaires. Cette Politique Mécénat est bâtie en cohérence avec la stratégie durable et responsable #weBuildforLife du Groupe et sera déployée tout au long de l'année.

Les actions de mécénat sont organisées autour de 3 axes prioritaires.

#1 : Imaginer la ville de demain, humaine et durable

GA a la volonté d'œuvrer pour moderniser le bâtiment et faire bouger les lignes du secteur, pour que la Ville soit la plus humaine, vivable, durable, inclusive et créatrice de valeur possible.



Sous l'égide de la Fondation de France, la **Fondation Palladio** réunit les acteurs de l'industrie immobilière soucieux d'intégrer dans leurs métiers les évolutions économiques, technologiques, environnementales, démographiques et anthropologiques. Les pouvoirs publics, associations, chercheurs, médias et entreprises s'y retrouvent pour inventer ensemble la ville de main.

Lancé par la Fondation Palladio, sous l'impulsion de Sébastien Matty, président du jury, le challenge « **Make the City** » a remplacé en 2020 le Prix Junior de l'Industrie Immobilière, qui se tenait dans le cadre du salon professionnel SIMI depuis 2008. Il a été reconduit en 2021 et récompense trois catégories : la ville et l'immobilier humains et inclusifs ; la ville et l'immobilier bas carbone et durables ; la ville et l'immobilier intelligents et connectés.



Ambition 2 - Agir en entrepreneurs responsables

GA Smart Building a signé la **charte de l'université de la Ville de demain** pour créer une ville durable, bas carbone, plus juste, plus sûre et plus inclusive. Cette charte est une démarche collective rassemblant ceux qui gouvernent, conçoivent, financent et construisent la ville, ceux qui en parlent et ceux qui la vivent. Elle les engage à s'unir pour faire face aux enjeux sociaux, environnementaux, économiques ou sanitaires, et à coopérer pour faire émerger des solutions pour la ville de demain, grand enjeu d'intérêt général du 21^{ème} siècle.

Dans ce cadre, l'Université de la Ville de Demain a posé aux Français la question « Comment construire des villes plus durables, pour tous ? » sur la plateforme **Make.org**, entre novembre 2021 et début janvier 2022. Cette consultation citoyenne, qui a mobilisé presque 40 000 votants, avait pour vocation de nourrir les programmes des candidats à l'élection présidentielle de 2022.

Les participants à l'enquête ont émis 1 469 propositions (dont 1 395 ont été validées) qui font ressortir que leurs premières préoccupations sont les mobilités (19 % des réponses), suivies de la construction/rénovation (17 %), puis de la nature/biodiversité (15 %) et des aménagements urbains et paysagers (13 %). Un peu plus de la moitié de ces propositions (58 %) ont plutôt fait l'objet d'un consensus, tandis que le tiers est controversé et qu'une petite vingtaine a été rejetée. Au final, il ressort 14 grandes idées plébiscitées et 13 controversées, dans le sens où aucune majorité ne se dégage.

En synthèse, les Français aspirent à une ville « désirable » qu'ils envisagent comme une ville construite à l'échelle du quartier, tenue de fournir l'ensemble des services et des fonctions nécessaires à la vie quotidienne (habitats, services, commerces, espaces verts, transports publics).

Chaque année des collaborateurs deviennent auditeurs et participent à des séminaires mensuels organisés sous forme de cycles par l'Institut Palladio des hautes Études sur l'Immobilier et la Cité, créée par la Fondation Palladio. Chaque cycle, qui est parrainé par une personnalité du monde politique ou de la société civile est ponctué par les Débats publics de l'Institut. Ces derniers sont ouverts au-delà des auditeurs, pour confronter différents regards, en particulier ceux d'un expert et d'un grand témoin, sur une thématique centrale de la réflexion urbaine.



Dans le cadre de son partenariat avec l'INSA Toulouse, le Groupe a renforcé en 2021 son soutien et son engagement solidaire en accompagnant le Centre Gaston avec sa Chaire Berger Capelle, qui favorise les diversités, l'ouverture sociale et l'inclusion de tous les publics. GA a initié deux programmes. L'un d'eux, baptisé « Mentorat de Genre », porte sur l'égalité homme/femme et la place des femmes dans l'entreprise. Il proposera un accompagnement spécifique aux étudiantes qui souhaitent s'engager dans ces actions.

#2 : Lutter contre la précarité

GA soutient des associations qui œuvrent pour l'accompagnement et/ou l'hébergement de personnes en difficultés morales ou financières.

L'une des particularités du Groupe GA est d'employer des salariés appartenant à toutes catégories socio-professionnelles, qui ne sont pas exempts du risque de connaître un jour une situation d'exclusion ou de précarité. Ce risque est accentué par la dégradation du tissu économique en France ces dernières années.

Le Groupe se rapproche régulièrement d'organismes qui œuvrent pour la réinsertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi, en reconversion... Il recrute également de nombreux alternants, dans les métiers de production, d'ingénierie, sur chantiers, dans les services supports... dont un bon nombre se voit proposer un contrat à durée indéterminée à la suite de leur alternance.

Fin 2021, le Groupe dispose de 10 % de salariés en insertion professionnelle, au statut de travailleurs handicapés, habitant dans des quartiers prioritaires de la ville ou encore sous contrat d'alternance.

Collecte solidaire

GA Smart Building, avec le soutien de ses collaborateurs, organise chaque année à Noël une collecte solidaire dans tous ses sites en France.

Différentes associations ont déjà été soutenues : Les Restos du Cœur, des boîtes pour les plus démunies, La Croix Rouge.





#3 : Soutenir toutes les formes de handicap

Le handicap est un sujet important en faveur duquel le Groupe GA a à cœur de s'impliquer.

En effet, l'inclusion de personnes en situation de handicap dans le secteur du BTP, notamment sur les chantiers, et, pour GA, dans ses usines, reste un sujet difficile, même s'il a favorablement évolué ces dernières années.

De plus, les chiffres sont éloquentes : aujourd'hui en France, environ 12 millions de personnes (sur 67,3 millions) sont touchées par un handicap ou une perte d'autonomie. Parmi elles, 4,3 millions sont âgées de 20 à 59 ans, soit environ un adulte en âge de travailler sur sept.

Enfin, au cours d'une vie, 1 personne sur 2 risque d'être confrontée de manière ponctuelle ou définitive à une situation de handicap.

Le handicap est donc un sujet d'intérêt général. Le Groupe GA a ainsi vu comme une évidence la nécessité de s'engager pour améliorer la situation des personnes en situation de handicap.

De plus, les chiffres parlent d'eux-mêmes. Avec 12 millions de personnes touchées par un handicap en France, et sans oublier qu'au cours d'une vie, 1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap, de manière ponctuelle ou définitive, l'amélioration de la situation des personnes handicapées est un véritable sujet d'intérêt général et l'engagement du Groupe semble une évidence.

La Mie de Pain

Lors du SIMI 2021, le Groupe a pris la décision d'annuler le cocktail habituellement organisé le jeudi soir, en raison de la situation sanitaire. Pour que tout ne soit pas perdu, GA a décidé de tout donner à l'association La Mie de Pain qui en a fait bénéficier le Foyer Paulin Enfert. Ce Foyer a pour mission la prévention des jeunes en difficulté.



DE L'URGENCE
À L'INSERTION

C'est pour cela que le Groupe, dans le cadre de sa démarche « Bâtiment Positif », cherche dans la conception de ses projets à aller vers plus de sobriété, de durabilité, mais aussi d'accessibilité. Ainsi, La Cité Universelle à Paris (75) a été pensée comme un ensemble immobilier intrinsèquement accessible, à tous et à toutes les formes de handicap et sera le premier bâtiment neuf certifié par le triple AAA du Label d'accessibilité LA, délivré par CERTIVEA. Ce label constitue l'exigence la plus aboutie en termes d'accessibilité.

Handitech



GA est adhérent à la Handitech, écosystème de start-up, entreprises, écoles, institutions, associations, investisseurs... qui développent des technologies innovantes au profit des personnes en situation de handicap suite à une maladie ou une perte d'autonomie.

L'objectif de la Handitech est de promouvoir les valeurs d'une Tech pour tous et d'accélérer la promotion et l'utilisation des technologies inclusives.

Fondation INSA Toulouse



La Fondation INSA Toulouse, dont le Groupe GA est mécène est fortement engagée dans la question du handicap.

Cet engagement se fait notamment au travers du Programme INS'ACCOMPAGNE, ayant pour objectif de mettre à disposition du temps des élèves ingénieur.e.s en support à un Centre de Réorientation Professionnelle et de coopérer au plan scientifique et technique à la formation de personnes en réorientation professionnelle en situation de handicap suite à un accident.

Raid Amazones et CAP SAAA



En 2021, GA Smart Building a accordé son soutien à l'association Les Unies-vers Elles portée par Marie Gilmas et Najat Marsiac, qui préparent leur participation au Raid Amazone, un challenge féminin sportif et solidaire de 6 jours sortant des sentiers battus et consacrant des valeurs fondamentales : travail, ténacité, partage, esprit d'équipe, remise en cause, solidarité, écoute, dépassement de soi... Ce dernier rassemble des épreuves de trail, vélo, natation et tir à l'arc. Leur équipe, avec le soutien de GA et de JLL (leur employeur), organise un appel aux dons qui seront intégralement reversés à l'association CAP SAAA (Cap Sport Art Aventure Amitié), club de sports adaptés. Objectif : 10 000 €.

Les dons iront en totalité à l'association **CAP SAAA** et pour le financement :

- de fauteuils de sport adaptés pour les pratiquants handicapés,
- d'interventions en centres de rééducation et réadaptation,
- d'actions de prévention et de sensibilisation dans les établissements scolaires,
- d'entraînements, de pratique et de compétitions de basket et rugby fauteuil.

Le Raid Amazone, reporté et déplacé à plusieurs reprises en raison de la situation sanitaire se déroulera au Sri Lanka à partir du 29 mars 2022.

Ce soutien s'intègre plus largement dans le cadre de la Cité Universelle à Paris (75), qui a été imaginée sous l'impulsion de Ryadh Sallem, notamment Président de CAP SAAA, dont le pôle sportif sera le lieu d'entraînement du club de sports adaptés et dont JLL est l'un des commercialisateurs.



les_unies_vers_elles

...



22 J'aime

les_unies_vers_elles L'équipe de France de rugby fauteuil était au top contre les Suisses mardi 22 février, et a gagné le match d'ouverture des championnats d'Europe 49-32! 🙌 Ici, pour ceux qui ne le connaissent pas, au centre de son fan club, Ryadh Sallem Athlète engagé et fondateur de CAP SAAA, l'association pour laquelle nous partons fin mars faire le raid amazone au SRI LANKA.

Voir les 2 commentaires

les_unies_vers_elles 🥰🥰



GA Smart Building, dans le cadre de cette politique de mécénat encourage vivement l'implication des collaboratrices et des collaborateurs. Leur engagement est un levier de cohésion interne et de fierté d'appartenance. Ainsi, le Groupe soutient certains projets personnels, à condition qu'ils répondent à des critères d'éligibilité compatibles avec sa stratégie durable, c'est-à-dire qu'ils soient : non nuisibles à l'environnement, liés à la pratique du sport ou à la QVT, en faveur de l'insertion professionnelle ou de la diversité, en faveur du handicap, etc. Il peut s'agir d'un soutien financier, logistique ou de communication.



Donner envie et
créer l'adhésion pour
garantir les conditions
d'engagement des
collaborateurs

AMBITION 3

AMBITON 3

Donner envie et créer l'adhésion pour garantir les conditions d'engagement des collaborateurs



Plan d'action

→ Miser sur un modèle d'actionnariat vertueux

→ Fidéliser les collaborateurs et favoriser leur épanouissement

→ Promouvoir la diversité

→ Faire de la sécurité une priorité

Indicateurs de performance

Nombre de collaborateurs et ayants droit actionnaires

2018 : 324

2019 : 330

2020 : 332

2021 : 336

Turn-over subi

2018 : 7,37 %

2019 : 8,24 %

2020 : 5,43 %

2021 : 8,29 %

% de mobilités internes

2018 : 9,6 %

2019 : 8,5 %

2020 : 15,1 %

2021 : 12,95 %

Index égalité Homme-Femme

2019 : 75/100 GA - 85/100 Ossaboïs

2020 : 69/100 GA - 74/100 Ossaboïs

2021 : 89/100 GA - 82/100 Ossaboïs

% de cooptations

2019 : 11,3 %

2020 : 7,4 %

2021 : 10,94 %

% de candidatures spontanées

2020 : 24,1 %

2021 : 14,06 %

TF2

2018 : 38,4

2019 : 38

2020 : 39,5

2021 : 28,8

Le Groupe revendique sa différence. GA est une entreprise de 145 ans, atypique au travers de son positionnement d'acteur global intégré, de son modèle industriel et de son profil actionnarial. Elle a pour ambition de nourrir des relations basées sur la confiance, la simplicité, la solidarité et le respect des engagements, et est animée par le goût du challenge et la soif de progrès. L'intégration au capital des collaborateurs participe à leur engagement et donne un sens particulier à leurs actions.

Cependant, pour toute entreprise les risques liés à la gestion du capital humain sont importants : perte d'attractivité si les projets, les compétences ou les rétributions ne sont pas au niveau attendu, incapacité d'attirer les meilleurs talents pour les postes clés de management ou d'expertise ou encore difficulté à recruter la main d'œuvre qualifiée. Ainsi ne pas prendre en compte cet enjeu « donner envie et créer l'adhésion » peut conduire à des manques de talents et compétences moteurs, à un manque d'engagement des collaborateurs ou encore à des tensions sociales pouvant aller jusqu'à des conflits ou grèves si le dialogue social fait défaut. GA Smart Building sait que les talents qui composent le Groupe sont un outil stratégique qui garantit à long terme sa pérennité, sa compétitivité et sa capacité d'adaptation et d'innovation.

A ces enjeux structurels s'ajoutent des enjeux conjoncturels consécutifs à la crise sanitaire de la Covid-19 apparue en 2020. Perte de sens et de motivation en raison de l'augmentation du télétravail, inquiétude des salariés quant aux perspectives économiques et avec la réduction de salaire due à l'activité partielle longue durée pour certaines catégories de personnel : les risques psycho-sociaux sont en augmentation. Attentif à ces enjeux majeurs et conscient de sa responsabilité d'employeur, le Groupe a cherché pendant la crise sanitaire à conserver le lien avec chacun des membres de sa communauté.

Un travail de communication interne – dans la mesure du possible au vu du contexte – a été mené pour donner aux collaborateurs de la visibilité sur les tenants et aboutissants de l'impact conjoncturel sur les activités du Groupe. Cet axe de communication interne et de dialogue avec l'ensemble de ses collaborateurs demeure prioritaire pour le service RH pour les mois à venir.

Plus que jamais néanmoins, l'attractivité et la compétitivité du Groupe est centrale dans sa performance à long terme.

Elle est mesurée par :

- Le pourcentage de cooptations, indicateur permettant de jauger la satisfaction et la confiance des collaborateurs envers le Groupe. Alors que l'objectif est d'atteindre 15 % le plus tôt possible, en 2020, **7,4 % des contrats en CDI proviennent d'une cooptation** (contre 11,3 % en 2019).
- Le pourcentage de **candidatures spontanées**, témoignant de la réputation et de l'attractivité du Groupe, qui s'élève à **14,06 %** en 2021. Sur cet indicateur, le Groupe vise 15 %.
- Le **turn over subi** qui s'établit à **8,29 %** en 2021.

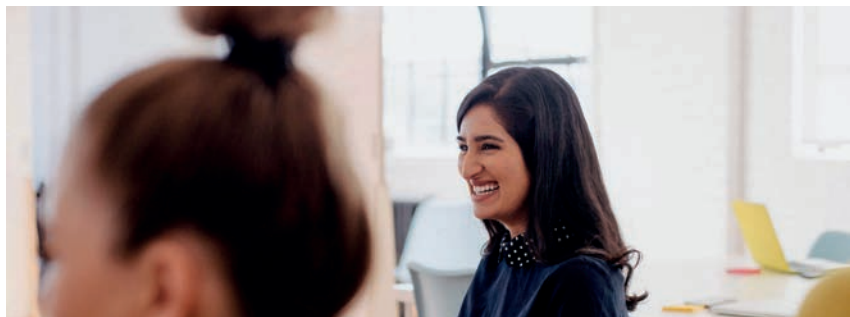
Modèle d'actionnariat

Un juste partage de la valeur créée par l'entreprise : la politique actionnariale particulière du Groupe lui a permis de développer une culture d'engagement et un sentiment d'appartenance.

Le Groupe a procédé en 2017 à une opération de structuration de son actionnariat afin de maîtriser son destin. Il était auparavant détenu à 60 % par PWREF I, aux côtés des salariés du Groupe qui possédaient les 40 % restants. Au terme de cette opération, les collaborateurs de GA sont devenus actionnaires majoritaires à 60 % et le Groupe a accueilli un pool d'investisseurs, réunis par iXO Private Equity, à hauteur de 40 %.

Il s'agit d'un modèle d'actionnariat vertueux, qui permet d'associer au capital tous les collaborateurs qui le souhaitent et ceci dans des conditions de stricte égalité quelle que soit leur position dans l'entreprise.

En 2021, 336 collaborateurs étaient alors actionnaires du groupe.



Politique RH

Accompagner les salariés dans leurs projets professionnels, les faire grandir en autonomie, en compétence est une responsabilité de GA Smart Building en tant qu'employeur. Aussi le Groupe s'attache aussi bien au partage des connaissances métiers au quotidien qu'à formaliser avec les représentants du personnel, un plan de formation global et mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Cet accord est en cours de négociation. Le secteur du bâtiment étant en pleine évolution, les métiers techniques et technologiques évoluent et le Groupe a conscience d'avoir besoin d'une vision à long terme pour anticiper et s'adapter.

Dans cet environnement attentif au développement personnel et aux enjeux organisationnels, les mobilités internes sont encouragées. En 2021, il y en a eu **12,95 % : 76 mobilités pour GA et 22 pour Ossaboïs**. Elles permettent à chaque collaborateur de progresser, d'élargir ses compétences et sphères d'action et à l'entreprise de s'assurer de la meilleure organisation interne. En 2020, une première mobilité interne GA – Ossaboïs s'est faite. Le Directeur Commercial et Développement du Pôle Industrie de GA a pris en charge, en plus de sa mission initiale, la Direction Commerciale d'Ossaboïs afin d'en dynamiser le développement commercial et d'initier le rapprochement opérationnel et la synergie des équipes.

Le Groupe a également entrepris de faire-valoir les dispositifs gouvernementaux sur la formation-continue, en sensibilisant et en encourageant les salariés à utiliser leurs droits CPF ainsi que les dispositifs spécifiques mis en place lors du confinement du printemps 2020. Un poste de Chargée de Formation a été ouvert pour suivre ces chantiers.

Promotions internes

GA a à cœur de faire évoluer ses collaborateurs car ils le méritent. L'année 2021 s'est clôturée avec **près de 100 promus**. Le Groupe leur souhaite une belle réussite dans leurs nouvelles missions et félicite l'ensemble de ses collaborateurs pour leur engagement sans faille et leur résilience encore plus marquée dans le cadre de la crise sanitaire actuelle.

Egalité hommes/femmes

En tant qu'acteur responsable, GA Smart Building est conscient que pour parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes, il convient de s'assurer que les pratiques et politiques d'embauche, les rémunérations, les conditions d'emploi et l'accès à la formation reposent uniquement sur les exigences relatives au travail, compétences et résultats, sans discrimination de genre. Par ailleurs le Groupe s'engage à prévenir tout harcèlement en laissant les espaces nécessaires à l'échange, l'accès à la médecine du travail et effectue de la prévention sur ces questions. Enfin, le Groupe entend assurer des conditions de travail décentes et équitables pour tous prenant en compte le repos, la santé, la sécurité, la protection de la maternité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et familiale.

Un des axes prioritaires de GA Smart Building est de faire la place aux femmes comme aux hommes et donner une chance à chacun de développer ses talents. Le Groupe a donc poursuivi en 2020 la stratégie d'égalité professionnelle déployée les années précédentes, encourageant la féminisation des effectifs, historiquement plus masculins dans le secteur du bâtiment.

En 2021, l'**index de l'égalité hommes/femmes** de GA était de **89/100**.

- Indicateur d'écart de rémunération : 34/40 - Objectif : 40/40 en 2024
- Indicateur d'écart de taux d'augmentation individuelle : 20/20 - Objectif : 20/20 en 2024
- Indicateur d'écart de taux de promotion : 15/15 - Objectif : 15/15 en 2024
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15 - Objectif : 15/15 en 2024
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10 - Objectif : rechercher la parité parmi les plus hauts niveaux de responsabilités et de rémunération au sein de chaque entité du Groupe

On peut noter une progression sur le taux d'augmentation individuelle, le taux de promotion et le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'**index de l'égalité hommes/femmes d'Ossaboïs** s'est aussi significativement amélioré pour passer de 74/100 en 2020 à **82/100 en 2021**.

Le Groupe mène une politique non discriminante depuis la recherche de candidat(e)s, en passant par la grille de salaires à l'embauche en fonction du niveau d'études, jusqu'à l'accompagnement à l'évolution de carrière et des projets familiaux.

Des accords permettant un meilleur équilibre vie professionnelle - vie privée ont été signés en 2020, avec notamment un déploiement du télétravail, dont l'effet est bénéfique sur l'équilibre familial.

Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre par GA Smart Building en 2021 pour poursuivre son objectif d'égalité Femmes – Hommes et d'ouverture à la diversité.

A l'occasion de la journée internationale des Droits des Femmes, le Groupe a organisé une **semaine de sensibilisation autour de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Au programme :

- Partage du portrait de collaboratrices du Groupe
- Diffusion du TedX de Sheryl Sandberg « Pourquoi nous n'avons que trop peu de dirigeantes ? »
- Sensibilisation aux outrages sexistes, animée par l'une des référentes de GA contre le harcèlement
- Zoom sur le nouvel accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En clôture de la semaine, un sondage a été diffusé aux collaborateurs.trices pour faire part de leurs attentes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de poursuivre les actions.

Conscient du fait que l'inégal partage du temps parental et des tâches domestiques constitue le noyau dur de l'inégalité professionnelle, GA a pour ambition d'aider ses collaborateurs à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Le groupe a ainsi publié un Guide de la parentalité, conçu pour retrouver les dispositions légales et les avantages qu'il offre, faciliter les démarches et fait passer le **congé paternité de 11 à 25 jours** (32 jours pour une naissance multiple)

avec un maintien de salaire pour le père de manière à les encourager à prendre leur congé paternité et ainsi pouvoir partir sur une relation femmes-hommes équilibrée en matière de parentalité.

GA s'est engagé auprès du Cercle des Femmes de l'Immobilier en signant la **Charte d'engagement en faveur de la parité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les entreprises et les organisations du secteur immobilier**.

Enfin, dans le cadre de son partenariat historique et stratégique avec l'INSA Toulouse (31), renouvelé en 2021 pour une période de 4 ans, le Groupe s'est engagé à mettre en place un programme de Mentorat de genre.

GA Smart Building propose ainsi un accompagnement intergénérationnel d'étudiantes de l'INSA par des collaboratrices du Groupe.



Être parent ou devenir parent est une décision personnelle, source d'épanouissement dans votre vie familiale. Trop nombreux sont celles et ceux qui pensent qu'être parent ou devenir parent aura un impact négatif sur leur vie professionnelle. Trop de femmes se mettent en retrait dès lors qu'elles deviennent mères, parfois même dès qu'elles ont le souhait de devenir mères.

Restez ambitieux.ses ! Chez GA Smart Building, être parent ou devenir parent est compatible avec une vie professionnelle. Nous croyons qu'un(e) salarié(e) épanoui(e) dans sa vie personnelle et familiale sera un(e) salarié(e) épanoui(e) au travail. Nous souhaitons accompagner les parents ou futurs parents à trouver leur équilibre.

Des dispositions légales aux avantages offerts par l'employeur, ce guide a été conçu pour faciliter vos démarches liées à la parentalité et pour vous aider à concilier au mieux votre vie familiale et professionnelle chez GA.

A quelle date annoncer votre grossesse ? Comment s'organise un congé paternité ? Combien de temps dure un congé parental ? Bon nombre de réponses sont présentes dans ce guide et le service des Ressources Humaines reste également à votre disposition sur tous ces sujets.

Bonne lecture !

Sécurité

De par la nature de ses métiers, le secteur du bâtiment est particulièrement à risque en matière de sécurité : accidents, problèmes de santé, troubles musculo-squelettiques, risques psycho-sociaux... Ces troubles ont des conséquences directes sur la santé des salariés, leur engagement et plus généralement la productivité de l'entreprise.

Garantir la santé et la sécurité de l'ensemble de ses collaborateurs dans les usines, sur les chantiers et l'ensemble des sites du Groupe, est pour GA Smart Building une priorité absolue. Dans le contexte de crise sanitaire qui a marqué les deux dernières années, cette priorité s'est accrue. Aux risques métiers se sont ajoutés les risques de transmission du virus, la complexité possible des situations de télétravail, d'isolement de collaborateurs dû aux confinements, les questions sociales liées aux pertes potentielles de revenus des foyers (chômage partiel, baisse d'activité). Le service SSE (Sécurité Santé Environnement) du Groupe a poursuivi en 2021 son plan d'action en s'adaptant pour faire face aux situations d'urgence et aux conséquences de la crise sanitaire.

Le Groupe a en outre pu s'appuyer sur son modèle de construction hors-site qui offre à ses collaborateurs des conditions de travail plus sécuritaires que sur les chantiers pour lutter contre les risques épidémiologiques comme celui de la Covid-19.

Pour 2021, GA Smart Building a renforcé sa feuille de route et s'engage ainsi à accroître les actions de communication et de formation sur les sujets SSE, afin d'améliorer de 5 % le **TF2** d'année en année.





L'objectif premier est d'améliorer l'accueil sécurité des intérimaires, cela passe par la sensibilisation des salariés sur tous sujets via des vidéos, la formation aux modes opératoires par le bureau des méthodes et bien entendu la remontée des incidents, accidents et situations dangereuses auprès de la Direction.































En 2021, celui-ci s'élève à **28,8** soit une diminution de 27% par rapport à 2020. Pour 2022, la Direction SSE du groupe a pour ambition de continuer à mener des actions de sensibilisation du personnel, notamment auprès des équipes d'Ossabois (incendie, risque électrique, chantier sécurité partagée).

Elle entreprendra également une démarche de sensibilisation sur le sujet des addictions (drogues, alcool...) en commençant par les managers puis en déployant une campagne anonyme auprès de tous les acteurs du groupe afin de pouvoir accompagner des salariés volontaires pour les sortir de leurs addictions.

Il s'agira également de finaliser son plan d'action déchets et énergie à partir de l'analyse 2021.



ANNEXES

Objectifs de Développement Durable	Paragraphe du document
    	GA Smart Building, un acteur atypique et engagé de l'immobilier et de la construction <ol style="list-style-type: none"> 1. Le choix du hors-site 2. L'innovation au cœur du modèle 3. Faire bouger les lignes de notre industrie et promouvoir la construction hors-site 4. La satisfaction clients comme preuve des bénéfices du modèle
  	AXE 1 : Être exemplaires en termes de performance environnementale <ol style="list-style-type: none"> 1. Réduire l'impact environnemental de nos activités et sensibiliser nos parties prenantes à l'urgence climatique
    	AXE 1 : Être exemplaires en termes de performance environnementale <ol style="list-style-type: none"> 2. Feuille de route bas carbone <ol style="list-style-type: none"> a. Développer les compétences b. Développer des solutions bas-carbone c. Viser l'exemplarité environnementale en développant des projets exemplaires qui préservent le vivant/biodiversité
   	AXE 2 : Agir en entrepreneurs responsables <ol style="list-style-type: none"> 1. Achats responsables 2. Éthique des affaires
        	AXE 2 : Agir en entrepreneurs responsables <ol style="list-style-type: none"> 3. Engagement sociétal <ol style="list-style-type: none"> a. Imaginer la ville de demain, humaine et durable b. Lutter contre la précarité c. Soutenir toutes les formes de handicap
   	AXE 3 : Donner envie et créer l'adhésion pour garantir les conditions d'engagement des collaborateurs <ol style="list-style-type: none"> 1. Modèle d'actionnariat 2. Politique RH 3. Sécurité

A. Les grands risques/défis et le classement des enjeux

En 2018, GA Smart Building avait mené une analyse de matérialité en s'appuyant sur les grands risques/défis actuels et à venir, pour définir, avec ses parties prenantes internes et externes, les principaux enjeux pouvant impacter ses activités.

En 2021, le Groupe a établi un plan répondant aux principales attentes extra-financières qui l'inscrit dans une démarche de développement tout à la fois responsable et durable. Le socle de ce plan est la véritable envie de « faire bouger les lignes » de l'industrie du bâtiment. Ce plan est structuré en 3 principales ambitions qui sont présentées comme telles :

- Ambition 1 – Être exemplaires en termes de performances environnementales ;
- Ambition 2 – Agir en entrepreneurs responsables ;
- Ambition 3 – Donner envie et créer l'adhésion pour garantir les conditions d'engagement des collaborateurs.

GA Smart Building, tout comme l'ensemble des acteurs des domaines de l'immobilier et du bâtiment, n'est pas directement impacté par les défis liés au respect du bien-être animal, à la lutte contre la précarité alimentaire, contre le gaspillage alimentaire et à l'alimentation responsable, équitable et durable.

Ainsi ces thèmes ne sont pas abordés dans le présent rapport.

B. Périmètre de reporting

ASGARD SA, société mère du Groupe GA Smart Building, est soumise à l'obligation de reporting extrafinancier et doit publier sa Déclaration de Performance Extra-Financière.

Le périmètre de consolidation des données est donc la société ASGARD SA et les sociétés qu'elle regroupe : PINK, GA SAS, GA Entreprise, GA Promotion, GA Services, Equilab, Paquet Fontaine, Ossabois, PREGA et Omega Ingénierie. Afin de simplifier la lecture, les termes « GA », « GA Smart Building », « le Groupe » font référence au périmètre de consolidation.

Les exceptions font l'objet d'une mention explicite ; par exemple lorsqu'il s'agit d'une donnée relative à une entreprise spécifique du Groupe ou bien quand il s'agit d'une donnée relative au Groupe hors Ossabois, dont l'acquisition date de 2018.

Le périmètre temporel des données qualitatives et quantitatives porte sur la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, « période de référence », correspondant à l'exercice financier du Groupe. Il est également fait mention dans le rapport toute période qui ne correspond pas strictement à cette période de référence le cas échéant.

C. Le modèle d'affaires

La partie relative au modèle d'affaires fait référence aux chiffres consolidés du Groupe sur la période de référence.

D. Détails du périmètre des enjeux

LE SOCLE Faire bouger les lignes de notre industrie

L'indicateur de performance, progression du montant investi en R&D, est calculé sur la base de :

- l'intégralité des charges du Service Recherche, Développement et Innovation de GA ;
- l'intégralité des charges de service Ingénierie environnementale de GA ;
- de la part des charges d'Equilab affectées à la R&D ;
- de la part des charges d'Ossabois, Direction des opérations, affectées à la R&D.

L'Happiness Index est calculé par la moyenne des 4 moments clés du projet, notés sur 5 étoiles. Une moyenne générale des répondants est ensuite calculée. En 2020 et 2021, l'intégralité de l'indicateur « 5 star Program » repose sur l'Happiness Index.

L'UX Index sera quant à lui mis en place en 2022. L'utilisateur du bâtiment reçoit un questionnaire de 30 questions 1 an après la livraison, puis 2 ans après. Le questionnaire porte sur la satisfaction de l'utilisateur à l'échelle du quartier, du bâtiment et du poste de travail et porte sur les thèmes suivants : l'accès, la performance environnementale, la qualité des matériaux, l'organisation du

bâtiment, les différents espaces, la luminosité, la modularité, le contact avec la nature, la connectivité, le confort acoustique, le confort thermique, la qualité de l'air et son renouvellement, etc.

Ambition 1 : Être exemplaire en termes de performance environnementale

L'indicateur de performance, pourcentage de permis de construire déposés et commercialisés faisant l'objet de certifications environnementales, concerne les opérations :

- dont le permis de construire a été déposé en 2020 ;
- dont la commercialisation a été lancée ;
- développés par le pôle Promotion de GA (ou société rattachée) comme Maîtrise d'Ouvrage ;
- en construction neuve et en rénovation ;
- de plus de 3000 m², faisant écho à la stratégie commerciale du pôle Promotion ;
- avec une certification environnementale type NF HQE, HQE Bâtiment durable, BREEAM, LEED...

L'indicateur de performance, pourcentage de permis de construire déposés et lancés en commercialisation faisant l'objet de certifications bien-être, concerne les opérations :

- dont le permis de construire a été déposé en 2020 ;
- dont la commercialisation a été lancée ;
- développés par le pôle Promotion de GA (ou société rattachée) comme Maîtrise d'Ouvrage ;
- en construction neuve et en rénovation ;

- à usage de Bureaux ;
- de plus de 3 000 m², faisant écho à la stratégie commerciale du pôle Promotion ;
- avec une certification ou un label, lié au bien-être et la qualité de vie type Osmoz, ReadyToOsmoz, Well...

Le Groupe mesure donc un pourcentage de labels ou de certifications visés, sans publier le pourcentage de label ou de certification obtenu.

La finalisation du bilan carbone étant terminée en 2021, l'indicateur sur les émissions CO₂ - Groupe GA se base sur le kg CO₂e divisé par le k€ de CA pour l'année 2019.

L'indicateur de performance, poids carbone des bâtiments GA au m², est en cours de définition.

Ambition 2 : Agir en entrepreneurs responsables

L'indicateur de performance, pourcentage d'infractions commises, correspond au nombre d'infractions avérées sur le nombre de procédures d'alertes lancées.

La feuille de route des Achats responsables a été définie par la signature de la charte RFAR. L'établissement de son indicateur de performance « le pourcentage de partenaires et sous-traitants signataires de notre charte » est déployé pour l'année 2022.

Ambition 3 : Donner envie et créer l'adhésion pour garantir les conditions d'engagement des collaborateurs

L'indicateur de performance, nombre de collaborateurs ou ayants droit actionnaires, correspond aux collaborateurs ayant un contrat de travail au sein de l'UES de GA hors Ossabois et de l'UES d'Ossabois. Les personnes en free-lance, en contrat d'intérim, les prestataires extérieurs ainsi que les stagiaires et les personnes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation sont également exclus du périmètre. Seuls les CDI sont inclus.

L'indicateur de performance, turn-over subi, est calculé en divisant le nombre de démissions, fins de périodes d'essai à l'initiative du salarié et les ruptures conventionnelles à l'initiative du salarié, ayant eu lieu pendant la période de référence par l'effectif total au 1er janvier de la période de référence.

L'indicateur de performance, pourcentage de mobilités internes, se calcule en fonction des promotions et mobilités transversales dans l'Unité Economique et Sociale (UES) GA et des changements de fonction et de catégorie pour l'UES Ossabois, divisés par l'effectif total en Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

L'index égalité Homme - Femme est calculé selon la méthode de calcul réglementaire.

L'indication de performance, pourcentage de cooptations (pour lesquelles la période d'essai a été validée), se calcule en divisant le nombre de cooptations par le nombre de recrutements. Le nombre de cooptations correspond au nombre de primes versées suite à une cooptation sur les fiches salaires de

l'année de référence. Le Groupe pense qu'un collaborateur engagé qui adhère à la vision de l'entreprise sera un collaborateur qui coopte une personne de son entourage. C'est pourquoi il représente la performance atteinte quant à l'ambition de donner envie et créer l'adhésion et l'engagement.

L'indication de performance, pourcentage de candidatures spontanées, se calcule en divisant le nombre de candidatures spontanées reçues par le nombre de recrutements.

L'indicateur de performance, Taux de fréquence 2 (TF2), est le ratio entre le nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail et le nombre d'heures travaillées, multiplié par 1 000 000.

Les données sociales correspondent aux collaborateurs ayant un contrat de travail au sein de l'UES de GA hors Ossabois et de l'UES d'Ossabois.

Les personnes en free-lance, en contrat d'intérim, les prestataires extérieurs ainsi que les stagiaires et les personnes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation sont également exclus du périmètre. Seuls les CDI sont inclus.

Les indicateurs de performance sont consolidés à l'échelle du Groupe, excepté l'index de l'égalité Homme - Femme car ne se calcule pas sur les mêmes critères pour les deux UES.

E. Les accords collectifs d'entreprise

1. Salaires et conditions de travail

- Accord collectif du 02 mai 2018 issu des NAO relatif aux mesures salariales et aux conditions de travail

- Accord collectif du 25 mars 2019 issu des NAO relatif aux mesures salariales et aux conditions de travail

- Accord collectif du 30 octobre 2019 issu des NAO relatif aux mesures salariales et aux conditions de travail instituant 1 journée enfant malade supplémentaire

Champ d'application : UES GA - Durée indéterminée

L'accord sur la participation a pour but d'instaurer de nouvelles modalités de répartition de la participation au sein du Groupe et d'influencer par ce biais, l'engagement de tous les salariés.

Depuis 2019, les salariés de l'UES disposent d'une deuxième journée pour enfant malade. Il s'agit d'un avantage social, qui a un impact sur la performance économique de l'entreprise, puisque ce congé est une journée non travaillée rémunérée par l'employeur. Le Groupe considère qu'il s'agit d'un moyen permettant de favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

- Accord collectif du 6 mai 2020 issu des NAO relatif aux mesures salariales et

aux conditions de travail

- Accord collectif du 13 novembre 2019 relatif au travail de nuit

Champ d'application : UES GA - Durée indéterminée

L'accord fixe une contrepartie financière au travail de nuit, dont les heures sont effectuées en priorité sur la base du volontariat. Cet accord a pour but de faciliter les démarches administratives, sans avoir d'impact sur les conditions de travail ou la performance économique du Groupe.

- Accord collectif du 28 octobre 2019 relatif au travail le dimanche

Champ d'application : UES GA - Durée indéterminée

Compte tenu de l'activité des sociétés de l'UES, le travail des salariés le dimanche peut se révéler nécessaire pour procéder à des opérations de montage ou démontage ou de transport de grues sur les chantiers. En effet, ces opérations nécessitent une autorisation de la préfecture relative à l'emprise de la voie publique et cette dernière peut imposer la réalisation des opérations exclusivement le dimanche.

L'accord met en place des contreparties à accorder aux salariés privés dans ce contexte du repos dominical imposé par le Code du Travail : principe de volontariat, conciliation avec la vie personnelle, repos hebdomadaire de remplacement, majoration du salaire, compensation pour la garde d'enfants. Dans la mesure où le salarié travaillant le dimanche dispose de conditions particulières face aux contraintes du travail le dimanche, il peut être considéré que les conditions de travail sont améliorées grâce à cet accord. Par ailleurs, il

améliore la pérennité de l'activité liée aux grues le dimanche.

Cet accord instaure également un jour de congé supplémentaire aux salariés en situation de handicap afin de favoriser le maintien dans l'emploi. Cette mesure permet donc aux salariés de déclarer plus facilement leur handicap et au Groupe de respecter plus facilement ses obligations et réduire ou annuler la taxe AGEFIPH, ce qui a une incidence directe sur la performance économique.

- Accord du 30 août 2017 relatif au droit à la déconnexion

Champ d'application : UES GA - Durée indéterminée

Cet accord a pour objet de définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour l'ensemble des salariés de l'UES, en ce compris la Direction et le Management. Le Groupe reconnaît ainsi que le phénomène d'hyperconnexion conduit inévitablement à une plus grande porosité entre les sphères professionnelles et personnelles. Sans impact sur la performance économique, il permet à chacun de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée et familiale et d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés.

- Accord collectif du 14 janvier 2020 sur les heures supplémentaires

Champ d'application : personnel salarié de l'UES GA susceptible de réaliser des heures supplémentaires à l'exception par conséquence des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours et des cadres dirigeants - Durée indéterminée

Cet accord a pour objet de fixer au sein de l'UES GA, le contingent annuel

d'heures supplémentaires, les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires ainsi que les contreparties applicables. Il a un impact direct sur les conditions de travail et la performance économique de l'entreprise.

2. Télétravail

- Accord collectif du 28 octobre 2019 relatif au télétravail

Champ d'application : UES GA - Durée indéterminée

En 2018, l'UES avait signé un accord sur le télétravail pour une durée d'un an, à titre expérimental. Après avoir dressé un bilan positif, les sociétés de l'UES et les organisations syndicales représentatives de l'UES ont décidé de signer un nouvel accord de télétravail, cette fois-ci à durée indéterminée.

- Avenant du 26 juin 2020 à l'accord collectif sur le télétravail du 28 octobre 2019

Champ d'application : UES GA - Durée indéterminée

L'avenant signé a élargi les conditions d'éligibilité au télétravail : c'est ainsi que le télétravail est désormais applicable pour les salariés en CDD ou temps partiels, en plus des salariés initialement admissibles en CDI et à temps plein. Cet avenant offre également de meilleures conditions de travail pour les salariés, qui pourront bénéficier non plus d'un jour de télétravail par semaine, mais de deux jours par semaine (un jour pour les salariés à temps partiel), pouvant être découpés en demi-journée. Cela n'a pas d'impact direct sur la performance économique de l'entreprise.

- Accord collectif du 28 novembre 2019 relatif au télétravail

Champ d'application : UES Ossabois - Durée indéterminée

Le télétravail est un nouveau mode de travail permettant de meilleures conditions de travail. C'était une demande forte des salariés au travers de l'enquête Great Place To Work (enquête menée hors salariés Ossabois) ou encore de l'enquête établie dans le cadre du plan de mobilité du siège social de Toulouse.

Il favorise l'équilibre vie privée - vie professionnelle, dans la mesure où les salariés sont plus autonomes et libres dans l'organisation de leur emploi du temps. Le télétravail permet également de diminuer la fatigue et le stress (notamment liée aux déplacements domicile - travail), offre un cadre plus calme pour se concentrer... favorisant ainsi un épanouissement dans le travail. De meilleures conditions de travail ont un impact positif sur la performance économique du Groupe de manière indirecte mais certaine : un salarié heureux sera plus engagé, donc plus efficace.

Afin de pallier les risques psychosociaux potentiels liés à l'hyperconnexion ou encore à l'isolation sociale et professionnelle, les accords des UES fixent la périodicité maximale à 1 jour par semaine et des accords sur le droit à la

déconnexion, impliquant de la sensibilisation, ont été passés.

3. Egalité professionnelle

- Accord collectif du 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Champ d'application : UES GA - Durée de 3 ans à partir de la date de signature

Cet accord a pour but d'établir les principes d'égalité de traitement pour l'embauche, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et familiale et la formation. Il a une incidence sur les conditions de travail, le bien-être des salariés et par conséquent sur la performance de l'entreprise.

- Accord du 10 février 2017 sur la Qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle hommes - femmes

Champ d'application : UES Ossaboïs - Durée de 5 ans à partir de la date de signature

Des objectifs de progression sont fixés ainsi que des actions à mettre en oeuvre pour les atteindre, en matière d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, d'évolution professionnelle, de rémunération, de conditions de travail et d'emploi, de lutte contre les discriminations, de recrutement, de formation.

Cet accord fixe aussi un objectif de développement dans la durée et la

permanence des actions en faveur des travailleurs handicapés.

Quant au droit à la déconnexion, l'accord mentionne également des objectifs à atteindre afin de respecter l'équilibre vie privée - vie professionnelle.

La qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes entretiennent des liens étroits et constituent des ressources essentielles favorisant la performance sociale, industrielle et donc économique pour Ossaboïs et GA. La mixité étant source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité, ces accords contribuent au succès des UES. Les actions ayant pour objectif de faire respecter une situation égalitaire, elles contribuent à un meilleur environnement de travail.

- Accord collectif du 18 février 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Champ d'application : UES GA - Durée de 3 ans à partir de la date de signature

A travers cet accord l'UES GA renouvelle son souhait de parvenir à l'égalité des sexes et de s'assurer un traitement d'égalité notamment en matière de pratiques et de politiques d'embauche, de rémunération, de conditions d'emploi, d'évolution professionnelle. L'UES GA renouvelle également son objectif de rechercher une stricte égalité des chances entre les femmes et les hommes placés dans une situation comparable. A cette fin cet accord fixe des objectifs précis à atteindre en 2024, notamment en termes de mixité des embauches et des effectifs, de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

Cet accord fixe également des objectifs à atteindre en termes de qualité de vie au travail et plus particulièrement concernant l'articulation entre l'activité

professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

4. Employabilité

- Accord collectif du 3 décembre 2020 sur la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Champ d'application : UES GA - Durée déterminée de quatre ans

Afin de répondre aux enjeux RH liés à l'attractivité du Groupe, l'engagement des collaborateurs via le maintien dans l'emploi, l'évolution des compétences et plus largement de la carrière des salariés... dans un environnement fortement évolutif et concurrentiel, l'UES GA souhaite mettre en place des mesures pour anticiper les risques et les opportunités : plan de recrutement, promotion de la mobilité interne, implication des salariés dans le développement de leurs compétences. Cet accord aura pour conséquence de pérenniser la performance économique de l'entreprise.

- Accord collectif du 4 mars 2021 relatif à la Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels - Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités représentatives du personnel

Champs d'application : UES GA

La Direction porte une attention particulière à l'évolution professionnelle et salariale de l'ensemble des salariés exerçant des responsabilités représentatives. Le présent accord a pour objet de s'assurer de l'absence de discriminations à l'encontre des représentants du personnel au sein de l'UES GA, notamment en termes d'évolution salariale et professionnelle, et de déroulement de carrière.

5. Epargne salariale et épargne temps

- Accord collectif du 08 juillet 2005 sur la mise en place d'un Plan Epargne Groupe ainsi que ses différents avenants

- Accord collectif du 25 janvier 2010 sur la mise en place d'un Plan Epargne Retraite Collectif ainsi que ses différents avenants

Champ d'application : UES GA - Durée indéterminée

Ces accords ont été mis en place dans le cadre des avantages sociaux à proposer aux salariés.

- Accord collectif du 1er mars 2016 instituant un compte épargne temps

Champ d'application : UES GA - Durée indéterminée

Cet accord a pour objet de permettre aux salariés de l'UES de capitaliser des temps de repos, en vue de financer, en tout ou partie, des congés sans solde, de compléter leur rémunération, d'alimenter leur plan d'épargne ou encore de financer des prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire. Il offre un avantage social aux salariés sans avoir de réel impact sur la performance économique de l'UES ou leurs conditions de travail.

- Avenant à l'accord collectif relatif au compte épargne temps (CET) du 1er mars 2016

Champs d'application : UES GA – Pour une durée d'une année

En raison de la crise sanitaire et de ses conséquences sur le fonctionnement et la vie des entreprises de l'UES, le nombre de jours de congés et ou de repos pouvant être affectés par le CET par salarié et par année civile a été augmenté par cet avenant.

6. Frais médicaux

- Accord collectif du 26 septembre 2008 sur l'existence d'un régime collectif de remboursement des frais médicaux ainsi que l'avenant N° 1 signé à l'accord du 1er décembre 2014

Champs d'application : UES GA - Durée indéterminée

Cet accord et son avenant concernant la souscription obligatoire à une mutuelle de santé, avec dérogation possible. Cet avantage n'a pas d'effet direct sur la performance économique de l'UES ni sur les conditions de travail des salariés.

- Avenants du 15 mai 2020 et du 16 décembre 2020 sur le Plan Epargne pour la Retraite Collectif

Champ d'application : UES GA - Durée indéterminée

Le Plan Epargne pour la Retraite Collectif groupe a pour objet de permettre aux salariés de l'entreprise, de participer avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de la retraite.

Les avenants du 15 mai et du 16 décembre, ont pour objet respectivement de procéder à la modification du règlement initial signé en 2010 puis modifié en 2010, 2013 et 2016 et de supprimer la condition de négociation annuelle sur le taux d'abonnement de l'entreprise.

7. Accords contextuels liés à la crise sanitaire de la Covid-19

- Accord collectif du 15 mai 2020 sur la possibilité exceptionnelle d'imposer les dates de prise de jours de congés payés

Champ d'application : UES GA - Durée déterminée de sa signature au 30 juin 2020

Cet accord a été signé dans le cadre de la crise sanitaire liée à la propagation de la COVID-19. Il a un impact direct sur les conditions de travail et la performance économique de l'entreprise.

- Accord collectif du 11 décembre 2020 sur l'activité partielle longue durée

Champ d'application : Salariés de l'UES GA ayant une activité de production ou une fonction centrale et support - Durée déterminée de 2 ans, à compter du 1er janvier 2021.

Cet accord organise la mise en place, le fonctionnement et la durée du

dispositif d'activité partielle longue durée prévue par l'Etat, dans un objectif de préservation de l'emploi et des compétences pour l'entreprise et les salariés, sans oublier le maintien de la formation professionnelle pour les salariés et la minimisation des impacts sur le pouvoir d'achat de ces derniers.

- Accord de performance collective du 8 septembre 2020

Champ d'application : UES Ossabois - Durée indéterminée

Dans le cadre de la fermeture de l'usine de Chabreloche (63) et la réorganisation du site de Vêtre-sur-Anzon (42), au bénéfice du site de Balbigny (42) dont l'organisation de l'outil de travail est plus adapté à la construction modulaire et se situant dans un bassin d'emploi plus attractif, un accord de performance collective a été signé en vue de préserver l'emploi des salariés et organiser les conditions de la mobilité professionnelle et géographique internes à Ossabois. Grâce à cet accord, les conditions de travail des employés sont améliorées et ceci bénéficiera à la performance économique de l'entreprise.

- Accord d'entreprise du 27 novembre 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Champ d'application : UES Ossabois - Durée déterminée expirant le 31 décembre 2020

Cet accord est relatif à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue dans le cadre de la loi. Il fixe les modalités d'octroiement et de versement de cette prime, il a donc un impact sur la performance économique de l'entreprise.

ga.fr



Société ASGARD SA
Exercice clos le 31 décembre 2021
Réf. 22001
Date de délivrance de l'avis : 13 mai 2022

**RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION
CONSOLIDEE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE FIGURANT
DANS LE RAPPORT DE GESTION DU GROUPE ASGARD SA**

A l'Assemblée Générale

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le n°3-1820 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe Asgard SA (ci-après « l'entité ») en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITE DE L'ENTITE

Il appartient au conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures internes de l'entité.

INDEPENDANCE ET CONTROLE QUALITE

Notre indépendance est définie par textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession d'avocats, ainsi que les dispositions prévues dans la norme ISO 17020. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITE DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;

2)

- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ETENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivant du Code de commerce, selon le fascicule documentaire Afnor FD X 30-02, et selon la doctrine professionnelle.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité;
- nous avons apprécié le caractère approprié des procédures internes de collecte au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant les indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;

- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risque et politiques présentés et avons, le cas échéant, vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs des risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
nous avons mis en œuvre, pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe 1 :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-après : GA SAS, GA Entreprises, GA Promotion, OSSABOIS et PREGA et couvrent entre 30% et 100% des données consolidées pour ces tests.
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1 ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnage ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes et se sont déroulés entre le 5 mars 2022 et le 9 mai 2022 sur une durée totale d'intervention de 9 semaines.

Nous avons mené 15 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions du développement durable, de l'audit et du contrôle interne, des ressources humaines et techniques.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, conformément aux dispositions du Code de commerce et au regard des Lignes directrices sur l'information non financière (méthodologie pour la communication d'informations non financières) de la Commission européenne et des préconisations du guide Afnor FD X30-024, nous formulons les commentaires suivants :

- ☐ **Modèle d'affaire** : l'entité devra publier (i) la part du CA provenant de produits ou de services associés à des activités économiques dites durables et (ii) la part de leurs dépenses d'investissement et de leurs dépenses d'exploitation liées à des actifs ou à des processus associés à des activités durables.
- ☐ **Résultat de ces politiques**, incluant des indicateurs de performance : les indicateurs suivants sont en cours de déploiement (poids carbone des projets GA au m2 et pourcentage des partenaires est sous-traitants signataires de la charte fournisseur)

Paris, le 18 mai 2022
L'organisme tiers indépendant
DS AVOCATS



Patricia SAVIN
Associée et Directrice technique

Signature et paraphes à chaque page