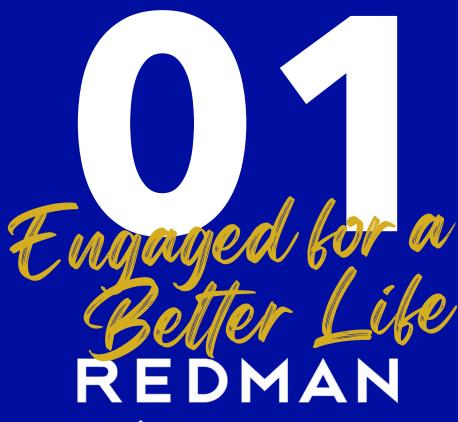


LE RAPPORT DU COMITÉ DE MISSION

REDMAN





BÂTIR UNE VIE DURABLE



Il y a 16 ans, nous avons créé REDMAN autour d'une idée: celle de faire «mieux» de l'immobilier. Et autour d'un métier, celui de fabricant de la Ville: promoteur immobilier. Très vite, l'innovation dans la complexité est devenue notre marque de fabrique. Nous avons eu l'honneur de travailler sur des projets désormais iconiques: The Camp à Aix-en-Provence, Station F et le siège du Monde, à Paris.

Nous avons ensuite intégré une seconde activité, investisseur exploitant sur le secteur de l'hôtellerie. Ces deux métiers, nous les avons exercés avec des ambitions environnementales fortes. Celles-ci sont d'ailleurs régulièrement reconnues: en 2022, le Radisson Blu Bordeaux obtenait le label AFNOR «engagé RSE» et REDMAN se plaçait dans le Top 4 des promoteurs bas carbone en France (Label BBCA).

Nous aurions pu continuer ainsi. Mais nous voulions autre chose.

Chacun est conscient qu'il faut changer. Cette certitude est plus prégnante encore lorsque votre métier se situe dans un secteur dont l'impact environnemental et social est majeur.

Alors, prendre un autre chemin: oui, mais comment? Cette question, nous l'avons saisie à bras-le-corps. En deux années, nous avons façonné notre raison d'être - développer des villes bas carbone et inclusives - mais nous avons surtout mis en place des outils pour la concrétiser. Tout cela, en embarquant l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices. Un travail de longue haleine, qui est loin d'être abouti. Mais le tournant est amorcé, l'énergie est là. Depuis, le groupe est devenu entreprise à mission. Il est, aussi, le seul promoteur labellisé B-Corp. Il a acté le fait de se concentrer sur la réhabilitation et la requalification du «déjà là» - entre autres critères exigeants.

Aujourd'hui, REDMAN est tout entier concentré sur sa vocation, dont le cœur est le «care». Parce que nous sommes convaincus qu'il ne s'agit pas de faire plus, mais de faire mieux.

Parce que nous jugeons que les renoncements d'aujourd'hui préparent les réussites à venir - celles qui façonnent le bien commun. Parce que nous visons, pour notre métier, un changement de paradigme qui fasse vivre ensemble l'écologie, le sociétal et la performance.

 Nous sommes jeunes, notre taille est modeste mais, dans un monde dont la complexité s'accentue, nous assumons notre rôle de pionniers. nous sommes en chemin pour que notre métier devienne un accélérateur d'impact positif

Et, pour agir davantage sur le long terme ainsi qu'imaginer de nouveaux horizons, nous avons lancé deux laboratoires:

- > Un laboratoire de la transition sociale, tourné vers l'ESS. C'est « ESSENTIEL_» et son métier de foncière responsable et solidaire.
- > Un laboratoire de la transition environnementale. C'est le « **REDLab** ». Parce qu'au-delà du sujet carbone, nous voulons nous doter des données et d'outils indispensables à la prise en compte des enjeux liés à la biodiversité, à l'eau, à l'énergie, au réemploi, ...





l'<u>activité</u> de **REDMAN**

La société avait initialement une activité « d'asset developer », c'est à dire de développement immobilier pour compte propre et pour compte de tiers. Cette activité s'est amplifiée avec les années, et la croissance de REDMAN et de ses fonds propres ont permis de diminuer la prestation de services au profit de contrats de promotion immobilière (vente en l'état futur d'achèvement, contrat de promotion immobilière), ce qui entraîne aussi des prises de risques plus importantes.

Aujourd'hui, l'activité de promoteur de REDMAN se développe sur l'ensemble du territoire français, ainsi qu'en Afrique de l'Ouest, au Sénégal. En parallèle de cette activité de promotion, REDMAN s'est investi dans l'activité d'hôtelier, en créant **REDMAN Hospitality**, qui détient les murs et fonds des hôtels développés ou achetés. REDMAN est actionnaire à hauteur de 21,5% de REDMAN Hospitality, aux côtés d'Extendam et Anaxago.

Enfin, en 2022, REDMAN a pris la décision de créer sa foncière solidaire **ESSENTIEL**, pour mieux répondre à l'objectif de contribuer à une ville plus inclusive.



<u>présentation</u> d'**ESSENTIEL**

par Rémy Lagarrigue

ESSENTIEL_ a été créé en 2022, avec la mission de «promouvoir un immobilier responsable, adapté et pérenne pour les acteurs productifs engagés».

Nous sommes partis du constat que le développement de ces acteurs dont ceux de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) est freiné par un marché immobilier inadapté et rigide. L'immobilier doit être un outil au service du projet et du territoire, pour maximiser l'impact.

Parmi tous les enjeux de l'immobilier responsable, **ESSENTIEL**_ a choisi sa bataille, celle de l'immobilier productif, car:

- > La ville ne pourra être résiliente que si elle (ré)intègre une dynamique productive responsable autour des questions d'industrie verte, d'ESS, de réemploi et plus largement de transition;
- > Les activités productives sont génératrices d'emplois et notamment d'emplois inclusifs;
- > Nous intervenons en complémentarité de ceux qui font déjà, dans une optique de coopération.



le <u>calendrier</u>



2016 - 2017

En vue des 10 ans de REDMAN; les 2 associés Matthias et Nicolas prennent 6 mois pour réfléchir à leur «raison d'être» et lancent un virage à 180°. Ce qui se traduira non seulement par la rédaction d'une raison d'être mais aussi des objectifs environnementaux et sociétaux inscrits dans les statuts.



2018 - 2020

Durant 2 ans, les collaborateurs et collaboratrices sont associés à travers des ateliers pour réfléchir à l'impact de la nouvelle raison d'être sur leur activité (développeurs / opérationnels / fonctions support).

Cette phase aboutit notamment à l'élaboration d'une grille de critères, qui sera le socle des engagements opérationnels de REDMAN jusqu'en 2023 (date de mise à jour et modification de cette grille). A travers ces ateliers, les collaboratrices et collaborateurs font aussi remonter le souhait de se montrer exemplaires sur la vie et la constitution de l'entreprise, et de viser 2 labels inédits pour une PME: le label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et le label Diversité, ce que REDMAN obtiendra en 2021.



2020

Entreprise

Certifiée

REDMAN devient la première et seule entreprise de promotion immobilière en France à obtenir la certification **B Corp**.

NB: 2023 l'année de la rectification!



juillet 2021

REDMAN opte pour le statut d'entreprise à mission.



mai 2022

Première réunion du comité de mission.



Audit par un OTI (Organisme Tiers Indépendant) puis présentation de ces résultats à l'AG de présentation des comptes de REDMAN en juin.



rôle et fonctionnement du <u>comité de mission</u>

Le comité se réunit 2 fois par an.

Sou rôle est double:



S'assurer de l'exécution de la mission et de la mise en œuvre de moyens suffisants au service de la mission. Concrètement, le Comité analyse et questionne les objectifs statutaires, objectifs opérationnels et indicateurs associés, à la fois dans leur définition mais aussi leur réalisation.



Challenger l'équipe de façon plus stratégique dans ses ambitions. Concrètement le Comité cherche à comprendre les points d'achoppements et à conseiller l'équipe dans les virages stratégiques à prendre pour penser toujours plus loin à ce que la mission de REDMAN veut dire.

les <u>membres</u> du comité de mission

2022-2023



Conseillère spéciale du Président de Iliad-Free



Président de Phénix



Directrice du Fond de co-investissement de l'ANRU



Fondateur et co-président Groupe REDMAN



Fondateur et co-président Groupe REDMAN



Anthropologue urbaine et géographe, Fondatrice de l'agence BFluid



Productrice de séries



Architecte et ingénieur Président d'AREP



Directrice Générale Adjointe du groupe REDMAN, en charge du développement



Directeur Général ESSENTIEL_ (foncière solidaire du groupe REDMAN)

Spécialiste de la <u>ville et</u> <u>de l'immobilier</u>

REDMAN a choisi d'associer 3 spécialistes de la ville et de l'immobilier connus pour leur vision et leur intransigeance dans les ambitions de transitions (environnementale et sociétale):

une cité
plus verte et
inclusive

Directrice du Fond de coinvestissement de l'ANRU pour la mise en œuvre de l'axe 2 du programme d'investissement d'avenir «Ville durable et solidaire» dans le cadre de France 2030. Ancienne Directrice du pôle

Ancienne Directrice du primmobilier de l'Etablissement public d'Aménagement de la Défense, ancienne Directrice générale de Crédit Foncier REIM, ancienne Directrice générale du Groupe PANHARD.

Au-delà du projet ambitieux pour une ville durable et inclusive, c'est la force de l'engagement des femmes et des hommes de REDMAN, habités par leur projet, qui m'a convaincue de participer à ce comité de mission. Leur engagement à agir sur la ville de demain porte non seulement sur une cité plus verte en raison de l'urgence climatique, mais aussi sur une ville plus inclusive prenant en compte le volet social, ce qui pour moi représente un pilier indissociable (et non négociable) de la ville du durable.

Un comité de mission réunissant des personnalités aussi engagées et issues d'horizons très différents est une véritable chance; ce sont des moments de partage et de regards croisés autour de la conviction que l'entreprise peut et doit devenir un acteur majeur de l'évolution de la société vers plus de responsabilité; nous cheminons ensemble dans l'exploration d'une nouvelle gouvernance et apprenons pour nos propres structures; c'est enthousiasmant et passionnant!



Spécialiste de la <u>ville et</u> <u>de l'immobilier</u>



Faire émerger la ville relationnelle et biophilique!

Anthropologue urbaine et géographe, Fondatrice de BFluide, nommée par Traits Urbains parmi les 100 personnalités qui font la ville en 2021, Chercheuse pendant 10 ans à l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (Suisse), l'Université de Genève et l'ENS de Lyon, Autrice de «La ville relationnelle» paru en 2022 et co-écrit avec Pascal Lebrun-Cordier et Yves Winkin.



Je m'intéresse de près aux les leviers de transformation profonde de la fabrique de la ville car ils permettent de faire émerger plus rapidement la ville relationnelle et biophilique. Cela nécessite une transformation des modèles économiques, une réinvention des bilans d'opération et de nouvelles motivations pour les collaborateurs. En résumé, cela implique la raison d'être des acteurs-clé de la filière immobilière. REDMAN a la capacité de muter de l'intérieur et d'adopter une radicalité nécessaire pour bouger les lignes et atteindre ses objectifs ambitieux. J'ai accepté de les accompagner dans ce processus qui va bien au-delà de la norme. REDMAN et toute l'industrie immobilière en bénéficieront à travers son exemple. Notre défi en tant que faiseurs de villes est d'embrasser pleinement notre rôle crucial dans la fabrique de la ville de Demain. REDMAN montre une voie possible et je suis heureuse de les accompagner concrètement dans leurs prochains pas.

Spécialiste de la <u>ville et de</u> <u>l'immobilier</u> personnalités de la <u>« vie civile »</u>



Architecte et ingénieur, président de l'agence pluridisciplinaire AREP. Enseignant et chercheur depuis 2013 au sein de l'école d'architecture de la ville et des territoires Paris Est. Publie régulièrement sur le thème du post-carbone.



et

Présidente de Stem Academy et Conseillère Spéciale du Groupe ILIAD (FREE). Ancienne directrice de la relation abonnés Free, et présidente de 8 filiales, membre du comité exécutif d'Iliad (holding), dont elle est dirigeante-fondatrice. Conférencière et business angel, décorée de l'insigne de chevalier de l'ordre national du mérite, autrice de «Pour la fin du sexisme - Le Féminisme à l'ère post #Metoo» et «L'expérience client, une histoire d'émotions» aux éditions Eyrolles.



Autrefois présentatrice TV et actuellement productrice de séries (Mesdames Productions), se distingue non seulement par son vaste réseau de journalistes et de célébrités, mais également par son enthousiasme, son engagement et son intérêt profond pour les sujets urbains.

Personnalité du monde de l'<u>Économie Sociale et Solidaire</u> #ESS



Président et co-fondateur de Phenix, une start-up pionnière dans la réduction du gaspillage. Co-Président sortant de Mouvement Impact France et administrateur de B Corp France.

Business Angel et Board Member de plusieurs start-ups, il siège par ailleurs dans plusieurs comités d'investissement de fonds à impact.

Diplômé de l'ESSEC et de Sciences-Po Paris (Master Affaires Publiques), Jean est également titulaire d'une licence de Droit.

Continuer à polliniser et accélérer la hascule vers des modèles plus soutenables

66

J'ai connu l'équipe dirigeante de REDMAN à travers mon engagement au Mouvement Impact France et chez B Corp, et c'est dans la continuité de ces échanges, au cours desquels j'ai pu attester de la sincérité de la démarche et des convictions des co-fondateurs, que j'ai accepté de donner de mon temps pour contribuer à la transition sociale et environnementale progressive d'un secteur qui pèse: celui de l'immobilier. Nous avons besoin d'acteurs pionniers et légitimes comme REDMAN pour continuer à polliniser et accélérer la bascule vers des modèles plus soutenables, je suis ravi d'apporter ma modeste pierre à ce bel édifice entrepreneurial.

les représentants de **REDMAN**

Bâtir une vie durable



Sophie Rosso

Directrice Générale Adjointe du groupe REDMAN, en charge du développement



Rémy Lagarrigue

Directeur Général ESSENTIEL_ (foncière solidaire du groupe REDMAN)



Matthias Navarro

Fondateur et co-président Groupe REDMAN

Invités:



Fondateur et co-président Groupe REDMAN

les <u>premières réunions</u> du comité de mission

05/2022

La première réunion du comité de mission s'est tenue le 10 mai 2022. Cette première réunion avait pour objectif de présenter l'entreprise, notre mission, les membres du comité. En effet, la moitié des membres du comité de mission ont été choisis car issus de domaines d'activités indépendants de l'immobilier, et il donc était important de replacer notre activité dans son secteur, ses enjeux.

09/2022

La deuxième réunion s'est tenue en septembre 2022. Elle a permis aux membres du comité de rentrer plus en détail dans les différents objectifs statutaires et de décrire les actions menées.

05/2023

La troisième réunion en mai 2023 a eu pour objet la validation du rapport de mission.



A l'occasion de ces entretiens, les représentants de REDMAN ont indiqué aux membres externes du comité de mission que cette première phase prenait fin à l'issue de l'édition du rapport et de l'audit en découlant, et que la raison d'être allait faire l'objet d'une réécriture, associant collaborateurs et collaboratrices, parties prenantes et comité de mission, à partir de septembre 2023.

Une équipe soudée autour des missions

La mission au cœur de l'action de REDMAN en qualre en gaments

la <u>raison</u> <u>d'être</u> de REDMAN

La raison d'être de REDMAN est de **«bâtir une vie du-rable»** à travers son activité de promoteur engagé pour une ville bas carbone et inclusive. Cette raison d'être se traduit par le cadre *«#REBEL - REDMAN Engaged for a Better Life»* dont s'est dotée la société et qui reflète la conviction que les sujets environnementaux et les sujets sociétaux sont interdépendants et doivent être au cœur de la stratégie d'une entreprise souhaitant avoir un impact réel.

Nous sommes convaincus que nos projets immobiliers ne peuvent être décorrélés de ce que nous souhaitons véhiculer comme valeurs en interne et comme pratiques managériales. Nous avons donc inscrit dans nos objectifs à la fois des objectifs opérationnels mais aussi des objectifs en matière de gouvernance et de pratiques internes.

Journée de solidarité REDMAN Dakar

Nous, les femmes et hommes de REDMAN, pensons que la ville ne doit pas être l'apanage d'une minorité, et que nos pratiques et notre entreprise doivent refléter la diversité de la société française (dans le genre et dans les origines ethniques).



Journée de solidarité / REDMAN Atlantique



Journée de solidarité / REDMAN Paris

Avis du comité:

Cette raison d'être a permis de fixer une boussole très claire et compréhensible au moment de sa rédaction en 2017. Elle mériterait désormais que certains termes soient retravaillés.

Il s'agirait aussi d'inclure la notion du «vivant» (au sens de la cohabitation forte avec le Vivant et les autres vivants). Cette notion du vivant englobe les questions de l'eau, de la biodiversité, les cycles naturels de nos ressources et nos matériaux... C'est ce qui rend une ville «habitable».

Il y a aussi la question de pouvoir englober l'activité d'hôtelier, ainsi que la nouvelle activité de foncière solidaire créée en 2022, en ouvrant la raison d'être au-delà de la notion de «promoteur».

Il y a aussi au sein du comité un débat sur la notion de «vie durable»: est-ce un terme trop large? Trop générique? ou au contraire qui marque bien une ambition multi-métiers?



Journée de solidarité / REDMAN Méditerranée

La raison d'être de REDMAN déclinée en <u>4 engagements</u> <u>statutaires</u> et des <u>objectifs</u> <u>opérationnels</u>



OBJECTIF 2:

Favoriser

Favoriser

I'émergence

de villes plus

inclusives

inclusives



OBJECTIF 3:

Construire le futur avec ses équipes





Améliorer l'impact de l'empreinte carbone

Objectif statutaire

Améliorer l'impact de l'empreinte carbone des milieux urbains grâce à des développements centrés sur les principes de densification urbaine (plutôt que d'étalement urbain), de restructurations (plutôt que de démolitions) et de constructions bas carbone (plutôt que de types de constructions plus carbonées).



<u>Objectifs</u> opérationnels

Cadrer les conditions et critères d'engagement sur les nouveaux projets.

Chantiers 2022

Travail sur les règles d'engagement (go/no go).

Résultat

La grille d'engagements présentée dans les comités d'engagement du groupe.



OBJECTIFS 2023

1/ Constituer une grille DD qui dépasse la question du carbone et intégrer dans cette grille les questions d'eau, de biodiversité, de ressources, ...

2/ Scorer les opérations en cours et identifier la trajectoire d'amélioration.

3/ Renforcer les «no go» et renoncements, notamment sur la question de l'étalement urbain et documenter les renoncements pour faire de la pédagogie en interne et en externe.



Objectifs opérationnels

Décarboner nos modes constructifs.

<u>Résultat</u>

1/ 100% de nos nouvelles opérations engagées en 2022 respectent cette règle.

2/83% de notre production labellisée BBCA.

REDMAN est rentré au **Top**4 du classement BBCA et a
obtenu le Label «Intensité
Bas Carbone» délivré aux
sociétés ayant mis le bas
carbone au cœur de leur
modèle d'affaire.



OBJECTIFS 2023

1/ Poursuivre l'objectif d'une production 100% labellisée BBCA pour nos opérations neuves en propre.

2/ Conserver le label Intensité Bas Carbone et une place dans Top 10 (effet volume) des promoteurs Bas Carbone.

3/ Se fixer un objectif sur le % d'opérations en réhabilitation vs opérations neuves.

4/ Développer une mesure du % d'opérations en réhabilitation.

Chantiers 2022

1/ Règle «toute nouvelle opération engagée doit être de la réhabilitation ou BBCA».

2/ Mesure du volume d'opérations en cours labellisées BBCA.







Améliorer l'impact de l'empreinte carbone

Objectif statutaire

Améliorer l'impact de l'empreinte carbone des milieux urbains grâce à des développements centrés sur les principes de densification urbaine (plutôt que d'étalement urbain), de restructurations (plutôt que de démolitions) et de constructions bas carbone (plutôt que de types de constructions plus carbonées).

Etat d'avancement par objectif opérationnel :

01

Objectifs opérationnels

Cadrer les conditions et critères d'engagement sur les nouveaux projets

En 2019/2020, un travail conséquent a été réalisé avec les 3 types de métier du groupe (Développement / Opérationnel / Fonctions Transverses) pour identifier la déclinaison des valeurs, de l'identité de REDMAN et des ambitions, au sein de chaque métier.

Ce travail a mené à l'élaboration d'une grille d'engagement, qui est devenue une véritable colonne vertébrale pour le choix et la mise en œuvre des projets. Cette grille d'engagement est remplie en amont par le développeur, qui la joint au comité d'engagement. Cette grille contient à la fois des Go/No Go (par exemple la distance du projet au transport en commun), mais aussi des actions obligatoires à mettre en place dans chaque projet (par exemple l'obligation de budgétiser dans le bilan de l'opération la réalisation d'une œuvre d'art, ainsi qu'un budget compensation carbone).

Cette grille perdure tout au long de l'opération. Afin de vérifier la mise en œuvre réelle des obligations contenues dans la grille, REDMAN a fait le choix d'une politique d'intéressement liée à la mise en œuvre de 10 critères «RSE», parmi lesquels on retrouve certains de ces items.

Avec la naissance du REDLab fin 2022, et la nécessité d'intégrer de manière plus forte certains critères (par exemple celui de l'étalement urbain), un travail a été engagé sous le pilotage du REDLab pour aboutir à une matrice développement durable, plus simple, qui introduit aussi un scoring des projets. Cette grille a été mise en œuvre en 2023 et permettra d'aboutir à un scoring de l'ensemble des projets.



Au sein de REDMAN, nous avons choisi d'établir une «Grille des Critères» pour évaluer chaque opportunité de développement à travers le prisme des critères environnementaux et sociaux. Pourquoi avons-nous fait ce choix audacieux? Parce que nous croyons en la possibilité de transformer positivement notre industrie, de devenir des acteurs du changement, et de faire des choix éclairés qui ont un impact durable.

En tant que promoteur immobilier certifié B Corp, nous nous sommes engagés envers la société et l'environnement bien au-delà des obligations légales. Nous avons compris que l'immobilier, en tant que secteur économique d'envergure, peut jouer un rôle significatif dans la construction d'un avenir meilleur. C'est pourquoi nous avons instauré cette grille, non pas pour compliquer nos décisions, mais pour les enrichir.

Cette grille nous contraint à prendre un pas de recul et à réfléchir aux conséquences à long terme de nos projets. Elle nous amène à évaluer si chaque opération s'aligne avec nos valeurs et notre mission en tant qu'entreprise B Corp. Et parfois, cela signifie que nous devons prendre des décisions difficiles et renoncer à des opérations que nous aurions peut-être réalisées par le passé. C'est un changement, un changement profond, mais nécessaire.

Nous comprenons que l'avenir ne se construit pas uniquement à travers les bénéfices financiers à court terme, mais aussi à travers la durabilité, la responsabilité sociale et environnementale. Notre grille de critères nous guide dans ce voyage vers un avenir où chaque projet REDMAN représente un pas en avant vers un monde meilleur. C'est un premier pas vers des renoncements, mais c'est aussi un grand pas en avant vers une entreprise qui incarne les valeurs que nous défendons.

Matthias Navarro

Fondateur et co-président Groupe REDMAN



Améliorer l'impact de l'empreinte carbone

Objectif statutaire

Améliorer l'impact de l'empreinte carbone des milieux urbains grâce à des développements centrés sur les principes de densification urbaine (plutôt que d'étalement urbain), de restructurations (plutôt que de démolitions) et de constructions bas carbone (plutôt que de types de constructions plus carbonées).

Etat d'avancement par objectif opérationnel:



Objectifs opérationnels

Décarboner nos modes constructifs

REDMAN a de longue date été un acteur de la réhabilitation. Ainsi, en 2022, RED-MAN a comptabilisé que sur 800 000 m² livrés pour compte propre ou compte de tiers depuis sa création en 2007, environ la moitié correspondait à de la réhabilitation. La conviction de REDMAN est que pour réussir la décarbonation, il faut avant tout partir du «déjà là».

En 2021, la direction de REDMAN a demandé au bureau d'études Elioth d'accompagner le groupe dans la réalisation d'un «Guide de la construction bas carbone». Le pilotage de ce guide a été confié à un groupe de 4 collaborateurs et collaboratrices opérationnels,

et a abouti à la mise en place d'un guide présenté et diffusé à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, mais aussi aux architectes et maîtres d'œuvre avec qui REDMAN collabore.

Ce travail a été engagé avant la mise en œuvre de la RE 2020, qui n'a été mise en place pour les logements qu'en janvier 2022 et pour les bureaux en juillet 2022. Il s'agissait tout à la fois d'anticiper la RE 2020 (dont les modes de calcul étaient alors encore mal connus et appréhendés), mais aussi de s'engager dans la trajectoire qui serait à la fois la plus ambitieuse et la plus «lisible».

Le travail réalisé avec Elioth a abouti à la conviction que, dans le neuf, le label BBCA (Bâtiment Bas Carbone) était à date le plus ambitieux, qu'il s'inscrivait dans le chemin de la RE 2020 avec une méthode inédite d'ACV dynamiques. Le COMEX du groupe a décidé mi 2021 que «toute nouvelle opération devra être bas carbone: soit il s'agira d'une opération de réhabilitation (par définition bas carbone), soit il s'agira d'une opération neuve qui devra impérativement obtenir le label BBCA».

Campus Omnes Éducation à Marseille, premier démonstrateur du programme « construire en terre » avec Saint Gobain et Furoméditerranée







Améliorer l'impact de l'empreinte carbone

Objectif statutaire

Améliorer l'impact de l'empreinte carbone des milieux urbains grâce à des développements centrés sur les principes de densification urbaine (plutôt que d'étalement urbain), de restructurations (plutôt que de démolitions) et de constructions bas carbone (plutôt que de types de constructions plus carbonées).

l'un des plus grands hâtiments has carbone d'Europe

Etat d'avancement par objectif opérationnel:



Objectifs opérationnels

Décarboner nos modes constructifs

En parallèle, la fin d'année 2022 a été marquée par la levée de fonds de Redman et l'entrée au capital d'un nouvel actionnaire, Omnes Capital. Omnes était accompagné par le cabinet Carbone 4, qui a organisé un audit des actions mises en œuvre par Redman. Cet audit a permis de confirmer que le chemin tracé avec le label BBCA était le bon sur le volet carbone, notamment le nouveau référentiel BBCA v4 qui était fin 2022 encore à l'état de projet.

Enfin, Redman s'est engagé sur la question des modes de construction bas carbone. bio sourcés et géo-sourcés. A ce titre, REDMAN a été signataire dès 2020 du Pacte Bois Biosourcé porté par Fibois IDF, en visant le niveau «argent» du pacte, et notamment un objectif de 50% de la production issue du bois français.

Enfin, par ses prises de position, et notamment celles des associés et de la direction générale, REDMAN a un rôle de soutien et les produits biosourcés).





La réglementation environnementale 2020 fixe des minimas «carbone» pour les projets de construction. REDMAN cherchant à aller plus loin sur ses opérations, nous cherchons systématiquement la labellisation Bâtiment Bas Carbone - BBCA - pour attester du travail effectué sur ce point.

Ce label, créé en 2016 par l'association BBCA, s'avère relativement exigeant puisque son dernier référentiel (v4.1) exige des seuils équivalents à la RE 2025 (sur l'énergie) ou RE 2028 (sur la construction).

Pour y parvenir nous travaillons avec des bureaux d'études spécialisés mais chaque collaborateur de REDMAN doit également se familiariser avec cette thématique phare. Pour cela nous disposons d'un guide de la construction bas carbone qui permet à chacun de découvrir ou approfondir le sujet et mettons en place, avec le REDLab, une liste thématique de produits, équipements ou solutions au sens large qui peuvent être déployés selon les projets.

Silouane Corbel

Responsable de programme, référent BBCA chez REDMAN. REDMAN ÎLE-DE-FRANCE



Améliorer l'impact de l'empreinte carbone

Objectif statutaire

Améliorer l'impact de l'empreinte carbone des milieux urbains grâce à des développements centrés sur les principes de densification urbaine (plutôt que d'étalement urbain), de restructurations (plutôt que de démolitions) et de constructions bas carbone (plutôt que de types de constructions plus carbonées).

03

<u>Óbjectifs</u> opérationnels

Réduire l'impact carbone de nos activités.

Chantiers 2022

- 1/ Réaliser le 1^{er} bilan carbone du groupe.
- 2/ Avoir des ACV sur l'ensemble de nos opérations.

Résultat

- 1/ Bilan carbone corporate et opérationnel réalisé au 31/12/2022.
- 2/ L'ensemble des opérations en cours chez REDMAN font l'objet d'une ACV dynamique.



OBJECTIFS 2023

- 1/ Améliorer les ACV en harmonisant les attentes.
- 2/ Trouver des indicateurs carbone pertinents par rapport à l'activité (à rapporter au m² produit ou à l'€ de CA?).
- 3/ Fixer une trajectoire d'amélioration des émissions carbone (en valeur absolue, et par indicateur) conforme aux Accords de Paris.

04

Objectifs opérationnels

Former les équipes métiers sur les techniques de construction bas carbone / réhab.

Chantiers 2022

- 1/ Formation des équipes métiers aux enjeux de la construction bas carbone : BBCA, RE 2020.
- 2/ Formation des collaborateurs et collaboratrices aux enjeux environnementaux.
- 3/ Création du REDLab.

Résultat

1/ 2h de formation visio RE2020 à 100% des collabs et 10 REDLearn sur des thématiques variées.

Edition d'un «guide de la construction bas carbone».

- 2/ Atelier présentiel Fresque du Climat pour 100% des collabs // au total 340 heures de formation des collaborateurs sur enjeux RE, FIBOIS, Fresque.
- 3/ Création du REDLab (1 ETP 3 jours / semaine).

Difficile de vérifier l'efficacité de ces formations + Limite: vérifier qu'en nombre d'heures les formations sur les enjeux climatiques représentent un volume conséquent.



OBJECTIFS 2023

- 1/ Accélérer sur les formations sur la réhabilitation (technique, fiscale, juridique,...).
- 2/ Elaborer des indicateurs de mesure de l'efficacité et l'utilité des formations.
- 3/ Rendre obligatoire la fresque dans le parcours d'intégration.
- 4/ Mettre en place les ateliers 2t pour le CODIR pour définir un plan d'actions de réduction des émissions par agence.



Améliorer l'impact de l'empreinte carbone

Objectif statutaire

Améliorer l'impact de l'empreinte carbone des milieux urbains grâce à des développements centrés sur les principes de densification urbaine (plutôt que d'étalement urbain), de restructurations (plutôt que de démolitions) et de constructions bas carbone (plutôt que de types de constructions plus carbonées).

Etat d'avancement par objectif opérationnel:

03

Objectifs opérationnels

Réduire l'impact carbone de nos activités

La grande majorité de notre impact carbone provient des projets. Mais pour autant REDMAN est convaincu qu'il s'agit d'être exemplaire dans la vie de l'entreprise et ses pratiques, notamment en matière de mobilité. Il s'agissait tout d'abord d'avoir une photographie de l'impact carbone, et sortir des simples intuitions. Pour REDMAN, le bilan carbone n'est pas une obligation réglementaire, mais il semblait aberrant d'être pionnier de la construction bas carbone et de ne pas avoir de bilan carbone de l'activité.

Pour cette raison, un bilan carbone a été engagé courant 2022 avec le prestataire *Let's change*, sur le volet corporate et sur le volet opérationnel, en associant un collaborateur opérationnel dans chaque agence, et la direction financière du groupe pour le volet opérationnel.

Le résultat de ce bilan carbone va être présenté aux collaborateurs et collaboratrices d'ici l'été 2023 et des actions correctives sont en train de se mettre en place.

Sur le volet opérationnel, la question en 2023 à l'issue de ce bilan est de fixer une trajectoire de diminution de l'impact carbone, sur la base de la trajectoire +1,5°, mais certainement plus ambitieuse et de la vitesse de diminution.



En 2022, le groupe a réalisé son premier bilan carbone, qui sera le point de départ vers une amélioration constante et mesurable de notre engagement en faveur de la durabilité. L'objectif était d'aligner les résultats du bilan carbone corporate avec les efforts déployés par nos équipes opérationnelles sur le développement de nos opérations.

Ainsi, pour réduire notre empreinte carbone, nous avons opté pour l'achat de matériel reconditionné, prolongeant ainsi leur durée de vie fonctionnelle. Nous favorisons également une utilisation optimale de notre matériel informatique, en conservant les équipements sur leur durée de vie utile et en organisant régulièrement des campagnes de récupération des anciens mobiles pour leur recyclage. Enfin, nous avons externalisé notre serveur interne pour optimiser l'efficacité énergétique de notre infrastructure. Pour encourager les collaborateurs du groupe à décarboner leurs trajets, nous avons mis en place le «Forfait Mobilité Durables». Chaque année, un montant forfaitaire d'environ 500 € est versé aux salariés qui souhaitent utiliser des modes de circulation «doux» ou «actifs» pour se déplacer.

Les conducteurs de véhicules électriques, hybride rechargeable ou à hydrogène bénéficient également de ce forfait. Ce dispositif concerne l'ensemble du groupe (apprentis et stagiaires compris) au prorata du temps de présence sur l'année.

Ces actions démontrent notre approche écoresponsable et notre volonté de réduire notre impact environnemental.

Benoît Cadville

Responsable administratif et frais généraux



Améliorer l'impact de l'empreinte carbone

Objectif statutaire

Améliorer l'impact de l'empreinte carbone des milieux urbains grâce à des développements centrés sur les principes de densification urbaine (plutôt que d'étalement urbain), de restructurations (plutôt que de démolitions) et de constructions bas carbone (plutôt que de types de constructions plus carbonées).

Etat d'avancement par objectif opérationnel :

04

Objectifs opérationnels

Former les équipes métiers sur les techniques de construction bas carbone / réhab

Pour réussir l'énorme ambition de décarbonation, la clé du succès est dans la formation des collaboratrices et collaborateurs. La conviction portée par REDMAN est aussi que ces formations ne doivent pas se limiter aux experts métiers, mais bien à l'ensemble du groupe, à tous les échelons hiérarchiques. Et qu'à côté des formations liées à l'immobilier, il faut accompagner la démarche d'actions de prise de conscience et de compréhension globale des enjeux.

La première action de ce type a donc été l'organisation d'une Fresque du Climat pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, et de l'inclure dans le parcours d'intégration.

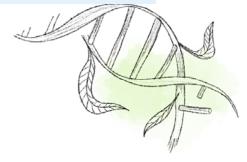
Sur le volet métier, outre les formations de groupe et formations personnelles sur tous les enjeux de la décarbonation, le Guide pour la construction bas carbone a joué un véritable rôle pédagogique, grâce à une rédaction simple sans être simpliste.



Le REDLab a pour objectif de projeter RED-MAN dans l'avenir, à l'horizon 2030, tout en accompagnant les opérations existantes vers cet objectif. Il se concentre sur plusieurs missions:

1. Accompagner les collaborateurs dans les projets en cours pour maximiser leur développement durable. Cela inclut les projets en phase de concours, d'étude ou de chantier, où il est possible de l'améliorer et réduire son impact sur l'environnement. Des aspects tels que la gestion des eaux de pluie, des eaux grises, la conservation de la biodiversité et le développement d'énergies renouvelables sont particulièrement pris en compte pour réduire l'empreinte carbone du projet.

Baptiste Demure
Directeur du REDLab





Améliorer l'impact de l'empreinte carbone

Objectif statutaire

Améliorer l'impact de l'empreinte carbone des milieux urbains grâce à des développements centrés sur les principes de densification urbaine (plutôt que d'étalement urbain), de restructurations (plutôt que de démolitions) et de constructions bas carbone (plutôt que de types de constructions plus carbonées).

Etat d'avancement par objectif opérationnel :

04

Objectifs opérationnels

Former les équipes métiers sur les techniques de construction bas carbone / réhab

REDMAN a aussi mis en place dès le confinement 2020 des «REDLearn», à savoir des visios de 45 min environ, à l'heure du déjeuner, durant laquelle un.e intervenant.e externe ou interne au groupe vient intervenir sur une thématique, souvent liée au carbone, mais aussi plus largement à des enjeux d'impact. L'ensemble des collaborateurs du groupe est convié sur la base du volontariat. Ces REDLearn sont un grand succès avec en moyenne toujours a minima entre 15 et 30 collaborateurs.trices du groupe connecté.e.s sur ces visios.

Après les REDLearn, REDMAN a mis en place en 2022 une bibliothèque sur son serveur interne «Redknowledge» avec les enregistrements de ces RE-DLearn, mais aussi des propositions de MOOC, les supports de formations et des propositions bibliographiques. Fin 2022, la création du REDLab a été un autre temps fort pour REDMAN. Le collaborateur en charge du REDLab a la mission de projeter REDMAN en 2030 mais doit aussi être très lié aux projets actuels, aux contraintes des opérationnels, afin d'accompagner la transformation du « business as usual». Il s'agit de montrer le chemin et d'accompagner les équipes, sans être déconnecté de leurs enjeux business et de la réalité de leurs opérations.

Les REDLearn et la création du RE-DLab participent de la naissance d'une culture de l'apprentissage collectif et du Knowledge Management.



2. Guider la transition permanente de toute la société vers des projets immobiliers ayant le moins d'impact possible, à l'horizon 2030 -2050. Au quotidien, cette transition continue, s'opère à travers tous les services du groupe. Grâce à la sensibilisation et à la formation de tous les collaborateurs, REDMAN parviendra à appliquer automatiquement les bonnes pratiques sur tous ses projets et à les diffuser à l'ensemble de ses partenaires. Nous accordons une attention particulière à sensibiliser et former nos collaborateurs aux techniques de réhabilitation plutôt qu'à la construction neuve. Car chaque mètre carré rénové évite la démolition d'un mètre carré existant et la construction d'un nouveau.

Baptiste Démure

Directeur du REDLab

Orientation

2023

Au-delà des objectifs fixés sur les enjeux carbone et de la poursuite / accélération des actions engagées sur ce volet, REDMAN a décidé d'élargir ses actions au-delà du périmètre du carbone, et de sortir de la simple application trajectoires Accords de Paris 2023 pour avoir une politique d'inflexion plus ambitieuse, en travaillant notamment sur la question des usages induits.

La question du Vivant a été mise en haut de l'agenda 2023, afin d'embarquer les collaborateurs. rices dans cette démarche. Des objectifs doivent être désormais fixés sur cette question.

Avis du comité:

Cet objectif statutaire et les objectifs opérationnels sont bien formulés et bien suivis. Sur le volet carbone, une idée pourrait être de rapporter l'activité en teqCO2/collaborateur.

Une interrogation plus large porte sur le fait que cet objectif vise uniquement la question du carbone et l'avis général du comité est qu'il faudrait élargir à d'autres dimensions primordiales: celle du «vivant» (cf remarque formulée sur la raison d'être), à commencer notamment par la question de l'eau et de la biodiversité. L'activité hôtelière notamment est très consommatrice d'eau.

Sur le sujet de la formation, il s'agirait de pouvoir calculer le volume horaire correspondant pour juger si ces actions sont réellement impactantes ou si elles ne sont que du saupoudrage à l'échelle du groupe. Par exemple, une Fresque du Climat est une bonne chose mais ça n'est que 3h, ce qui est un % de temps très faible. Souvent dans les entreprises, la formation est sacrifiée par les collaboratrices et collaborateurs au profit du « core business », notamment en période de charge forte. Il faudrait donc réfléchir à des moyens d'incitation au-delà de l'obligation (par exemple offrir du temps ?).

Sur l'ambition 2023 d'infléchir la courbe carbone, la question est de savoir la trajectoire et la vitesse d'inflexion qu'on s'est fixé. Soit on le fait «maintenant tout de suite», soit le fait plus tard : même si le but est le zéro carbone dans les 2 cas, l'impact sur l'environnement n'est pas du tout le même. Cela signifierait de trouver des «tipping points», c'est à dire des points de bascules pour se mettre en danger et avancer.



Favoriser l'émergence de villes plus inclusives

Objectif statutaire

Favoriser l'émergence de villes plus inclusives, c'està-dire ouvertes au plus grand nombre. Le succès d'une ville devrait être mesuré par sa capacité à redistribuer des biens et services fondamentaux qui garantissent une vie décente au plus grand nombre.

Objectifs opérationnels

Favoriser l'implantation ou le maintien de projets à impact générateurs d'emplois locaux.

Objectifs opérationnels

Favoriser l'inclusion dans nos projets.

Chantiers 2022

1/ Création de la foncière solidaire de REDMAN pour porter des projets générateurs d'emplois locaux et pérennes.

2/ Intégrer une clause d'insertion dans tous les contrats type de REDMAN sur les projets.

Résultat

1/ Création de la foncière ESSENTIEL en janvier 2022.

2/ Clauses d'insertion professionnelle dans tous les contrats.



OBJECTIFS 2023

1/ Mise en place des indicateurs d'impact pour les actions d'ESSENTIEL .

2/ Vérifier l'application de nos clauses d'insertion en travaillant avec un prestataire.



Chantiers 2022

1/ Mise en œuvre du volet «inclusion» de la grille d'engagement créée en 2020 et appliquée sur l'ensemble de nos opérations.

2/ Inciter les opérationnels à développer des partenariats à l'échelle locale sur les opérations (associations d'inclusion, dév eco, ...).



1/ Application de la grille d'engagement sur l'ensemble des nouveaux projet.

2/ Des partenariats locaux ont été développés à l'initiative des collaborateurs et collaboratrices (ex association le Rocher aux Mureaux, ...).



Le cadre de liberté donné aux collaborateurs et collaboratrices n'a pas conduit à une systématisation de ces actions



OBJECTIFS 2023

1/ Mise à jour de la grille d'engagement pour créer une grille plus exhaustive de suivi des objectifs pour une ville inclusive.

2/ Structurer nos actions d'inclusion.



Favoriser l'émergence de villes plus inclusives

Objectif statutaire

Favoriser l'émergence de villes plus inclusives, c'est-à-dire ouvertes au plus grand nombre. Le succès d'une ville devrait être mesuré par sa capacité à redistribuer des biens et services fondamentaux qui garantissent une vie décente au plus grand nombre.

Etat d'avancement par objectif opérationnel :

01

Objectifs opérationnels

Favoriser l'implantation ou le maintien de projets à impacts générateurs d'emplois locaux

La génération d'emplois locaux peut se faire à 2 niveaux: celui du chantier mais aussi celui des opérations une fois livrées.

La question du chantier a fait l'objet d'un travail juridique en intégrant des clauses d'insertion dans nos contrats type. La difficulté rencontrée n'est pas de faire signer aux fournisseurs et prestataires ces clauses, mais bien de s'assurer de leur mise en œuvre réelle, et d'aider les prestataires les moins équipés (notamment les petites entreprises) à pouvoir le mettre en œuvre.

Sur le volet de l'inclusion et de l'emploi local, la grande action menée par REDMAN en 2022 a été la création de la foncière solidaire ESSENTIEL_, dotée d'un ETP.

Son engagement: promouvoir l'activité productive au sein des milieux urbains, et permettre l'implantation pérenne à loyers décotés et progressifs, des acteurs locaux engagés dont ceux appartenant à 'ESS.

Ces acteurs productifs engagés sont pourvoyeurs d'emplois locaux, pérennes et non délocalisables, mais leur développement est freiné par un immobilier inadapté tant en termes d'usage qu'en termes financier. Avec la foncière, il s'agit donc d'avoir un outil complémentaire de l'activité de promotion (et pas forcément lié à cette dernière) pour pouvoir accompagner, le plus en amont possible et à 360°, les projets à impacts ayant besoin d'un immobilier outil adapté. Un des enjeux: la recherche d'investisseurs patients et reconnaissant une autre valeur que celle du TRI, la valeur de l'impact. La clé: s'inscrire dans le moyen et long terme sur un territoire et aux côtés d'acteurs engagés, alors que l'activité de promotion est, elle, par définition, court-termiste.

En 2022, il a surtout été question pour ESSENTIEL_ de sourcer des projets à accompagner sur l'ensemble du territoire, certains sourcés par les agences REDMAN, d'autres sourcés en direct.



- > Création de la foncière solidaire pour contribuer à un immobilier, adapté à destination des acteurs générateurs d'emplois locaux et pérennes
- > Clause d'insertion dans les contrats avec les entreprises partenaires du groupe.

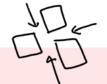
Contribuer à l'émergence de villes plus inclusives. Comment? En favorisant ce qui apparaît comme un vecteur majeur, l'emploi.

Au travers d'un immobilier responsable, adapté et pérenne pour les activités qui en sont le plus génératrices, les activités productives engagées.

La conviction de notre engagement a été renforcée après 1 an de rencontres des différents acteurs du territoire (porteurs de projets, foncières, financeurs, collectivités...) et de la prise de conscience qu'il y avait une absence de réponse autour de l'immobilier productif engagé. ESSENTIEL_était né.

Rémy Lagarrigue

Directeur ESSENTIEL_, la foncière des transitions territoriales



Favoriser l'émergence de villes plus inclusives

Objectif statutaire

Favoriser l'émergence de villes plus inclusives, c'est-à-dire ouvertes au plus grand nombre. Le succès d'une ville devrait être mesuré par sa capacité à redistribuer des biens et services fondamentaux qui garantissent une vie décente au plus grand nombre.

Etat d'avancement par objectif opérationnel :



Objectifs opérationnels

Favoriser l'inclusion dans nos projets

La grille d'engagement créée en 2019/2020 inclue un volet «inclusif » qui a donné un cadre d'application.

Plus largement, les collaborattrices et collaborateurs ont été incités à identifier dans leurs opérations et sur les territoires les associations et acteurs à soutenir et intégrer dans la vie des opérations. A titre d'exemple, sur un projet de logements en zone de renouvellement urbain, un partenariat a été fait avec l'association le Rocher. Sur un autre projet à Paris 16, au 60b avenue d'Iena, il s'agit de visites de chantiers et d'actions de sensibilisation aux métiers de la construction avec des personnes éloignées de l'emploi. Ou encore à Marseille, dans le quartier en renouvellement urbain de la Bricarde, l'opération a fait l'objet de visites avec des classes de CM1 du quartier. REDMAN a en effet la conviction que chaque territoire et chaque projet appelle des actions différenciées, en fonction des réalités du territoire et des enjeux, et préfère une approche «sur mesure» et locale, plutôt que de développer des partenariats nationaux.

Ces actions ont fait l'objet d'une diffusion sur les réseaux et d'une communication interne afin de pouvoir procéder à une «incitation» sur la base de l'exemple. Et surtout montrer que «c'est possible».

Afin que les collaborateurs «vivent» l'engagement, et les réalités du terrain, REDMAN a mis en place une journée solidarité, que doivent réaliser 100% des collaborateurs. Alors que depuis 2019, il avait été prévu un partenariat avec une association nationale (Rescue Ocean en 2021), en 2022, le choix a été fait de responsabiliser les agences et leur laisser la décision de l'association locale à soutenir. En complément de cet engagement, REDMAN a mis en place un partenariat avec Nos Quartiers ont du Talent (NQT), pour permettre aux collaborateurs et collaboratrices de s'engager dans du mentorat, auprès de jeunes diplômés issus de quartiers défavorisés.



Chez REDMAN nous encourageons et soutenons les actions solidaires menées par les acteurs du territoire que sont les associations de proximité.

C'est exactement le rôle que l'association le Rocher des Mureaux et son équipe de bénévoles ont accepté d'assurer pour nous aider à organiser des rencontres avec les Muriautins es

La vocation de cette association est de mettre en place des actions éducatives, sociales et culturelles avec les enfants, adolescents, adultes et familles des quartiers urbains en difficulté.

Nous avons organisé des visites de notre chantier de logements avec des jeunes collégiens.iennes de la ville et des femmes de l'association pour échanger autour de nos préoccupations communes. A la fois pour susciter d'éventuelles vocations grâce aux présentations des métiers du bâtiment et de l'immobilier mais aussi pour écouter les demandes afin d'adapter nos pratiques lors de la conception des parties communes.

Lucile Foucart

Directrice Opérationnelle REDMAN PARIS ÎLE-DE-FRANCE

Orientation 2023

La priorité est de concrétiser les projets de la foncière ESSENTIEL_, et de démontrer l'ambition d'une foncière réellement solidaire. A ce titre, une feuille de route est éditée pour les 1 an d'**ESSENTIEL_**, clarifiant les profils d'actifs visés.

Sur le volet inclusion, la question de l'emploi local doit être complétée d'autres indicateurs à travailler dans le cadre de la mise à jour de la matrice «ville inclusive».

Enfin, les actions doivent être structurées pour être systématisées.



Avis du comité:

Ces objectifs de moyens sont salutaires mais ils doivent être mieux suivis et évalués, pour être sûrs de leur systématisation.

Sur le volet partenariat il serait bien de généraliser l'approche du montage des partenariats à l'échelle locale, ce qui pourrait devenir une «marque de fabrique», et montrer que REDMAN sait le faire de manière systématique pour toutes les opérations.

La question de l'emploi local est importante mais, au-delà de la création d'emplois, c'est toute la chaîne de valeur des contributions de chacun qu'il faudrait pouvoir honorer, au sens de l'impact positif que ces contributions apportent à la vie de la collectivité urbaine qui accueille les activités de REDMAN.

Pour être plus ambitieux sur l'engagement dans l'impact local, il faudrait que les collaboratrices et collaborateurs puissent vivre de vraies expériences cognitives de changement. Durant des périodes longues, ils pourraient être impliqués dans des projets d'économie régénérative, circulaire, biophilique ou inclusive, ou l'économie sociale et solidaire.

Sur la mise en œuvre, il y a au sein du comité des visions divergentes. Certains considèrent que l'entreprise devrait en faire beaucoup plus et dédier de manière massive du temps des collaboratrices et collaborateurs sur ces enjeux. D'autres pensent qu'il y a un pragmatisme à avoir car les plannings de charge des collaboratrices et collaborateurs sont déjà très importants et sans appui de l'entreprise, ils auront tendance à sacrifier ces journées. Il y a aussi une crainte de l'effet pervers, à savoir de ne plus être dans le cœur de métier, et créer un cadre trop lourd de contraintes. Alléger les contraintes ou renforcer le cadre devra être au centre des discussions de REDMAN pour renforcer l'engagement des collaboratrices et collaborateurs.

Concernant la Foncière ESSENTIEL_, le comité note de manière unanime que c'est une très bonne avancée. Il s'agit maintenant de la concrétiser et de répondre à des questions comme « quels sont les moyens mis en œuvre? quelles sont les attentes de REDMAN en tri ?» pour vérifier qu'il s'agit d'une foncière réellement solidaire.



Construire le futur avec ses équipes

Objectif statutaire

Construire le futur avec ses équipes: donner à chacun de ses salariés le pouvoir d'avoir un impact sur les décisions de l'entreprise tant au niveau local qu'au niveau global.

01

<u>Óbjectifs</u> opérationnels

Faire participer les salariés à la définition et à la réalisation de la mission.

Chantiers 2022

Mise en place de groupes de travail transverses (bas carbone, accessibilité / handicap, qualité logements, intéressement, marque employeur).

Résultat

30% des collaborateurs et collaboratrices REDMAN impliqués dans des groupes de travail transverses.



Risque que ce soit toujours les mêmes qui participent aux groupes de travail

OBJECTIFS 2023

Faire participer les salariés à la réécriture de la raison d'être et des objectifs statutaires: travail à lancer à partir de septembre 2023.

Poursuivre les groupes de travail (en cours et nouveaux) mais en trouvant des indicateurs autres que le % de participation chez les collaborateurs et collaboratrices.

Proposition du comité de mission:

Ajouter un objectif en 2023 sur l'engagement des collaborateurs (définir un cadre et des moyens pour soutenir cet engagement).

02

Objectifs opérationnels

Favoriser l'amélioration de nos pratiques par le feedback collaboratrices et collaborateurs.

Chantiers 2022

Mise en place de questionnaires réguliers sur la satisfaction sur les formations, les temps collectifs, et de l'engagement général pour le projet REDMAN.

Résultat

Questionnaire annuel d'adhésion et de compréhension par les collaborateurs et collaboratrices du projet REDMAN.

Questionnaires réguliers de recueils des attentes (sur les séminaires notamment, les formations pour lesquels ils sont impliqués), anonymisés ou non.

Centralisation des réponses par la direction des ressources humaines du groupe.



Limite pointée: cet engagement peut-il être réel s'il n'y a pas une véritable « expérience du changement » (cf remarque développée dans l'avis du comité)

OBJECTIFS 2023

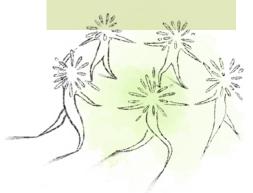
Poursuivre les actions engagées; travailler de manière plus fine le questionnaire d'engagement des collaboratrices et collaborateurs et trouver de nouveaux indicateurs de résultats.



Construire le futur avec ses équipes

Objectif statutaire

Construire le futur avec ses équipes: donner à chacun de ses salariés le pouvoir d'avoir un impact sur les décisions de l'entreprise tant au niveau local qu'au niveau global.



Etat d'avancement par objectif opérationnel :

01

Objectifs opérationnels

Faire participer les salariés à la définition et à la réalisation de la mission

Depuis 2019 et la mise en œuvre de la mission, la pratique des groupes de travail transverses (métiers et agences) s'est mise en œuvre.

Ainsi un groupe de collaborateurs s'était occupé, en interne, en 2020 du B Impact Assessment (BIA) dans le cadre de la certification B Corp. Et c'est à nouveau un groupe de travail qui planche depuis 2022 sur la recertification qui doit intervenir en 2023.

Des orientations stratégiques du groupe font l'objet de groupes de travail:

- > c'est le cas pilotage de la décarbonation de l'activité productive, avec un groupe de 4 collaborateurs «bas carbone» (qui a même une adresse mail bascarbone@redman.fr);
- > ce fut aussi le cas en 2021/2022 avec la définition du «Logement by RED-MAN», et notamment les critères de qualité d'un logement selon l'ADN de REDMAN; ce groupe de travail a été piloté par 2 collaboratrices ayant une expertise en logement, l'une en développement et l'autre

en programme, et en associant sous format de 3 ateliers les expertises du groupe;

> enfin, le comité de suivi de l'intéressement est chargé de valider l'atteinte ou non des objectifs RSE (directement issus de la grille de critères) et de retravailler chaque année à une actualisation de ces objectifs; ce qui a un impact direct sur les collaborateurs puisque l'intéressement n'est déclenché que lorsqu'a minima 7 des 10 objectifs sont atteints;

Différents groupes de travail se sont mis en place, à l'initiative soit de la direction générale soit de la direction des ressources humaines, soit des collaborateurs eux même (exemple du travail engagé sur la question du réemploi, par l'équipe REDMAN IDF, qui aboutira à un guide et un webinaire à destination de toute l'entreprise).

Ainsi, 30% des collaborateurs ont été engagés en 2022 sur des actions de type atelier ou groupe de travail transverse dans le groupe.



L'entreprise est un lieu formidable pour se nourrir et être le plus en prise possible avec les enjeux de transformation qu'impose la transition de la société. Chez REDMAN, nous encourageons la réflexion collective afin de nous enrichir de l'expérience et des réflexions de chacun sur différentes thématiques: la structuration des filières géo sourcées et bio sourcées, l'urbanisme transitoire, le réemploi ou encore le bien-être dans son logement face aux enjeux climatiques, la place du handicap dans les projets immobiliers....

Ces temps de réflexions associent différents profils (développeurs, opérationnels, juristes et parfois même des profils experts extérieurs à REDMAN etc...) afin d'être le moins dogmatique mais le plus près de la réalité. Nous cherchons à parler des enjeux complexes avec des mots simples que chacun peut s'approprier et être toujours en mouvement dans sa réflexion. Ensemble, réfléchir, s'engager, agir et rectifier le tir quand il le faut; voilà notre leitmotiv.

Marine Seemuller

Directrice Développement logements et projets urbains mixtes.
REDMAN PARIS ÎLE-DE-FRANCE



Construire le futur avec ses équipes

Objectif statutaire

Construire le futur avec ses équipes: donner à chacun de ses salariés le pouvoir d'avoir un impact sur les décisions de l'entreprise tant au niveau local qu'au niveau global.



Etat d'avancement par objectif opérationnel :



Objectifs opérationnels

Favoriser l'amélioration de nos pratiques par le feedback collaborateurs et collaboratrices

Pour la première fois en 2022, en préparation de son séminaire annuel organisé en Juin, REDMAN a fait réaliser par un organisme externe, et de manière anonymisée, un questionnaire d'adhésion et de compréhension par les collaborateurs et collaboratrices du projet REDMAN. Ce questionnaire a fait apparaître un niveau d'adhésion inédit pour une structure de la taille de REDMAN.

Il a donc été décidé de reproduire ce questionnaire, a minima de manière annuelle, afin de s'assurer que les collaborateurs restent alignés et comprennent le projet.

En parallèle de ce grand questionnaire, la «culture du feedback» par rapport aux actions de l'entreprise s'est mise en place. En amont et en aval des formations, des questionnaires sont réalisés pour recueillir les attentes, connaître ce qui a été compris, ce qui pourrait être amélioré, et les prochaines actions à engager.

L'ensemble de ces questionnaires et de ces réponses sont centralisés par la direction des ressources humaines du groupe.



Nous tâchons de sonder régulièrement les collaborateurs par différents biais, afin de pérenniser une cohérence entre nos engagements portés à l'externe sur nos projets et nos valeurs internes. La quête de sens et l'authenticité sont aujourd'hui des critères de choix essentiels pour se sentir utile dans un monde en constante évolution.

Camille Declerck Responsable des Ressources Humaines, GROUPE REDMAN



OBJECTIF 3:

Construire le futur avec ses équipes

Objectif statutaire

Construire le futur avec ses équipes: donner à chacun de ses salariés le pouvoir d'avoir un impact sur les décisions de l'entreprise tant au niveau local qu'au niveau global.

Avis du comité:

Ces objectifs contribuent bien à l'objectif statutaire.

La culture du feedback est importante, mais il doit aussi y avoir une culture de l'engagement, c'est pour cela que nous proposons pour 2023 de rajouter un objectif lié à cet engagement et aux moyens du groupe pour favoriser cet engagement. Leur mise en œuvre doit répondre à quelques conditions de succès pour perdurer dans le temps. Tout d'abord, sur la participation aux groupes de travail prend du temps, il pourrait y avoir un système de valorisation / gratification en matière de temps, à l'instar de ce qui est proposé sur le volet formation.

Mais même si cela est «informel», la direction générale doit rendre des comptes et montrer que cela est pris en compte / suivi d'effets. Elle a un devoir de communiquer sur ses actions pour conserver le lien avec les collaboratrices et collaborateurs dans la durée et s'assurer de leur niveau d'engagement.

Plus largement, il y a une question sur la pertinence de conserver cet objectif statutaire ou de refondre ces objectifs au sein d'autres objectifs statutaires. En effet, il n'y a pas chez REDMAN de projet de faire participer les salariés à l'actionnariat ou à la gouvernance au-delà des actions déjà engagées (actionnariat collaborateurs et collaboratrices, instances type CSE,...). Par exemple REDMAN n'a pas vocation à devenir une coopérative ou avoir un mode de gouvernance plus participatif. Dès lors, est-il pertinent de conserver cet objectif statutaire tel qu'il est formulé? Ou faut-il rajouter un objectif opérationnel plus lié à l'engagement des collaboratrices et collaborateurs?



OBJECTIF 4:

Promouvoir une croissance inclusive

Objectif statutaire

Promouvoir une croissance inclusive, en agissant pour l'égalité des chances au sein de l'entreprise et en accompagnant les acteurs les plus fragiles de son écosystème.

01

<u>Objectifs</u> opérationnels

Etre une entreprise exemplaire en matière d'égalité femmes / hommes et de mixité professionnelle.

02

Objectifs opérationnels

Nourrir des écosystèmes d'acteurs territoriaux sur chaque territoire d'implantation de REDMAN.

Chantiers 2022

Poursuivre l'application du plan d'actions égalité hommes/femmes et diversité issu de la labellisation AFNOR.

Résultat

Obtention du Label AFNOR Egalité Hommes / Femmes en 2021 : mise en œuvre des actions engagées.

REDMAN signataire de la Charte H/F du Cercle des femmes de l'immobilier.

Volet social de la certification B Corp (obtenue en 2020 / recertification engagée pour 2023).



REDMAN est identifié notamment sur la question de la parité comme un pionnier dans l'immobilier

Sur la question de la diversité, le secteur de l'immobilier reste un secteur profondément déficient. La diversité progresse au sein de REDMAN grâce aux actions menées mais les ambitions doivent redoubler.

OBJECTIFS 2023

Suivi du plan d'actions.

Engager plus d'actions sur la question de la diversité (intervention en CODIR, puis actions plus ciblées).

Obtenir la recertification B Corp en 2023 avec plus de 100 points.

Aboutissement du travail engagé sur la question du handicap (dans l'entreprise et dans nos projets).

Élaboration d'un guide de parentalité pour accompagner tous les parents et tous les types de parentalité.

<u>Résultat</u>

ESSENTIEL_: accompagnement des porteurs de projet sur leur BP d'exploitation sur Niort, Marseille, Auray...

RHM: collaboration initiée par l'équipe avec les associations des Bassins à Flot autour du Radisson Blu.

Promotion: mécénat de compétences: Lign.O (Gardanne)...

Limite pointée: la même que celle de l'engagement au-dessus, à savoir: cet engagement peut-il être réel s'il n'y a pas une véritable « expérience du changement » (cf remarque ci-dessous)



OBJECTIFS 2023

Structurer la démarche pour chaque métier et dans chaque agence.



Chantiers

Favoriser et encourager

les initiatives au service des ecosystèmes

territoriaux locaux.

2022



OBJECTIF 4:

Promouvoir une croissance inclusive

Objectif statutaire

Promouvoir une croissance inclusive, en agissant pour l'égalité des chances au sein de l'entreprise et en accompagnant les acteurs les plus fragiles de son écosystème.



Etat d'avancement par objectif opérationnel :

01

Objectifs opérationnels

Être une entreprise exemplaire en matière d'égalité femmes / hommes et de mixité professionnelle

Le secteur professionnel dans lequel évolue REDMAN (l'immobilier) est toujours marqué par un manque d'égalité femmes/hommes et par un manque flagrant de diversité. En tant qu'acteur pionnier, REDMAN a voulu mettre en œuvre un plan d'action ambitieux sur ces questions, et se comporter comme un employeur exemplaire, qui puisse ainsi infléchir les pratiques du secteur.

Pour prouver cela, en 2021, REDMAN a décidé de s'engager dans la démarche de certification AFNOR Label Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes. L'obtention de ce label a été liée à l'élaboration d'un plan d'actions très complet et inédit à l'échelle d'une PME.

En parallèle, REDMAN s'est aussi engagé dans la démarche de certification AFNOR Label Diversité. Ces 2 Labels sont aujourd'hui réunis pour démontrer l'exemplarité de la démarche des employeurs qui s'y engagent.

Fin 2022, un audit intermédiaire était lancé pour vérification en mars 2023.

Parmi l'ensemble des actions impactantes menées, un bouquet d'actions concerne l'égalité salariale, la parité en nombre de collaborateurs femmes et hommes à chaque niveau de responsabilités dans l'entreprise ou encore la parité du Comité de Direction.

Par ailleurs, REDMAN s'est engagé parmi les premières signataires de la Charte de la Parité Hommes / Femmes initiée par le cercle professionnel des Femmes de l'immobilier. REDMAN participe aussi à l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier (Matthias Navarro étant membre du Bureau de l'Association).

Enfin, une partie de ces actions est aussi valorisée dans le B Impact Assessment, qui a mené REDMAN à être le premier promoteur certifié B Corp en 2020 avec un score de 91 points.



Quand j'ai rejoint le groupe en 2021 pour prendre la tête de l'agence REDMAN Atlantique, ma première mission a été de construire ma propre équipe, de m'entourer de personnes de confiance pour accompagner le développement de REDMAN à Bordeaux. Être une femme avec un poste à responsabilités dans le monde de l'immobilier n'est pas toujours évident, mais le fait m'entourer d'une équipe paritaire en revanche, c'était une évidence!

Bien consciente des difficultés que l'on peut rencontrer en tant que dirigeante dans ce secteur, j'ai cofondé avec Julie Guerin, architecte à l'agence URB1N, un club réservé aux femmes de l'immobilier à Bordeaux. Avocates, notaires, architectes, promotrices immobilières et paysagistes, entre femmes le rapport est plus simple, il y a de la bienveillance et la parole est plus ouverte.

Nina Schoenmuller

Directrice Générale de l'agence REDMAN ATLANTIQUE



OBJECTIF 4:

Promouvoir une croissance inclusive

Objectif statutaire

Promouvoir une croissance inclusive, en agissant pour l'égalité des chances au sein de l'entreprise et en accompagnant les acteurs les plus fragiles de son écosystème.

Etat d'avancement par objectif opérationnel :



Objectifs opérationnels

Nourrir des écosystèmes d'acteurs territoriaux sur chaque territoire d'implantation de REDMAN

REDMAN a une conscience forte de sa Responsabilité Territoriale d'Entreprise, non seulement comme employeur mais aussi à travers ses projets, qui ont un impact local immédiat.

Dans la poursuite de cet objectif, RE-DMAN a engagé des actions sur ses 3 métiers, mais a aussi fait en sorte de favoriser et encourager les initiatives de collaborateurs et collaboratrices au service des écosystèmes territoriaux locaux.

En hôtellerie, les collaborateurs du Radisson Blu (plus gros hôtel du groupe) ont engagé depuis 2 ans de nombreuses actions en lien avec le territoire des Bassins à Flot à Bordeaux (liens avec des associations locales.)

Depuis son ouverture, le Radisson Blu Bordeaux accorde une place centrale à sa responsabilité sociétale. L'équipe a beaucoup travaillé pour mener des actions sur tous les aspects de la RSE, ce qui leur a permis d'obtenir la triple certification «Clé verte», labellisation «Affichage Environnemental» et labellisation «Tourisme et Handicap».

A la suite d'un audit interne diligenté par l'AFNOR en octobre 2022, composé de multiples rencontres et d'interviews avec ses salariés, clients, prestataires et fournisseurs, le Radisson Blu Bordeaux a intégré avec fierté le cercle très restreint des établissements hôteliers labellisés «ENGAGÉ RSE». Le label Engagé RSE évalue le niveau d'intégration des principes de l'ISO 26000 dans la stratégie et le management de l'organisation en interne et en externe.

L'ISO 26000 est l'unique norme internationale qui vise à fournir aux organisations les lignes directrices de la responsabilité sociétale, quelle que soit sa taille ou son domaine d'action.

Avec un total de +700 points et ainsi atteindre le plus niveau de maturité «Exemplaire» attribué par l'AFNOR.



L'une des actions qui est pour moi la plus emblématique, c'est certainement le parrainage de Twist, la nouvelle mascotte du Radisson Blu Bordeaux. Twist est un labrador noir de l'association Chiens Guides Aliénor que nous accompagnons depuis sa naissance avec l'aide de nos clients hébergés. En effet, à leur arrivée, nous sensibilisons nos clients à ne pas bénéficier de leur service de ménage en chambre durant leur séjour. Nous reversons ainsi la somme économisée à l'association pour financer les deux années de formation de Twist dans le but qu'il devienne le parfait chien guide et poursuive sa mission auprès d'une personne non ou mal voyante.

Cet engagement s'ajoute à l'ouverture, il y a quelques années, du restaurant «Dans le Noir» permettant d'employer des personnes déficientes visuelles et de faire vivre une expérience hors du commun aux clients.

Sarah Castagné

Directrice Développement Hôtel REDMAN HOSPITALITY

Orientation

2023

En promotion, les collaborateurs ont l'autonomie de pouvoir accompagner des porteurs de projets «fragiles», sur un format proche du mécénat de compétences; mais aussi de tutorer des projets ou des entreprises se développant dans le sens de la raison d'être du groupe (exemple de la société Lign.O basée à Gardanne, nouvel acteur de la construction modulaire bois; ou encore du projet accompagné dans le cadre du programme «Engagé pour la qualité du logement de demain»

ESSENTIEL_ contribue à créer une communauté nationale des acteurs qu'il accompagne afin de partager sur un principe d'open source, les retours d'expériences et les bonnes pratiques. ESSENTIEL_ s'attache également à systématiquement rencontrer les collectivités, les acteurs économiques et associatifs dont l'écosystème ESS afin de recenser les besoins mais aussi de s'assurer de l'adhésion et de l'utilité du projet soutenu pour le plus grand nombre.

Et enfin c'est dans la mission d'ESSENTIEL_ d'accompagner cet écosystème d'acteurs très en amont du projet, sans rémunération directe pour cette mission. En effet, l'élaboration d'un business plan d'exploitation et l'obtention de financements sont des conditions de succès majeures, sur lequel ces acteurs sont mal outillés. En 1 an, ce sont environ 4 acteurs qui ont été accompagnés de cette manière.



ESSENTIEL_ contribue à créer une communauté nationale des acteurs qu'il accompagne afin de partager sur un principe d'open source les retours d'expérience et les bonnes pratiques. ESSENTIEL_ s'attache également à systématiquement rencontrer les collectivités, les acteurs économiques et associatifs dont l'écosystème ESS afin de recenser les besoins mais aussi de s'assurer de l'adhésion et de l'utilité du projet soutenu pour le plus grand nombre.

Avis du comité:

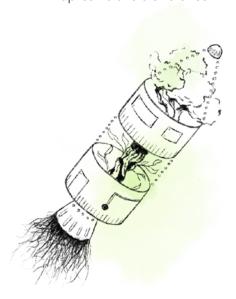
Il faut poursuivre ces actions mais en interrogeant de manière plus large la question de l'inclusivité, au-delà du genre et de la diversité. La fragilité peut venir de cycles de vie, de backgrounds personnels, ...

La véritable diversité ne pourra éclore qu'en développant des partenariats avec des gens très différents.

Concernant l'implication des collaborateurs et collaboratrices dans des actions au profit de l'écosystème, cela rejoint la remarque soulevée plus haut, à savoir qu'un véritable engagement passe par une prise de conscience de ces enjeux « dans sa chair », et du temps des collaborateurs et collaboratrices alloués à faire ces expériences d'engagement.



2023 représente une année charnière pour REDMAN, après 16 ans d'existence.



La création de la foncière ESSENTIEL_ en janvier 2022 et du REDLab fin 2022 sont des actes structurants importants pour le groupe, qui le projettent à un horizon 2030, pour réussir la bascule de l'activité et la réussite pleine et entière de la mission.

Le travail du comité de mission a fait apparaître un certain nombre de limites, de pistes exploratoires, très riches, qu'il s'agit désormais de creuser pour accélérer. Certaines ont fait l'objet de débats forts au sein du comité, non pas sur la finalité, mais bien sur le chemin, sur les moyens, et la vitesse de changement. Cela montre que ces questions complexes ne font pas l'objet d'une réponse unique et que la manière de procéder de REDMAN par itérations successives doit continuer à s'appliquer, tout en s'accélérant pour systématiser les meilleures pratiques.

Les rapporteurs de la mission pour REDMAN proposent à l'issue du rapport et de l'audit qui en suivra d'ouvrir à compter de septembre 2023 une phase de réécriture de la raison d'être et des objectifs pour le groupe, et de doter les activités d'hôtellerie (REDMAN Hospitality et ESSENTIEL_) de raisons d'être propres, qui seront cohérentes avec la raison d'être de REDMAN de **«bâtir une vie durable»**. Il s'agira aussi d'intégrer progressivement davantage d'indicateurs de résultats, voire d'impact, en lien direct avec l'activité.

Les objectifs opérationnels qui seront confirmés ou retravaillés devront aussi intégrer un horizon temporel de 2 à 5 ans, pour convenir avec le rythme des opérations immobilières, et pour montrer la trajectoire suivie par le groupe.

... keep in touch!

notes et remerciements

Cheminant avec détermination sur la route fascinante, motivante et incontournable de la transformation de notre modèle, nous sommes fiers de publier ce tout premier Rapport de Comité de Mission de REDMAN.

À l'issue de cette première année, nous souhaitons exprimer notre profonde gratitude envers chacun d'entre vous, artisans de notre vision et gardiens de notre mission. Votre contribution a été cruciale.

Nos collaborateurs, au sens large, se sont illustrés par leur persévérance infatigable, leur expertise inestimable, et leur engagement indéfectible infatigable, leur expertise argulaires de nos succès mais aussi de nos votre cohésion ont été les pierres angulaires de nos succès mais aussi de nos apprentissages.

Les membres du Comité de Mission, tant internes qu'externes, ont offert une précieuse perspective, des idées novatrices, et une expertise spécialisée une précieuse perspective, des idées novatrices, et une expertise spécialisée une précieuse perspective, des idées novatrices, et une expertise spécialisée une précieuse personne de façon spectaculaire. Votre générosité dans le partage de vos connaissances et de votre temps a constitué une ressource inestimable.

La route est longue, mais chaque pas accompli est un témoignage de notre engagement. Nous sommes fermement en route vers notre objectif. Continuons à avancer. Accélérons notre progression.

aupěam

Avis de l'organisme tiers indépendant relatif à la vérification de l'exécution relatif à la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

75008 Paris

Aux associés,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), dont la recevabilité de la demande d'accréditation a été admise par le COFRAC¹ conformément à l'article 5 du décret du 2 janvier 2020, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans le rapport du comité de mission² et relatives à la période allant du 30/04/2021 au 31/12/2022, joint au rapport de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification3 :

Référence de l'avis : AM-REDM-2022-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart - contact@aupeam.fr Immatriculée au RCS Nanterre: 950818278 - TVA intracommunautaire: FR96950818278

Page 1 sur 6

Redman capital - Avis motivé OTI Aupeam-A11-v1

aupėam

- le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour chaque objectif social ou environnemental retenu en application du 2º de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts,
- le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectif social ou environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses

Par conséquent, la société Redman capital respecte chacun des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enieux sociaux et environnementaux.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires

- Concernant l'objectif statutaire « Améliorer l'impact de l'empreinte carbone des milieux urbains grâce à des développements centrés sur les principes de densification urbaine (plutôt que d'étalement urbain), de restructurations (plutôt que de démolitions) et de constructions bas carbone (plutôt que de types de constructions plus carbonées) », la société mène progressivement plusieurs actions pour prendre en compte plus largement l'incidence environnementale de ses activités de promotion immobilière, au-delà de la seule problématique des émissions de gaz à effet de serre.

Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution les objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité, (ci-après le «Référentiel»).

Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement...

Référence de l'avis : AM-REDM-2022-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr Immatriculée au RCS Nanterre: 950818278 - TVA intracommunautaire: FR96950818278

Page 2 sur 6

Redman capital - Avis motivé OTI Aupeam-A11-v1

¹ Les règles générales d'utilisation de la marque COFRAC sont définies dans le document GEN REF 11 disponible sur le site

² Périmètre de déploiement opérationnel de la mission du groupe Redman

³ La société a pour raison d'être :

Contribuer à bâtir une vie durable au travers de son activité de promoteur engagé pour une ville bas carbone et

Et pour objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts :

Améliorer l'impact de l'empreinte carbone des milieux urbains grâce à des développements centrés sur les principes de densification urbaine (plutôt que d'étalement urbain), de restructurations (plutôt que de démolitions) et de constructions bas carbone (plutôt que de types de constructions plus carbonées)

Favoriser l'émergence de villes plus inclusives, d'est-à-dire ouvertes au plus grand nombre. Le succès d'une ville devrait être mesuré par sa capacité à redistribuer des biens et services fondamentaux qui garantissent une vie décente au plus grand nombre.

Construire le futur avec ses équipes : donner à chacun de ses salariés le pouvoir d'avoir un impact sur les décisions de l'entreprise tant au niveau local qu'au niveau global.

Promouvoir une croissance inclusive, en agissant pour l'égalité des chances au sein de l'entreprise et en accompagnant les acteurs les plus fragiles de son écosystème.

aupěam

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir son rapport en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmise par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Ce rapport est joint au rapport de gestion et présenté à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires, notamment de la norme NF EN ISO/IEC 17029, et des règles déontologiques applicables.

Dispositions réglementaires et textes applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21, A. 210-1 et A. 210-2 du code de commerce, à la norme NF EN ISO/IEC 17029 et à notre

Référence de l'avis : AM-REDM-2022-12

SAS à capital variable au capital minimum de 80000 · société à mission Siège social: 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr Immatrioulée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

Page 3 sur 6

Redman capital - Avis motivé OTI Aupeam-A11-v1



programme de vérification⁴ (Programme vérification société à mission Aupeam-A1-v1),

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes, directrices de mission, et se sont déroulés entre 01/05/2023 et 15/06/2023 sur une durée totale d'intervention de 6 semaines. Nous avons notamment mené 11 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, la direction, un membre du comité de mission, des parties prenantes internes et externes.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisés dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux;
- · d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enieux sociaux et environnementaux :

 Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.

Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :

- les informations disponibles dans l'entité (par exemple, procès-verbaux des réunions du conseil, échanges avec le comité social et économique, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, analyses des risques);
- la feuille de route de société à mission et le dernier rapport du comité de mission établi deouis la dernière vérification ;

Référence de l'avis : AM-REDM-2022-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

au RGS Namerre : 8506 16276 - 1 VA iliu acci

Page 4 sur 6

Redman capital - Avis motivé OTI Aupeam-A11-v1

⁴ Notre programme de vérification comprend les étapes suivantes :

^{0.} Revue de pré-engagement et lettre de mission

Réunion de lancement et planification, prise de connaissance

^{2.} Exécution de la vérification : vérification de la cohérence de la mission

^{3.} Exécution de la vérification : analyse du rôle du comité de mission

^{4.} Exécution de la vérification : vérification de l'exécution de la mission (moyens et résultats)

Revue des travaux par le signataire, non-impliqué dans l'exécution de la vérification, et décision Avis motivé et restitution de nos travaux

aupéam

 le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, déclaration de performance extra-financière, sur le site internet).

Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux, la cohérence entre :

- · les informations collectées ;
- la raison d'être et
- les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous nous sommes enquis de l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental, et nous avons vérifié si les objectifs opérationnels ont été atteints au regard des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission. Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que le rapport du comité de mission;
- nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission et avons corroboré l'information collectée avec la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts de l'entité. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans le rapport du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux:
- nous nous sommes enquis auprès de la direction générale de l'entité des moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux;
- nous avons vérifié la présence dans le rapport du comité de mission d'indicateurs cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer le positionnement des objectifs opérationnels sur leurs trajectoires définies;
- nous avons apprécié l'adéquation des moyens mis en œuvre visant au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires, au regard de l'évolution des affaires sur la période;
- nous avons vérifié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons:
 - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible;
 - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission;
 - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs;
 - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions;
 - apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Référence de l'avis : AM-REDM-2022-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart - contact@aupeam.fr Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 - TVA intracommunautaire : FR96950818278

Page 5 sur 6

Redman capital - Avis motivé OTI Aupeam-A11-v1



Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Clamart, le: 15/06/2023

L'Organisme Tiers Indépendant, Aupeam

> Sandra Latour, Associée

Référence de l'avis : AM-REDM-2022-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

Page 6 sur 6

Redman capital - Avis motivé OTI Aupeam-A11-v1

REDMAN

BÂTIR UNE VIE DURABLE

www.redman.fr