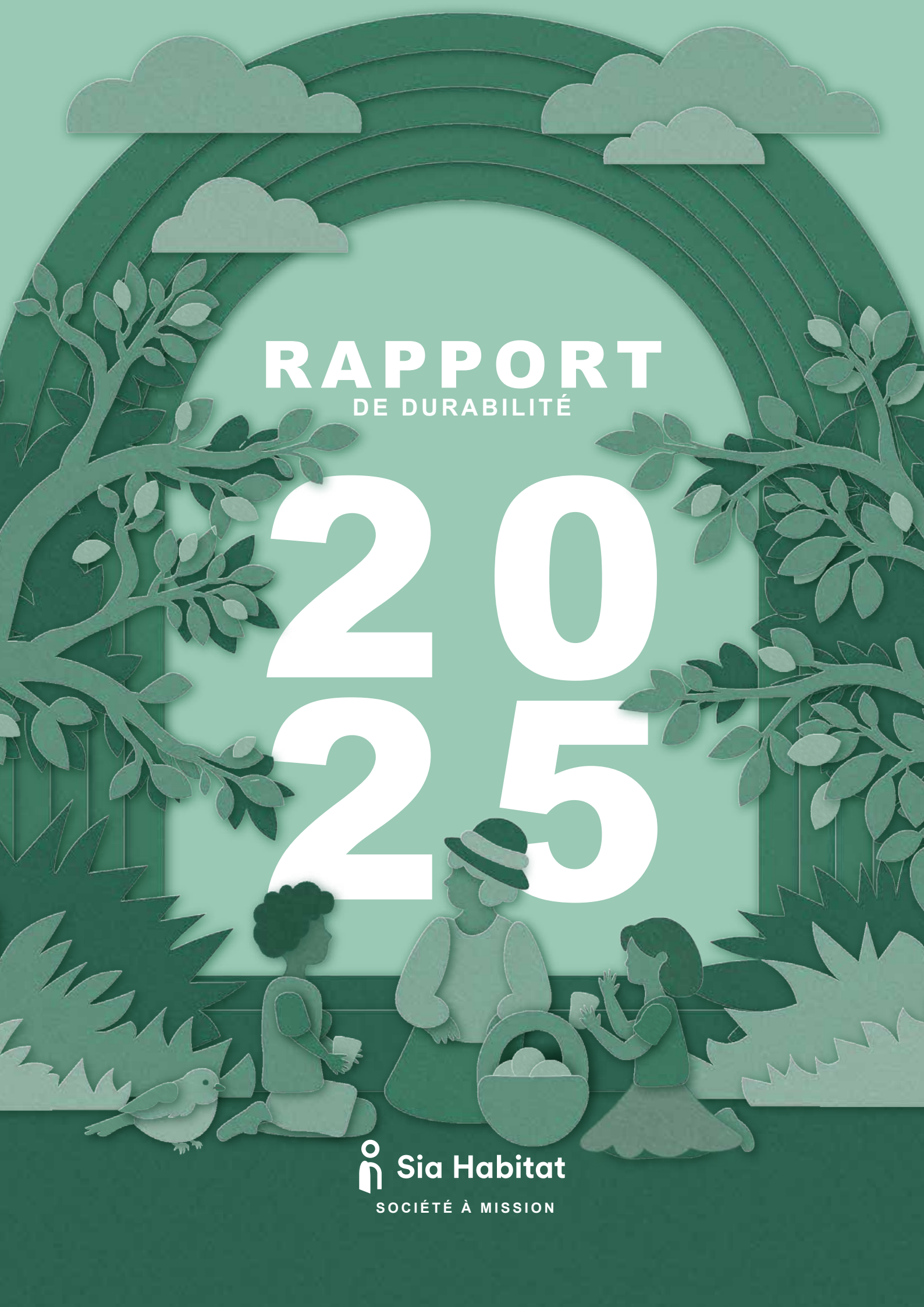




RAPPORT

DE DURABILITÉ

2025



Sia Habitat

SOCIÉTÉ À MISSION

SOMMAIRE

RAPPORT DE DURABILITE

I. A PROPOS2

II. PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE.....2

2.1 Informations générales2

2.2 Modèle d'affaires et activités.....3

2.3 Notre gouvernance6

2.4 Parties prenantes.....9

III. NOTRE DEMARCHE DE DURABILITE.....9

IV. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES11

4.1 Changement climatique.....11

4.1.1 Contexte et enjeux

4.1.2 Stratégie

4.1.3 Plans d'actions

4.1.4 Objectifs

4.1.5 Actions clés

4.1.6 Indicateurs

4.2 Eau et ressources marines.....14

4.2.1 Contexte et enjeux

4.2.2 Actions et ressources

4.2.3 Indicateurs

4.3 Biodiversité15

4.3.1 Contexte et enjeux

4.3.2 Stratégie

4.3.3 Plans d'actions

4.3.4 Objectifs

4.3.5 Actions clés

4.3.6 Indicateurs

4.4 Economie circulaire et utilisation des ressources.....17

4.4.1 Contexte et enjeux

4.4.2 Actions et ressources

4.4.3 Indicateurs

V. INFORMATIONS SOCIALES ET SOCIALES.....18

5.1 Effectif propre.....18

5.1.1 Contexte et enjeux

5.1.2 Stratégie

5.1.3 Plans d'actions

5.1.4 Objectifs

5.1.5 Indicateurs

5.2 Consommateurs et utilisateurs finaux.....22

5.2.1 Contexte et enjeux

5.2.2 Stratégie

5.2.3 Plans d'actions

5.2.4 Objectifs

5.2.5 Actions clés

5.2.6 Indicateurs

VI. INFORMATIONS RELATIVES A LA CONDUITE DES AFFAIRES.....25

6.1 Ethique et Anti-corruption.....25

6.1.1 Contexte et enjeux

6.1.2 Stratégie

6.1.3 Indicateurs

6.2 Achats responsables.....27

6.2.1 Contexte et enjeux

6.2.2 Stratégie

6.2.3 Objectifs

6.2.4 Indicateurs

VII – TABLEAU DE CONCORDANCES.....28

I. A PROPOS DE CE RAPPORT

La réglementation européenne invite les organisations à renforcer significativement la **transparence** de leurs pratiques et de leur **performance** en matière environnementale, sociale et de gouvernance (**ESG**), notamment à travers la publication de rapports annuels structurés et standardisés. Dans ce contexte, SIA Habitat s'inscrit dans une **démarche proactive** de structuration de son premier reporting de durabilité. Le présent rapport constitue un exercice volontaire, élaboré selon les principes du référentiel **VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs)**.

Ce document présente les principaux enjeux de durabilité identifiés par SIA Habitat avec les politiques, actions et indicateurs associés pour l'exercice 2025. Il met en lumière la **manière dont l'entreprise intègre ces enjeux au cœur de son modèle économique**, de sa stratégie « Habiter 2030 by Sia » et de sa gouvernance, en cohérence avec sa qualité de société à mission et son engagement en tant qu'acteur du logement social.

Le présent rapport couvre l'essentiel des activités de SIA Habitat sur la période considérée et est une **déclaration individuelle** selon l'**option B du référentiel VSME (module de base et module complet)**. Cette transparence méthodologique s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de la qualité et de la fiabilité des données extra-financières, en vue d'un alignement progressif avec les standards européens de reporting de durabilité.

II. PRESENTATION DE L'ENTREPRISE – INFORMATIONS GENERALES

2.1 Informations générales

Sia Habitat est une **entreprise sociale pour l'habitat (ESH)**, avec plus d'un siècle d'existence et un patrimoine dépassant les 40 000 logements. Née dans le bassin minier des

Hauts de France, l'entreprise appartient au groupe national **Habitat en Région (HER)**. Depuis 2022, l'entreprise est agréée en tant qu'OFS (Organisme de Foncier Solidaire) sur le territoire de la région Hauts-de-France.

Au-delà de son rôle de bailleur, Sia Habitat s'attache à proposer un habitat qui **améliore concrètement la qualité de vie de ses clients** et **répond de manière ambitieuse aux défis environnementaux**.

Statut Juridique de l'organisation	SA (Société Anonyme)
------------------------------------	----------------------

Code NACE	Un seul code NACE (6820)
-----------	--------------------------

Bilan comptable de l'exercice (M€)	2770.93
------------------------------------	---------

Pays dans lequel l'organisation opère	France
---------------------------------------	--------

Localisation des principaux sites de l'entité	Hauts de France
---	-----------------

Méthodologies et hypothèses pour compiler les données des salariés

Le nombre de salariés est indiqué en ETP. La méthodologie comprend l'utilisation des données relatives à la période du 1er janvier au 31 décembre 2025 via les fichiers d'extractions des effectifs mensuels (depuis le SIRH). Le périmètre comprend l'ensemble des collaborateurs tous contrats confondus (y compris collaborateurs en absence), hors mandataires, intérimaires et stagiaires.

Labels, notations, certifications RSE

Sia Habitat est labellisé B Corp depuis octobre 2025 avec un score de 97 points. L'organisme certificateur, B Lab, reconnaît ainsi que l'entreprise respecte des critères de performance sociale, sociétale et environnementale élevés et encourage à l'amélioration continue. Sia Habitat fait donc partie de la communauté

des B Corp et adhère au mouvement de transformation visé par le label au bénéfice d'une économie inclusive et régénératrice. Pour plus d'information sur nos résultats, rendez-vous sur le lien suivant :

<https://www.bcorporation.net/en-us/find-a-b-corp/company/sia-habitat/>.

2.2 Modèle d'affaires et activités

Description des groupes de produits ou de services offerts

Les **organismes de logement social** poursuivent une mission d'intérêt général : ils sont chargés de la gestion d'un **service d'intérêt économique général** (SIEG) au sens européen du terme. Leurs activités sont donc **encadrées et réglementées**, mais leurs compétences ont été élargies (actions d'insertion professionnelle, conseil en financement pour les candidats à l'accession etc.), notamment par la loi pour l'évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (Elan). De plus, certaines de leurs activités peuvent ne pas relever du SIEG. Ces éléments font des OLS des **acteurs clés de la société**.

En **construisant des logements** et en les **gérant** pour leur compte propre, les OLS représentent des acteurs à part dans le domaine de l'habitat, souvent reconnus comme amortisseurs conjoncturels des difficultés du secteur du bâtiment et plus globalement, comme outil de maîtrise et de régulation du développement urbain et du peuplement.

Les OLS œuvrent également au quotidien en faveur de la **cohésion sociale**, définie comme "la capacité d'une société à garantir le bien-être de tous ses membres, en minimisant les disparités et en évitant la marginalisation, en gérant les différences et les divisions, et en se dotant des moyens nécessaires pour assurer la protection sociale de tous ses membres". (Conseil de l'Europe, 2010)

Premier facteur de sécurisation des personnes et des ménages, le logement, **vecteur clé d'intégration** au même titre que l'emploi, permet de faciliter la structuration des parcours familiaux, résidentiels et professionnels. L'entreprise répond à cette ambition par une **offre diversifiée de logements abordables**, de qualité et adaptés, conçue et imaginée comme

partie d'un **ensemble plus vaste** : le quartier, la ville, le territoire dans une logique de développement durable.

Il existe **plusieurs typologies de logements sociaux** qui renvoient à différentes catégories de prêts. Selon le **financement** accordé au bailleur par la Caisse des Dépôts et Consignation (ou les établissements de crédit et les sociétés de financement qui ont conclu avec celle-ci une convention sous l'égide de l'Etat) pour la construction ou la rénovation du logement, celui-ci est tenu de respecter les conditions d'affectation du logement et d'appliquer des plafonds de loyers en fonction des ressources du locataire. Il bénéficie en retour d'avantages (exonérations fiscales et/ou subventions de l'Etat).

- Les logements **PLAI** sont financés par le Prêt Locatif Aidé d'Intégration et sont réservés aux locataires en situation de grande précarité ;
- Les logements **PLUS** sont financés par le Prêt Locatif à Usage Social et correspondent à des locations HLM traditionnelles (Habitation à Loyer Modéré) ;
- Les logements **PLS** (Prêt Locatif Social) proposent des loyers plus élevés que ceux du PLUS et s'adressent à des ménages aux ressources supérieures aux plafonds du logement social classique, tout en restant inférieures à celles du marché privé ;
- Les logements **PLI** (Prêt Locatif Intermédiaire) s'inscrivent dans une logique de logement intermédiaire, à destination de ménages ne pouvant accéder facilement au parc privé dans les zones tendues ;
- Les **PSLA** sont financés par le Prêt Social de Location-Accession (dispositif mis en place par l'État pour permettre aux ménages modestes d'acquérir un logement neuf en bénéficiant de conditions avantageuses (prêts à taux réduit et des différés de remboursement) ;
- et les logements relevant du **BRS** (Bail Réel Solidaire) relevant d'un modèle juridique reposant sur une dissociation entre la propriété du bâti détenu par un « preneur » et la propriété du sol détenu par un organisme foncier solidaire (OFS). Il se matérialise par un bail de longue durée

« rechargeable » à chaque vente, c'est-à-dire qu'à chaque vente, le nouvel occupant bénéficiera de la durée initiale du bail.

Liste des sites importants dans le cadre de l'activité de l'entreprise

Les 42 000 logements de Sia Habitat se répartissent sur deux Directions Territoriales (DT) dans les **Hauts-de-France**. La **DT Nord Littoral** est présente sur 16 EPCI et sur 174 communes. La **DT Grand Artois** est présente sur 4 EPCI et sur 97 communes.

Limites à la distribution des bénéfices

Les bailleurs sociaux sont encadrés par des limites strictes et inhérentes à leur mission dans la distribution de leurs bénéfices. Contrairement aux entreprises lucratives classiques, l'objectif premier n'est pas la génération de profits pour rémunérer des actionnaires, mais la **réutilisation de tout excédent dans le domaine social et patrimonial**. Par conséquent, les bénéfices réalisés, qu'ils proviennent des loyers ou d'autres sources, sont presque systématiquement réinvestis dans la **construction ou la rénovation de logements, l'amélioration du parc existant, ou encore dans le financement de services d'accompagnement pour les locataires**. La tutelle de l'État et des collectivités locales joue un rôle de contrôle majeur, s'assurant que ces excédents servent bien la **mission d'utilité sociale** et ne sont pas distribués à des fins privées. La réglementation limitant la fixation des loyers contribue elle-même à encadrer le potentiel de bénéfices, orientant ainsi naturellement les ressources vers le maintien et le développement du parc de logements à vocation sociale. De plus, l'article L.422-5 du code de la construction et de l'habitation indique que les résultats financiers relatifs à une activité SIEG ne peuvent être utilisés qu'au financement de cette activité. C'est pour cela que les revenus nets ne sont pas distribués sous forme de dividendes mais viennent **soutenir les fonds propres**.

Description du modèle d'entreprise et de la chaîne de valeur

Le modèle économique du logement social et donc de Sia Habitat repose sur la **construction ou l'acquisition de logements en vue de les gérer** : il se caractérise par le réemploi systématique des fonds dégagés par l'activité locative. Le **financement** est assuré par des aides fiscales, les politiques de vente qui sont mises en place pour faciliter le parcours résidentiel, ainsi que par des bancaires pour majeure partie indexés sur le Livret A. En échange, le bailleur s'engage à **plafonner les loyers** en fonction des revenus des locataires. Une fois soustraites des revenus, les charges d'exploitation (gestion locative, entretien du patrimoine et coûts de fonctionnement) et les charges financières, les organismes HLM dégagent une capacité d'autofinancement leur permettant d'investir dans la réhabilitation de leur patrimoine ainsi que dans de nouveaux développements, ce qui générera de nouveaux loyers.

Le modèle économique dépend donc majoritairement de trois critères :

- Le niveau du taux du livret A ;
- Le montant des aides et subventions accordées par l'Etat ;
- Le coût de revient des opérations (coût du foncier, coût du bâti).

La chaîne de valeur s'étend de l'extraction à la transformation de matières premières en amont jusqu'au réemploi, au recyclage des matériaux et à la gestion des déchets en aval. **Concernant les activités directement maîtrisées par Sia Habitat, elle s'articule autour des principales étapes suivantes :**

Amont – Conception et production du patrimoine

Activités de planification et de conception des opérations immobilières : prospection foncière, acquisition de terrains ou de patrimoine existant, études de faisabilité, conception architecturale et technique. Ces étapes mobilisent une diversité d'acteurs (collectivités, aménageurs,

architectes, bureaux d'études).

Elles sont suivies de la phase de construction ou de réhabilitation, reposant sur des entreprises de travaux et sur l'approvisionnement en matériaux (béton, acier, bois, équipements techniques).

→ Enjeux associés :

- **E** : Artificialisation des sols, biodiversité, empreinte carbone des matériaux, consommation de ressources naturelles, transports des matériaux, émissions chantier, déchets.
- **S** : Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement et effectif propre (santé/sécurité, droits humains), concertation locale, insertion, impacts riverains et territoire, contribution à l'accès au logement abordable.
- **G** : Achats responsables, transparence de la chaîne d'approvisionnement et éthique des acquisitions.

Cœur d'activité – Gestion et exploitation du parc

Le cœur de la chaîne de valeur correspond à l'activité de gestion locative et d'exploitation du patrimoine : attribution des logements, relation avec les locataires, maintien en conditions opérationnelles des bâtiments, entretien courant et gros entretien, gestion des charges et accompagnement social des ménages. Cette phase mobilise des ressources internes (équipes de proximité, gestionnaires, fonctions support) ainsi que des prestataires externes (maintenance, services énergétiques, nettoyage, sécurité, associations partenaires). Elle génère des enjeux forts en matière de qualité de service, de précarité énergétique, de performance énergétique du bâti et d'impact sur le cadre de vie.

→ Enjeux associés :

- **E** : Consommation énergétique du parc (chauffage, électricité) et émissions de GES liées à l'usage des bâtiments, gestion de l'eau et des déchets des locataires, lutte contre la précarité énergétique, performance énergétique du patrimoine, gestion des espaces verts et biodiversité, adaptation des logements aux risques climatiques.
- **S** : Accès au logement pour les publics modestes, mixité sociale et territoriale, qualité de service aux locataires, santé et sécurité des occupants (qualité de l'air, salubrité), accompagnement social (fragilités, impayés, inclusion), conditions de travail des collaborateurs et prestataires de proximité.
- **G** : Équité et transparence dans l'attribution des logements, protection des données locataires, gestion des réclamations et satisfaction clients, dialogue avec les parties prenantes locales.

Aval – Fin de vie, rénovation et circularité

En aval, la chaîne de valeur intègre les opérations de réhabilitation, de transformation du patrimoine, de démolition ou de cession. Ces étapes incluent la gestion des déchets de chantier, le tri, la valorisation et le recyclage des matériaux, ainsi que le réemploi lorsque cela est possible.

→ Enjeux associés :

- **E** : Déchets de démolition et valorisation matière, recyclage et réemploi des matériaux, amélioration de la performance énergétique (rénovations), réduction de l'empreinte carbone sur le cycle de vie, gestion des pollutions.
- **S** : Relogement des locataires lors des opérations, acceptabilité sociale des démolitions, maintien du lien social dans

les quartiers, impacts sur les communautés locales, accompagnement vers l'accession à la propriété.

- **G** : Conformité réglementaire, transparence dans la conduite des projets.

Vision cycle de vie et création de valeur durable

En conclusion, la chaîne de valeur de Sia Habitat se caractérise par une approche intégrée sur l'ensemble du cycle de vie des logements, visant à concilier création de valeur économique (pérennité financière), sociale (accès au logement, mixité sociale) et environnementale (performance énergétique, réduction des impacts).

Chiffres clés

Résultat 2025	
Chiffre d'affaires consolidé net (M€)	273,07
Montant du chiffre d'affaires exposé aux énergies fossiles (M€)	0
Recettes provenant d'activités économiques alignées sur la taxonomie et liées au gaz fossile (M€)	0
Part du CA éligible à la Taxonomie (%)	88%
Part des CAPEX éligibles à la Taxonomie (%)	97%
Part des OPEX éligibles sur la Taxonomie (%)	24%

2.3 Notre gouvernance

Sia Habitat compte **quatre organes principaux d'administration, de gestion ou de surveillance** : le Conseil d'Administration (CA), le Comité de Direction Générale (CDG), le Comité de Direction et le Comité de Mission.

Conseil d'Administration (CA)

Composition au 31/12/2025

Nom	Fonction dans le CA	Fonction
Laurent ROUBIN	Président du CA	Président du Directoire de la Caisse d'épargne Hauts-de-France (CEHDF)
Frédéric HAVRET	Vice-président du CA	Secrétaire Général CEHDF
François RIEU	Administrateur	Président du groupe HER
Métropole Européenne de Lille Représentée par M. Dominique BAERT	Administrateur	Maire de Wattrelos
Communauté agglomération Béthune, Bruay, Artois, Lys Romane Représentée par Mme Nadine LEFEBVRE	Administrateur	Maire de Beuvry
Douais Agglo Représentée par Mme Marylise FENAIN	Administrateur	Conseillère communautaire
Jean-Marc WOJTKOWSKI	Administrateur	Représentant de l'UFC Que Choisir
Sandrine AMOUREUX	Administrateur	Représentante de Indecosa CGT

Jean-Luc MOREL	Administrateur	Représentant CLCV
Paula SEIXAS	Administrateur	Directrice Juridique et vie des instances CEHDF
Cyril BOTTAGISI	Administrateur	Directeur performance et gestion financière CEHDF
Maxime RIME	Administrateur	Directeur Adjoint Immobilier Professionnel, Logement Social et Economie Mixte CEHDF
Cyril LABADIE	Administrateur	Directeur du développement CEHDF
Erika LANGLOIS	Administrateur	Directrice Immobilier Professionnel, Logement Social et Economie Mixte CEHDF
Michael KERVAN	Administrateur	Membre du Directoire CEHDF
Baptiste JOUAN	Administrateur	Secrétaire Général groupe HER
Anne-Marie VANCAUWELAERT	Administrateur	Retraitée
Pierre URBANIK	Administrateur	Directeur asset management immobilier CEHDF

Le conseil d'administration est l'organe investi de **la plus haute autorité décisionnelle**. Il approuve les grandes orientations stratégiques de l'entreprise, veille à la mission sociale d'intérêt général du bailleur et exerce une mission de contrôle et de surveillance sur les actes de

gestion. Concernant le suivi de la performance extra-financière, le rapport de mission de l'entreprise lui est présenté chaque année, ainsi que le présent rapport de durabilité.

Informations sur la composition et la diversité des membres des organes d'administration, de gestion et de surveillance

Notre Conseil d'Administration est composé de 18 personnes conformément à l'article L422-2-1 du Code de la Construction et de l'Habitation. Il comprend donc un actionnaire de référence (deux personnes), trois représentants des collectivités (MEL, CABBALR, Douaisis Agglo), trois représentants des locataires (élus par les locataires) et dix personnes physiques. Nos membres sont issus du secteur bancaire, immobilier, des collectivités ou sont retraités. Et comprennent six femmes et douze hommes. Enfin, les membres du Conseil appartiennent pour 38,9% à la catégorie 30-50 ans, pour 38,9% à la catégorie plus de 50 ans et pour 22,2% à plus de 70 ans.

Taux de diversité des genres au sein de l'organe de gouvernance

Indicateur	Type	Résultat
Parité dans le Conseil d'Administration	%	50
Ratio de mixité au sein de l'organe de gouvernance	ratio	0,5

Comité de Direction Générale (CDG)

Nom	Fonction
Pierre TONNEAU	Directeur Général
Benoît HENNEBELLE	Directeur Général Adjoint (DGA) en charge de l'Habitat et du Patrimoine
Ikram BARRET	DGA Clients et Territoires
Amélie OUEDRAOGO	DGA en charge des Systèmes d'Information, Performance, Innovation et transitions
Erwan OLIER	Secrétaire Général & DRH

Le Comité de Direction Générale **pilote l'activité globale de l'entreprise**, prend les décisions de gestion stratégiques et assure la cohérence des actions menées par l'ensemble des directions. Il suit les actions menées par les équipes opérationnelles en matière de RSE et valide les grandes orientations stratégiques.

Comité de Direction

Le Comité de direction regroupe les responsables des principales directions et contribue à la **déclinaison opérationnelle de la stratégie**.

Il assure la coordination des actions, le suivi des projets et des performances, ainsi que l'intégration des orientations stratégiques dans les activités quotidiennes par les équipes.

Le Comité de direction est composé de 18 personnes dont les membres du CDG auxquels sont rattachés les directeurs des directions suivantes :

- Cabinet
- Communication
- Développement et ventes
- Stratégie patrimoniale
- Maîtrise d'Ouvrage Neuf
- Réhabilitation et renouvellement urbain
- Clientèle

- Directions territoriales
- Qualité et expériences clients
- Financière
- Systèmes d'information
- Innovation et Transitions
- Juridique
- Ressources Humaines

Le comité est composé de 6 femmes et 12 hommes.

Comité de Mission

Nom	Fonction
Antoine LEBEL	Président du comité et Directeur territorial HdF, CEREMA
Romain DEKEYSER	Vice-président du comité et Directeur Impact et Innovation, Caisse d'Epargne HdF
Isabelle FOUROT	Directrice des HdF, Fondation pour le Logement des Défavorisés
Sandrine BERTELOOT	Responsable qualité et stratégie diffus acquis amélioré, Sia Habitat
Raphaël ALESSANDRI	Architecte urbaniste, directeur d'études à la Mission Bassin Minier
Pascal DUMONT	Directeur de la stratégie et des relations extérieures, France Travail

Conformément à la Loi PACTE de 2019, le Comité de Mission exerce un **rôle de contrôle et de suivi de l'exécution de la raison d'être** définie par Sia Habitat. Il discute et valide le modèle de mission ainsi que ses résultats et veille à la cohérence des actions mises en œuvre par l'entreprise.

2.4 Parties prenantes

Description des mécanismes de coopération avec les parties prenantes

Catégories de parties prenantes	Parties prenantes identifiées pour le secteur	Organisation de la coopération
Effectif	Collaborateurs & représentants du personnel	CSE, Baromètre social, entretiens d'évaluation, webinaires, dispositifs d'alerte, temps forts et réunions d'équipes.
Habitants	Représentants des locataires, locataires et demandeurs de logement	Conseil d'administration, Assemblée générale, Conseil de concertation locale, Enquêtes, Visites à domicile, concertations, Commission départementale de conciliation, Commission d'attribution des logements.
Acteurs économiques	Fournisseurs	Coopération structurée autour des 10 engagements de la charte RFAR, Journée de rencontre fournisseurs
Acteurs sociaux	Acteurs sociaux publics, Associations locales, Mission locale	Partenariats dans le cadre d'actions de proximité, d'accompagnement social ou de projets de logements spécifiques
Etat et institutions publiques	Préfet, Collectivités, élus, Ancols, Anru	Réunions, rencontres, Conseil d'Administration, Assemblée générale, contrôle officiel

Financeurs	Banque des territoires, Banques commerciales, Assureurs, Agences de notation	Réunions et échanges, audit
Mouvements professionnels	Fédération des ESH, Union sociale pour l'habitat	Participations aux temps forts et groupes de travail

III. NOTRE DEMARCHE DE DURABILITE

La stratégie générale de Sia Habitat est formalisée dans son **plan stratégique à horizon 2030 « Habiter 2030 by Sia »**, qui constitue le cadre de référence de l'ensemble des orientations, décisions et investissements de l'entreprise. Ce plan intègre de manière structurante les enjeux de **développement durable**, tant sur le plan environnemental que social, sociétal et organisationnel, dans une logique de création de valeur durable au service des territoires et des habitants.

Cette stratégie s'inscrit par ailleurs dans le cadre du **plan stratégique du Groupe Habitat en Région (HER)** et en constitue une déclinaison territorialisée et opérationnelle, adaptée aux spécificités de ses territoires d'intervention. L'entreprise s'est approprié le plan stratégique groupe et l'a enrichi d'un axe spécifique (axe 4), lié à sa volonté d'engager des actions structurantes à destination de ses clients ainsi que d'être un acteur remarquable sur le plan de la RSE.

Une stratégie structurée autour de quatre axes intégrant les enjeux de durabilité

Axe 1 – Accélérer la transition environnementale et climatique

Sia Habitat inscrit la **transition écologique au cœur de sa stratégie patrimoniale** :

- décarbonation progressive du parc (réduction des énergies fossiles, arrêt du gaz en construction neuve),
- intégration de l'adaptation au changement climatique et de la préservation de la biodiversité,
- prise en compte croissante des exigences réglementaires européennes (taxonomie, reporting).

Axe 2 – Accentuer la proximité territoriale et l'impact sociétal

La stratégie générale renforce la **vocation sociale et territoriale** de Sia Habitat :

- amélioration durable de la qualité de service et de la satisfaction des locataires,
- accompagnement des publics fragiles,
- déploiement d'une stratégie seniors,
- structuration d'une politique d'achats responsables.

Axe 3 – Renforcer le positionnement d'acteur majeur du logement social

La stratégie de développement vise à concilier réponse à la crise du logement et durabilité du modèle :

- diversification de l'offre résidentielle pour répondre aux besoins des territoires,
- Intensification de l'activité de développement en réponse à la demande de logements,
- investissements massifs intégrant performance énergétique et trajectoire carbone,
- transformation des métiers et montée en compétences des collaborateurs,
- renforcement des coopérations et mutualisations au sein du Groupe.

Axe 4 – Une entreprise agile et orientée client

Axe transverse, il vise à garantir la capacité de l'entreprise à déployer durablement sa stratégie :

- évolution de la culture d'entreprise vers une orientation client affirmée,
- adaptation des organisations, processus et outils,
- intégration progressive des enjeux de durabilité dans le pilotage et la performance.

Enfin, en tant que **Société à mission**, Sia Habitat intègre également les problématiques de développement durable pleinement dans son modèle d'entreprise à travers ses **4 objectifs statutaires** : habitants, territoire, environnement, collaborateurs.

Objectifs liés au développement durable liés aux produits et services, clients, zones géographiques et relations avec les parties prenantes

Ayant adopté la qualité de Société à mission (Loi PACTE, 2019) depuis décembre 2023, l'entreprise a défini des objectifs statutaires et opérationnels en lien ses parties prenantes.

Raison d'être	Objectifs statutaires	Parties prenantes
Fédérer les énergies pour façonner des lieux de vie durables.	Nous proposons des logements et des services de qualité, pour tous les moments de la vie de nos clients. Acteur de proximité, nous œuvrons au quotidien pour l'inclusion et le vivre ensemble.	Clients
Fédérer les énergies pour façonner des lieux de vie durables.	Nous agissons en faveur de la transformation et de l'attractivité des territoires. En coopération avec nos partenaires, nous développons des solutions d'habiter génératrices de cohésion sociale.	Partenaires, clients et communautés locales
Fédérer les énergies pour façonner des lieux de vie durables.	Nous veillons à la préservation du vivant et des ressources de la planète et nous engageons notre écosystème dans la même voie.	Environnement & partenaires
Fédérer les énergies pour façonner des lieux de vie durables.	Nous favorisons l'engagement et l'épanouissement de nos collaborateurs autour d'une mission d'utilité sociale riche de sens.	Collaborateurs

Pour plus d'éléments sur notre modèle de mission, consultez notre [rapport du comité de mission 2025](#).

Divulgarion des éléments de la stratégie qui sont liés aux questions de développement durable ou qui ont un impact sur celles-ci

La stratégie « Habiter 2030 by Sia » répond à plusieurs défis majeurs de durabilité, notamment la **contribution du secteur du bâtiment au changement climatique**, la nécessité de **produire et réhabiliter des logements dans un contexte de crise du logement**, la **fragilisation économique et sociale des ménages**, le **vieillesse démographique**, ainsi que le renforcement des **exigences réglementaires et extra-financières**. Les axes stratégiques du plan traduisent ces défis en projets structurants à horizon 2030, visant à concilier utilité sociale, transition environnementale et soutenabilité du modèle économique. Découvrez tout au long de ce rapport les stratégies et actions clés opérationnelles en lien avec ces enjeux.

Niveau hiérarchique le plus élevé du responsable des sujets RSE

Les sujets de RSE sont représentés en **Comité de Direction** via le Directeur innovation et transitions qui est responsable de la direction qui porte les sujets de RSE dans l'entreprise. Ils sont également portés en **Comité de Direction Générale** par la DGA Systèmes d'information, performance, innovation et transitions.

IV. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

4.1 Changement climatique

4.1.1 Contexte et enjeux

Description des risques importants identifiés liés au climat

La hausse des épisodes climatiques extrêmes induite par le changement climatique amène la nécessité de les rattacher à **l'augmentation des risques financiers**. Pour cela, **deux grands types de risques financiers** ont été identifiés :

Le risque physique : désigne les pertes et dommages sur le patrimoine directement causés par les phénomènes météorologiques. Cela

concerne les **impacts tangibles** sous les effets de la non-adaptation. (Caisse de dépôts, 2023). Le risque physique peut être décliné en deux catégories :

- Chronique : liés à des changements graduels de plus long-terme comme la hausse des températures, la disparition de certaines ressources.
- Aigu : déclenché par des catastrophes naturelles (canicules, inondations, tempêtes).

Le risque de transition : regroupe tous les risques à long terme résultant de changement nécessaire à la mise en place d'un modèle économique durable (instauration de nouvelles règles environnementales, changements technologiques, changements de comportements... Il est donc directement lié aux politiques, technologies et comportements qui accompagnent la transition vers une économie durable.

SIA Habitat a engagé une démarche structurée d'identification et d'évaluation des risques climatiques afin de mieux anticiper les impacts du changement climatique sur son patrimoine, ses activités et ses habitants. Dans ce cadre, l'organisme s'est appuyé sur **l'expertise du cabinet de conseil Utopies**, spécialisé dans les enjeux climat et durabilité, afin de quantifier et hiérarchiser les risques liés au climat.

Principaux risques physiques identifiés :

- Augmentation des **épisodes de chaleur** et des phénomènes de surchauffe estivale dans les logements : impacts directs sur **le confort, la santé et la qualité de vie des habitants** ;
- Intensification des **événements climatiques extrêmes** (fortes pluies, tempêtes, sécheresses) : susceptibles **d'endommager le patrimoine bâti** et d'augmenter les **coûts d'entretien et de réparation** ;
- Tensions croissantes sur les **ressources en énergie, en eau et en matériaux** : peuvent affecter les **charges locatives**, la **résilience des bâtiments** et les **coûts de construction/réhabilitation**.
- **Vulnérabilité de certains actifs** immobiliers face aux aléas climatiques à long

terme : **risques d'insalubrité, dévalorisation du patrimoine, coûts d'entretien/rénovation.**

L'analyse conduite avec Utopies a permis à SIA Habitat de disposer d'une **vision chiffrée** et objectivée de ces différents risques afin d'alimenter sa stratégie climat, d'orienter ses priorités d'investissement et de renforcer la résilience de son patrimoine à court, moyen et long terme.

Risques de transition identifiés :

- Renforcement progressif des **exigences réglementaires** environnementales et énergétiques, nécessitant des investissements importants pour maintenir la conformité du parc ;
- **Augmentation des coûts** de réhabilitation et de rénovation bas-carbone, particulièrement marquée sur le patrimoine ancien ou minier ;
- Risques financiers liés à **l'évolution des mécanismes de financement**, des aides publiques et des critères d'accès aux financements verts ;
- Enjeux **d'acceptabilité sociale** des transformations engagées (changements d'usages, sobriété énergétique ou nouvelles technologies déployées dans les logements) ;
- **Risques réputationnels** associés à une insuffisante prise en compte des enjeux climatiques et sociaux dans la stratégie de l'entreprise.

Manière dont l'analyse de scénarios liés au climat a été utilisée pour évaluer les risques physiques à court, moyen et long terme

L'analyse des scénarios climatiques a constitué un outil central pour évaluer les risques physiques auxquels SIA Habitat pourrait être confronté à court, moyen et long terme, tout en garantissant l'alignement de sa stratégie avec les objectifs de la Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC).

Dans cette perspective, le Comité Climat et Nature de SIA Habitat, réunissant des collaborateurs issus de différentes directions, a conduit un **exercice de prospective à l'horizon 2050** fondé sur les **scénarios du rapport**

Transitions 2050 de ADEME. Cette démarche a permis d'identifier différentes trajectoires de transition et d'analyser leurs conséquences potentielles sur le patrimoine, les usages et la résilience du parc social face aux effets du changement climatique.

Trois scénarios ont été étudiés et adaptés aux réalités du logement social :

- « Génération Frugale » (S1), fondé sur la sobriété contrainte et la réduction des besoins énergétiques ;
- « Coopérations Territoriales » (S2), basé sur la gouvernance partagée, la réhabilitation du patrimoine et la mutualisation des ressources ;
- « Technologies Vertes » (S3), reposant sur une modernisation technologique massive des bâtiments et des équipements.

Cette analyse prospective a permis d'évaluer les vulnérabilités du patrimoine selon différentes temporalités :

- À court terme, les réflexions ont porté sur les risques déjà observables, tels que les épisodes de surchauffe estivale, l'augmentation des consommations énergétiques, les tensions sur les ressources et les impacts sur le confort et la santé des habitants ;
- À moyen terme, l'analyse a intégré les besoins croissants d'adaptation du bâti, la capacité de réhabilitation du patrimoine existant, les enjeux de financement et les risques d'inégalités sociales face à la transition ;
- À long terme (2050), les scénarios ont permis d'anticiper les conséquences structurelles du changement climatique sur l'habitabilité du parc, les modes d'habiter, les usages énergétiques et la résilience globale des territoires.

L'exercice a également servi à mesurer la robustesse des différentes stratégies d'adaptation face à des futurs contrastés. Le scénario S2 « Coopérations Territoriales » a finalement été retenu comme **trajectoire de référence**, car il est apparu comme le plus pertinent pour concilier adaptation climatique, soutenabilité économique et justice sociale. Ce scénario privilégie la réhabilitation du patrimoine existant, la sobriété progressive, la coopération locale et

l'implication des habitants dans les démarches de transformation.

Ce travail de prospective permet ainsi à Sia Habitat de mieux identifier les risques physiques liés au climat et d'intégrer ces enjeux dans sa stratégie de long terme, en cohérence avec les objectifs de neutralité carbone de la SNBC et avec une logique de transition juste, progressive et territorialisée.

4.1.2 Stratégie

La stratégie Climat de Sia Habitat fait partie de sa "**Stratégie Climat et Nature**" lancée en 2025. La partie climat a été élaborée dans le but de rédiger un plan de transition **CSRD compatible, aligné à la SNBC (Stratégie Nationale Bas Carbone)** et au respect de ses recommandations sur les 3 scopes de l'entreprise. Notre stratégie climat a donc deux volets :

- **l'atténuation** de nos impacts (via la baisse de nos émissions carbone)
- **l'adaptation** aux conséquences du dérèglement climatique afin de réduire la vulnérabilité de notre patrimoine face aux risques exposés ci-dessous.

Celle-ci a été élaborée après le calcul de nos émissions carbone (empreinte carbone) et une projection sur les scénarios de l'ADEME, accompagné du cabinet Utopies, afin **d'établir scientifiquement notre plan de transition** et assurer les meilleurs résultats d'ici à 2050. Concernant le plan d'adaptation, celui-ci est élaboré suite à l'analyse de notre patrimoine via l'outil « Bat'Adapt » et l'identification de trois risques principaux : les vagues de chaleur, les inondations, le retrait gonflement des argiles. 1 logement sur 2 de notre patrimoine (50%) est exposé fortement ou très fortement à au moins **2 de ces risques**.

4.1.3 Plans d'actions

Le plan d'action stratégie climat est articulé autour des grands engagements ci-dessous. Ces orientations visent l'entreprise dans sa globalité et chacune des directions. Son **lancement opérationnel à travers la définition d'actions ciblées** est prévu en 2026.

→

Atténuation :

- Réduire drastiquement l'empreinte énergétique et carbone de l'exploitation des logements
- Décarboner les vecteurs énergétiques (Produire des énergies renouvelables)
- Construire et réhabiliter durablement
- Maîtriser les charges locataires

Adaptation :

- Anticiper les conséquences du changement climatique
- Embarquer nos collaborateurs et nos clients sur cet enjeu
- Adapter le modèle économique

4.1.4 Objectifs

Objectifs stratégie climat

- -80% d'émissions de GES à 2050 (alignement SNBC)
- 100% de notre patrimoine adapté aux risques

Objectif société à mission 2025

- 29,4 kg CO₂eq/m² de notre patrimoine

4.1.5 Actions clés

Avant le lancement de notre stratégie climat, Sia Habitat avait déjà la volonté d'améliorer ses pratiques à travers de nombreux projets ayant pour objectif de réduire ses impacts environnementaux, notamment à travers la question de l'énergie.

En 2025 nous pouvons citer :

- La poursuite et l'augmentation de nos activités de réhabilitation avec notamment la massification de l'étiquette énergétique B pour nos logements.
- Le lancement d'un projet labélisé Passivhaus.
- Des projets d'autoconsommation collective.
- Le respect du pacte Lille bas carbone.
- Le calcul de notre empreinte carbone.
- L'analyse des risques climatiques de notre patrimoine.

Exemples concrets :

- En réhabilitation : 1 projet, en OS, intégrant les ENR (production photovoltaïque, 120 logements sur Grande Synthe

pour de la production en autoconsommation sur les parties communes).

- En neuf : plusieurs opérations intégrant les ENR notamment le ballon thermodynamique, la PAC, les panneaux photovoltaïques, le réseau de chaleur urbain, la chaufferie collective biomasse.

4.1.6 Indicateurs

Emissions de Gaz à effet de serre (GES) : Estimation de l'empreinte carbone

Indicateur	Unité	Résultat 2025
Volume des émissions GES du Scope 1	tCO2e	338,79
Volume des émissions GES du Scope 2	tCO2e	99,7
Volume total des émissions du Scope 3 – GHG protocol	tCO2e	150 060,25
Total des émissions GES – GHG protocol	tCO2e	150 498,73

NB : L'empreinte carbone constitue un indicateur robuste de pilotage, fondé sur des méthodologies reconnues (GHG Protocol). Elle repose toutefois sur une collecte de données complexe et une part d'estimation (facteurs d'émission), inhérente à tout exercice de ce type. Cela s'explique notamment par des données parfois partielles, ainsi que par l'absence, à ce stade, de certains indicateurs dont l'accès ou la consolidation est plus complexe.

Dans ce contexte, les résultats ne doivent pas être interprétés comme une mesure parfaitement exhaustive, mais comme un ordre de grandeur fiable permettant de piloter notre trajectoire de réduction. Les résultats peuvent ainsi évoluer d'une année sur l'autre, non seulement en fonction des actions menées, mais aussi grâce à une amélioration continue de la qualité des données et des méthodes de calcul.

4.2 Eau et ressources marines

4.2.1 Contexte et enjeux

Implanté dans les Hauts-de-France, territoire exposé à des risques d'inondation, de ruissellement et à des tensions croissantes sur la ressource en eau, Sia Habitat est indirectement concerné par les enjeux liés à l'eau. En tant que bailleur social, ses impacts sont principalement liés à la gestion de son patrimoine, aux usages des locataires et aux opérations de construction et de réhabilitation.

Les enjeux identifiés concernent d'abord la **gestion des risques hydriques** affectant le bâti et les occupants (inondations, saturation des réseaux, remontées de nappes), dans un contexte **d'intensification des aléas climatiques**. Ils portent également sur la maîtrise des consommations d'eau à l'échelle des logements, à travers les équipements installés et les pratiques des locataires.

La **qualité de l'eau** constitue un autre point d'attention, notamment au regard des responsabilités liées à l'entretien des réseaux intérieurs et à la prévention des risques sanitaires. Par ailleurs, les activités de construction et de réhabilitation peuvent générer des impacts ponctuels sur les milieux aquatiques (rejets, **gestion des eaux de chantier**), nécessitant une vigilance dans les pratiques des entreprises.

A une échelle plus globale, la gestion des **eaux pluviales**, l'**imperméabilisation** des sols et l'intégration de solutions favorisant l'infiltration constituent des leviers pour limiter les impacts indirects sur les milieux aquatiques et, in fine, marins.

Enfin, les enjeux liés aux ressources marines concernent principalement l'utilisation de **matières premières** issues des milieux aquatiques, notamment le sable, ressource clé pour la fabrication du béton. Bien que ces impacts soient indirects, ils s'inscrivent dans les choix

de conception et de matériaux des opérations immobilières, et participent aux pressions globales exercées sur les écosystèmes marins.

4.2.2 Actions et ressources

L'entreprise n'a à ce jour pas défini de politique spécifique à la question de l'eau et des ressources marines. Plusieurs enjeux cités ci-dessus sont repris dans sa Stratégie Climat et Nature (aléas climatiques, imperméabilisation des sols...), dans ses actions d'économie circulaire (utilisation des matières premières) ou par des actions ponctuelles illustrées ci-dessous.

Illustration de nos actions – Cité minière du Pinson à Raismes (site classé UNESCO)

Dans le cadre de la rénovation de la cité minière du Pinson à Raismes, **Sia Habitat a été confronté à un enjeu majeur de gestion de l'eau**. Avant travaux, le réseau d'assainissement était saturé, sous l'effet conjugué d'un sol peu perméable, d'une nappe phréatique affleurante et d'espaces extérieurs largement imperméabilisés. Ce contexte accentuait les risques de débordement lors d'épisodes pluvieux et limitait la capacité d'absorption naturelle des eaux.

Face à ces contraintes, le projet a consisté à concilier préservation patrimoniale et déploiement de solutions innovantes en matière de gestion des eaux pluviales. L'objectif était de **repenser le cycle de l'eau à l'échelle du quartier**, tout en **améliorant durablement le cadre de vie des habitants**.

La démarche repose sur un principe structurant : **favoriser l'infiltration de l'eau à la parcelle**. Cette approche permet de réduire significativement la pression sur les infrastructures existantes.

Pour s'adapter aux spécificités du site (forte densité, contraintes d'espace et nappe affleurante) plusieurs solutions techniques complémentaires ont été mises en œuvre :

- Des **puits d'infiltration individuels** permettent un retour direct de l'eau dans le sol lorsque les conditions le permettent.
- Dans les situations où l'infiltration directe n'est pas possible, des **dispositifs de stockage et de tamponnement** assurent une gestion différée des eaux.
- Par ailleurs, les aménagements extérieurs ont été repensés, avec la création de **stationnements perméables** favorisant à la fois le stockage et l'infiltration des eaux pluviales.

Ce projet, mené en coordination étroite avec la Ville de Raismes et la Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut, s'inscrit dans une logique de cohérence territoriale et de gestion intégrée de l'eau.

Au-delà de la réponse technique, cette opération contribue à réduire les risques d'inondation, à renforcer la résilience du quartier face aux épisodes de pluies intenses et à améliorer le confort des habitants.

4.2.3 Indicateurs

Concernant les indicateurs, l'entreprise n'a pas été en mesure de consolider les consommations d'eau pour l'année 2025.

4.3 Biodiversité

4.3.1 Contexte et enjeux

En tant que bailleur social, Sia Habitat exerce une activité contribuant à **l'artificialisation des sols**, à travers ses opérations de construction, de réhabilitation et d'aménagement. À ce titre, l'entreprise fait partie des acteurs susceptibles de générer des pressions sur la biodiversité, notamment via la dégradation des habitats naturels, l'imperméabilisation des sols et la fragmentation des milieux.

Au-delà de ces impacts, Sia Habitat est également **dépendant des écosystèmes** et des services qu'ils rendent : régulation des eaux (infiltration, limitation du ruissellement), régulation climatique (îlots de fraîcheur), qualité des sols, cadre de vie et bien-être des habitants. Dans le cadre de l'écriture de sa stratégie Climat et Nature, l'entreprise a engagé une première démarche d'identification et d'évaluation

de ses impacts, incluant ses activités propres ainsi que, de manière encore exploratoire, certaines dimensions de sa chaîne de valeur (amont : matériaux de construction ; aval : usages du patrimoine).

Cette démarche s'appuie notamment sur le calcul d'un **Global Biodiversity Score (GBS)**, outil qui permet d'évaluer l'empreinte biodiversité des activités immobilières en quantifiant les pressions exercées sur les écosystèmes (changement d'usage des sols, artificialisation, etc.). Le GBS est mobilisé à partir de données disponibles sur le patrimoine et les opérations (typologies de surfaces, localisation, caractéristiques des projets), afin d'obtenir une première estimation des impacts. Cette approche constitue une étape structurante pour objectiver les enjeux, hiérarchiser les priorités d'action et renforcer progressivement la prise en compte de la biodiversité dans les décisions.

Par ailleurs, Sia Habitat identifie la nécessité de mettre en œuvre ou de renforcer des mesures d'atténuation conformes aux cadres réglementaires et aux standards existants, notamment en matière de :

- préservation des habitats naturels et limitation de leur dégradation,
- prise en compte de la faune et de la flore dans les projets,
- intégration des exigences liées à l'évaluation environnementale des projets,
- respect des réglementations relatives à la protection des espèces et des milieux.

Ainsi, les principaux enjeux pour Sia Habitat résident au travers des 5 facteurs d'érosion de la biodiversité :

- Changement d'usage du sol
- Surexploitation des ressources
- Changement climatique
- Pollution
- Espèces exotiques envahissantes

4.3.2 Stratégie

La stratégie biodiversité de Sia Habitat concerne le volet "nature" de notre **"Stratégie climat et nature"** lancée en 2025. Celle-ci se base sur les recommandations de la **stratégie nationale biodiversité** et le calcul de notre GBS (Global Biodiversity Score) ayant pour

ambition de **régénérer la biodiversité** sur l'ensemble nos sites.

4.3.3 Plans d'actions

Comme pour la stratégie climat, nous avons défini en 2025 les orientations du plan d'action visant chacune des directions de Sia Habitat. Son lancement opérationnel via des actions ciblées est prévu en 2026.

Le plan d'action stratégie biodiversité est articulé autour de plusieurs **grands engagements**:

- Contribuer à développer la ville durable sans artificialiser les sols.
- Préférer des solutions naturelles et résilientes pour répondre à des problématiques techniques (gestion de l'eau par exemple).
- Améliorer le cadre de vie des locataires.
- Massifier le recours à des matériaux biosourcés ou circulaires.

4.3.4 Objectifs

Objectif Stratégie Climat et nature :

- Réduction de notre empreinte annuelle d'érosion de la biodiversité de 80% en 2035.

Objectif Société à mission 2025 :

- Au moins 1 opération avec un diagnostic écologique.

4.3.5 Actions clés

Nature des actions clés sur la biodiversité (pratiques ponctuelles ou systématiques)

En dehors du lancement d'une stratégie Climat et Nature ambitieuse, l'entreprise était déjà engagée sur la question de la biodiversité à travers plusieurs axes comme la mise en place de **clauses spécifiques** dans ses marchés d'espaces verts (interdiction de produits nocifs, propositions de réaménagement des espaces...), le respect du **pacte Bois biosourcés fiboïs** CD2E Hauts-de-France, l'utilisation de **matériaux biosourcés** dans certains projets, le diagnostic par des écologues de certains projets ainsi que des **actions terrains** auprès des locataires.

Exemples d'actions terrains :

Barlin - Jardin de la Liberté

Le projet du « Jardin de la Liberté » à Barlin illustre l'évolution des pratiques de gestion des espaces extérieurs en faveur de la biodiversité. Initialement, cet espace faisait uniquement l'objet d'une tonte classique. Une gestion différenciée a progressivement été mise en place avec l'accompagnement de la société Bloem. Le site a été réaménagé afin de favoriser la biodiversité et les usages collectifs grâce à :

- la plantation d'un verger ;
- l'intégration de plantes aromatiques ;
- la création d'aménagements urbains favorisant l'appropriation du lieu par les habitants.

Cette évolution permet également de réduire les charges liées à l'entretien des espaces verts. Le rythme d'entretien est ainsi passé d'environ huit à douze tontes annuelles à seulement deux à trois interventions par an, grâce à une gestion plus écologique et adaptée des espaces.

Au-delà des bénéfices environnementaux, cette démarche contribue donc à la maîtrise des coûts d'entretien tout en améliorant la qualité d'usage et la biodiversité du site.

Archipel nourricier- Lens Province

Depuis 2019, SIA Habitat accompagne le développement d'un « archipel nourricier » animé par l'association Les Anges Gardins. Ce projet a permis la transformation d'une ancienne friche en espace d'agriculture urbaine et de biodiversité.

Le site se compose de trois terrains situés dans un quartier QPV, représentant environ 10 000 m² d'espaces cultivés et aménagés. Deux autres espaces complémentaires d'environ 2 500 m² viennent renforcer cette dynamique.

Au-delà de la production alimentaire, le projet s'appuie sur une forte dimension participative et pédagogique avec l'organisation régulière :

- d'ateliers de création de nichoirs ;
- d'ateliers cuisine zéro déchet ;
- d'animations autour du jardinage et de la biodiversité ;

Une monnaie d'échange locale, appelée « La MANNE », a également été mise en place afin de valoriser l'engagement des habitants. Les

participants peuvent accumuler cette monnaie grâce à leur implication dans les actions du site, puis l'échanger contre différentes contreparties proposées dans un catalogue dédié.

4.3.6 Indicateurs

Résultats du GBS :

- Pour 1m² construit, 8m².msa de biodiversité perdus
- Pour 1m² réhabilité, 3m².msa biodiversité perdus

Les données plus fines demandées par le référentiel n'ont pas pu être consolidées pour l'année 2025.

4.4 Economie circulaire et utilisation des ressources

4.4.1 Contexte et enjeux

En tant que bailleur social, Sia Habitat mobilise des ressources matérielles à travers ses activités de construction, de réhabilitation et d'exploitation de son patrimoine. Ces activités s'inscrivent dans un secteur du bâtiment fortement consommateur de matières premières et générateur de déchets, ce qui en fait un contributeur important aux pressions environnementales liées à l'extraction des ressources et à leur fin de vie.

Les principaux enjeux portent sur la **réduction de la consommation de ressources naturelles**, en particulier dans un contexte de raréfaction de certaines matières, ainsi que sur la **maîtrise des impacts associés à leur extraction et transformation**. Ces enjeux concernent en premier lieu les phases de conception et de construction, à travers les choix de matériaux, les procédés constructifs et l'intégration de solutions alternatives (matériaux recyclés, biosourcés, réemploi).

La **gestion des déchets** constitue un second enjeu structurant. Les opérations de construction, de réhabilitation et de démolition génèrent des volumes importants de déchets (inertes, non dangereux et dangereux), dont la valorisation et le recyclage représentent un levier essentiel de réduction de l'empreinte environnementale.

Par ailleurs, Sia Habitat joue un rôle indirect dans les **usages des ressources au sein des logements**, notamment à travers les équipements installés, la maintenance du patrimoine et la sensibilisation des locataires (réduction des déchets, allongement de la durée de vie des équipements, sobriété matérielle).

Enfin, le développement d'une logique d'économie circulaire implique également de **raisonner en cycle de vie**, en favorisant la durabilité, la réparabilité et le potentiel de réemploi des composants du bâtiment.

4.4.2 Actions et ressources

L'entreprise n'a pas de stratégie spécifiquement formalisée au sujet de l'économie circulaire mais le sujet est intégré dans la **stratégie climat et nature** comme un **moyen d'atteindre nos ambitions** avec notamment la volonté de massifier l'économie circulaire dans nos projets. Cependant, Sia Habitat met en place depuis plusieurs années des actions d'économie circulaire dans ses projets.

Exemples d'actions d'économie circulaire :

- Opérations de réemploi de plusieurs catégories de matériaux et équipements.
- Intégration de clauses économie circulaire dans certains marchés.
- Accompagnement par un AMO (assistance à maîtrise d'ouvrage) afin de mieux structurer nos actions
- Partenariat avec ELISE pour la gestion et revalorisation de nos déchets sur sites administratifs.

Illustration – Projet d'économie Circulaire à Escautpont

L'entreprise a mené un projet de réhabilitation de 156 logements à Escautpont, finalisé en 2025. Le plancher a été vitrifié afin de remettre à neuf et protéger le bois durablement plutôt que d'ajouter un sol souple. Les escaliers ont également été vitrifiés pour éviter un remplacement. Les portes intérieures ont été déposées, poncées, repeintes puis reposées. De même pour les sanitaires (déposés, nettoyés par un industriel et reposés). Et enfin, la chaudière a été déposée, révisée et reposée sur site.

4.4.3 Indicateurs

L'entreprise n'a pas été en capacité de consolider l'ensemble de ses déchets ainsi que poids de produits et matériaux utilisés pour l'année 2025.

V. INFORMATIONS SOCIALES ET SOCIETALES

5.1 Effectif propre

5.1.1 Contexte et enjeux

Sia Habitat s'appuie sur ses effectifs internes pour assurer la gestion de son patrimoine, la qualité de service aux locataires et la mise en œuvre de sa stratégie globale à travers ses fonctions supports. Les collaborateurs constituent ainsi une ressource clé pour le bon fonctionnement de l'organisation et la réalisation de ses missions sociales.

Les enjeux portent alors sur les **conditions de travail**, la santé et la sécurité des collaborateurs, notamment pour les métiers de proximité et techniques. La qualité du dialogue social, l'équité de traitement, ainsi que la diversité et l'inclusion constituent aussi des dimensions importantes de la gestion des effectifs.

La capacité à développer les compétences et maintenir l'engagement des équipes est également déterminante, les effectifs jouant notamment un rôle central dans le **déploiement opérationnel des engagements RSE**, en tant que relais des politiques et pratiques au sein des différentes directions.

5.1.2 Stratégie

Santé/sécurité

Nos enjeux :

- Favoriser l'émergence de la culture prévention en la structurant autour de rituels de prévention.
- Faire de la démarche QVCT Sia Habitat un facteur de motivation dans l'emploi.
- Faire de la prévention un levier de performance économique.

5 axes pour répondre à nos enjeux :

- Pratiques managériales
- Analyse de risque
- Retour d'expérience

- Communication
- Formation

Un plan d'action est associé à chaque axe et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, au service de la santé au travail et de la qualité de service. La politique est pilotée par notre service dédié à la santé et sécurité au travail (QVET - Qualité de Vie et Environnement de Travail).

Environnement de travail

Afin de fournir les meilleures conditions de travail à nos collaborateurs, nous avons lancé un plan de modernisation de nos environnements de travail en accord avec les nouveaux usages (flex office, clean desk, nomadisme, ergonomie...). Celui-ci est également piloté au niveau du service QVET.

Equilibre vie pro/vie perso

Notre politique d'équilibre vie pro/perso se matérialise, notamment, à travers notre "**accord égalité hommes/femmes et Qualité de vie au travail**" signé en 2022. Nos enjeux à travers cet accord sont notamment l'accompagnement de la **parentalité** et de l'**aidance**, afin d'assurer le meilleur équilibre entre la situation personnelle des collaborateurs et la conciliation avec leur vie professionnelle. Nous travaillons également sur le volet **santé mentale et accompagnement social**. Notre politique d'équilibre vie pro/perso s'opère également à travers notre **accord télétravail** (charte télétravail qui permet pour très grande majorité des emplois administratifs de disposer d'un à deux jours de télétravail par semaine) ainsi que la possibilité pour une grande partie des collaborateurs d'avoir des horaires variables. Enfin, notre **accord sur les "dons de jours"** a pour but de promouvoir la solidarité entre les collaborateurs au profit de collaborateurs vivant une situation personnelle complexe (exemple : enfant gravement malade). L'accord a été renégocié en 2025 et sera réécrit en 2026 avec pour objectif d'amplifier notre démarche. L'accord concerne également les questions d'égalité salariales et d'équité en matière d'évolution professionnelle.

Diversité et inclusion

En plus des éléments cités ci-dessus pour favoriser l'épanouissement de nos collaborateurs, nous avons une stratégie diversité et

inclusion en cours de structuration. Une responsable handicap et diversité a été nommée, l'objectif est de favoriser l'inclusion et le bien-être pour nos collaborateurs où chacun peut évoluer dans un environnement de travail sain, peu importe ses particularités. En dehors de cette stratégie, en 2025 nous travaillons également sur l'égalité professionnelle, le handicap, la prévention du harcèlement, des discriminations et enjeux de souffrance au travail.

Dialogue Social

La politique se lit à travers les différents engagements inscrits dans les **accords** et les échanges réguliers avec les membres des organisations syndicales. Un poste de juriste affaires sociales a été transformé en responsable des relations sociales en octobre 2024 pour accompagner le DRH. Nous travaillons à établir et maintenir un dialogue social actif et constructif avec les élus du personnel également membres des organisations syndicales. Les règles de fonctionnement font l'objet d'un accord conclu en 2018. Le CSE est informé et consulté, en sus des consultations régulières, des projets structurants. A titre d'exemple nous avons conclu, en juillet 2025, un accord de méthode permettant aux membres des équipes syndicales d'avoir, notamment, des heures de délégation supérieures, sur une durée donnée, à celles existantes pour l'accompagnement des collaborateurs au regard des différents projets structurants en 2025. Ce même type d'accord a été négocié en 2024 et l'est en 2026.

Formation et développement des compétences

Notre politique repose sur les valeurs du groupe Habitat en Région (utile, solidaire, engagé) et de l'entreprise (authentique, agile, précurseur, engagé et collectif). Elle garantit une gestion responsable des talents et un environnement éthique et collaboratif.

Principes clés :

- **Utilité** : compétences adaptées aux besoins des territoires.
- **Solidarité** : diversité et égalité des chances.
- **Engagement** : accompagnement et formation continue.

Recrutement :

- Offres claires, diffusées via des canaux variés (plateformes, écoles, partenaires emploi).
- Sélection basée sur compétences techniques et comportementales, valorisant profils atypiques, en reconversion ou RQTH.
- Intégration structurée : formation initiale, immersion et accompagnement.
- Processus transparent, respect des données et conformité réglementaire.
- Formations régulières pour recruteurs.

Développement des compétences :

- Entretiens annuels : identification des compétences, axes d'amélioration et souhaits d'évolution, avec un plan de développement personnalisé.
- Mobilité interne : encouragée via des formations et parcours professionnalisants, en lien avec la démarche GEPP.
- Suivi et amélioration : indicateurs (satisfaction, turnover, impact des formations) et enquêtes internes pour ajuster les dispositifs.
- Mise à jour régulière : intégration des évolutions réglementaires et du diagnostic GEPP prévu en 2025.

5.1.3 Plans d'actions

Santé/sécurité

Sia Habitat dispose d'un **Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail** (PAPRI Pact).

Ce programme s'inscrit pleinement dans le respect des neuf principes généraux de prévention, en privilégiant en particulier : la prévention primaire, en agissant à la source des risques, des actions portant sur l'organisation du travail, des mesures collectives et durables, en évitant les réponses exclusivement individuelles ou curatives.

Il permet de traduire les diagnostics existants (DUERP, évaluations des risques psychosociaux, analyses des accidents du travail, enquêtes, audits, etc.) en actions concrètes, planifiées et suivies, contribuant ainsi à

l'amélioration continue des conditions de travail et à la protection de la santé des salariés.

En 2025, un certain nombre d'actions ont été menées en ce sens dont quelques exemples sont listés ci-dessous :

- **Risques routiers** : amélioration de la planification des maintenances préventives de notre flotte, campagne de sécurité routière, aides à la conduite dans les véhicules, optimisation du parc et de l'implantation de nos véhicules
- **Risques psychosociaux (RPS)** : mise en place de services d'accompagnements individuels à la demande (exemple : psychologues), formation des managers à la prévention des risques psychosociaux et intégration du sujet dans les parcours managériaux, ateliers avec la médecine du travail sur la prévention et la détection de la gestion du stress avec les membres codir et CDG.
- **Charge physique de travail** : module de formation sur le terrain lié à la prévention des risques liés à l'activité physique auprès des gardiens (100% des gardiens formés pour lutter contre les TMS et réduire l'usure professionnelle).
- **Troubles liés au travail sur écran** : campagnes d'informations, fourniture d'écran et clavier pour les collaborateurs en télétravail, aménagements de postes pour les collaborateurs ayant une RQTH, dossiers AGEFIP pour souris/clavier ergonomiques, aide à la constitution des dossiers.
- **Chute de plain pieds** : campagnes d'infos mails/prévention.

Environnement de travail

Livraison d'au moins 2 sites par an pour s'accorder à nos projets de transformation et de réorganisation administrative (soit rénové/modernisé, soit un nouveau site).

Dialogue Social

Les actions à déployer sont écrites et décidées à travers les engagements/accords signés durant l'année. Par exemple, un accord relatif mobilité à la mobilité professionnelle et géographique, dans le cadre de notre réorganisation administrative, a été signée en février 2025. Celui-ci définit les mesures d'accompagnement proposées aux collaborateurs concernés, mesures de compensations et modalités de mobilité. A travers cet accord un certain nombre d'actions ont été mises en place au cas par cas mais il ne s'agit pas d'une feuille de

route. L'accord NAO de décembre 2025 a lui défini 2 engagements à prendre dont par exemple le fait de sensibiliser les managers aux droits des élus pour éviter la discrimination syndicale.

Equilibre vie pro/vie perso

Les engagements ont été pris à travers l'accord de 2022 avec des actions mises en place et pérennisées sur l'année 2025. Il ne s'agit pas d'une feuille de route.

QVCT

Notre stratégie QVCT regroupe les points abordés ci-dessus. Un plan d'action diversité et inclusion est en cours de structuration.

5.1.4 Objectifs

Santé/sécurité

- PAPRIACT : objectifs macro cités ci-dessus
- Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt > 15 accidents par million d'heures travaillées

Société à mission 2025

- Au moins 1 promo de managers formée aux parcours managériaux
- 90% des collaborateurs du siège formés à la RSE
- Avoir modernisé au moins 3 sites administratifs.
- Réalisation d'une analyse GEPP

5.1.5 Indicateurs

Caractéristiques générales

Indicateur	Type	Résultat 2025
Effectif total salariés	ETP	638
Nombre moyen de salariés dans les effectifs	ETP	626,88
Embauches en CDI sur l'année	Nombre	54
Part de femmes dans l'effectif total au 31/12	%	57

Part d'hommes dans l'effectif total au 31/12	%	43
Part de l'effectif de moins de 25 ans au 31/12	%	6
Part de l'effectif entre 25 et 60 ans au 31/12	%	85
Part de l'effectif de plus de 60 ans au 31/12	%	9
Part de l'effectif localisé en France	%	100
Nombre d'ETP en CDD	ETP	53
Nombre d'ETP en CDI	ETP	585
Nombre total de femmes salariés en ETP	ETP	365
Nombre moyen de femmes dans les effectifs	ETP	362,63
Nombre moyen d'hommes salariés en ETP	ETP	273
Nombre moyen d'hommes dans les effectifs	ETP	274,75
Ratio femmes / hommes au niveau de l'encadrement	Ratio	1,01
Index égalité femmes/hommes	Indice	99/100
Taux RQTH	%	11,5
Taux de rotation / Turnover (ETP)	%	16
Nombre d'intérimaires	ETP	0,16
Nombre de travailleurs indépendants	ETP	0
Nombre de travailleurs non-salariés	ETP	0

Santé et sécurité

Indicateur	Type	Résultat 2025
Nombre d'accidents du travail des salariés	Nombre	43
Nombre de décès salariés résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles	Nombre	0
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (TF1)	Nombre pour 1 000 000 d'heures travaillées	14,89
Taux de fréquence des accidents du travail déclarés (TF2)	Nombre pour 1 000 000 d'heures travaillées	49,25

Rémunération, négociations collectives et formation

Indicateur	Type	Résultat 2025
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (sur 40)	Indice	39/40
Part des salariés couverts par une convention collective	%	100
Nombre moyen d'heures de formation réalisées par une femme salariée	Heures	24,4
Nombre moyen d'heures de Formation réalisées par un homme salarié	Heures	20,8
Nombre moyen d'heures de formation	Heures	22,63

Données Droits de l'Homme : se reporter à la partie conduite des affaires.

5.2 Consommateurs et utilisateurs finaux

5.2.1 Contexte et enjeux

Sia Habitat place ses locataires et usagers au cœur de son modèle, avec pour mission de leur offrir des logements accessibles, de qualité et adaptés à leurs besoins. Les occupants constituent ainsi les principaux utilisateurs finaux des services fournis par l'entreprise.

Les enjeux portent en premier lieu sur la **qualité de service et la satisfaction des locataires**, incluant la qualité des logements, la réactivité dans la gestion des demandes, ainsi que la prise en compte des attentes et des besoins spécifiques des publics logés. La **maîtrise des charges locatives**, notamment énergétiques, représente également un enjeu social majeur dans un contexte de pouvoir d'achat contraint.

La **santé, la sécurité et le confort des occupants** constituent un second axe structurant, en lien avec la qualité du bâti (qualité de l'air intérieur, sécurité des installations, prévention des risques) et la résilience face aux aléas climatiques.

Par ailleurs, Sia Habitat a un rôle à jouer dans l'**accompagnement des usages** et la sensibilisation des locataires, notamment en matière d'écogestes, de gestion des ressources ou de bon usage du logement. En termes de confort de vie, la **tranquillité résidentielle** est également un axe essentiel.

Enfin, les enjeux incluent la **prise en compte des publics vulnérables, la mixité et cohésion sociale**, l'accessibilité des services, ainsi que le renforcement du dialogue avec les locataires, afin d'intégrer leurs attentes dans l'amélioration continue des pratiques.

Dans ce contexte, l'enjeu pour Sia Habitat est de structurer progressivement ses dispositifs d'écoute, de suivi et d'amélioration de la relation usager, en cohérence avec sa mission sociale et sa démarche de durabilité.

5.2.2 Stratégie

Qualité de service

Dans une logique d'amélioration continue de renforcement de la qualité de service rendue aux locataires, Sia Habitat s'est engagé dans une démarche structurée visant l'obtention du **label Qualibail** en 2025. Ce label, porté par la profession du logement social, constitue un référentiel exigeant en matière de relation clients et de qualité de gestion. La stratégie repose notamment sur la création d'une **direction dédiée**, permettant une formalisation et une harmonisation des engagements de services sur les thématiques clés du parcours locataire, cela dans une logique de **mise en conformité** au regard des exigences Qualibail.

La démarche s'appuie également sur la **mobilisation des équipes**, avec un travail de sensibilisation et d'appropriation du référentiel par les collaborateurs, en particulier les métiers au contact des locataires. Retrouvez plus de précisions dans les parties plans d'actions et actions clés ci-dessous.

Politique seniors :

En tant que bailleur social, nous déployons une politique seniors visant à **accompagner le vieillissement dans le logement**. Elle s'appuie sur l'adaptation des logements, l'amélioration du cadre de vie et la prévention de l'isolement. Des équipes **formées**, bienveillantes et à l'écoute garantissent un parcours résidentiel sécurisé et facilité. Notre politique seniors repose sur le déploiement de logements pensés et adaptés à chaque étape du parcours résidentiel, en construction comme en réhabilitation. Elle s'appuie également sur des services de proximité, une écoute active et des diagnostics personnalisés pour répondre aux besoins des seniors et de leurs aidants. Une stratégie formalisée est en cours d'écriture pour 2026 (intégrée dans la stratégie globales "politiques sociales").

Tranquillité résidentielle :

En 2025 nous n'avons pas de stratégie formalisée. Un chargé de mission tranquillité résidentielle a été recruté avec l'objectif de formaliser une stratégie sur 2026. Cependant, des actions ont déjà été enclenchées sur l'année 2025, à retrouver dans la partie "actions clés".

Politiques sociales

Nos politiques sociales visent à accompagner les locataires au-delà de la seule mise à disposition du logement, en ayant pour objectif **d'anticiper et de répondre à leurs besoins sociaux tout au long du parcours résidentiel**.

Celle-ci peut se représenter à travers 2 axes :

- La **prévention des situations de fragilité** (perte d'autonomie, isolement, précarité ou ruptures de parcours) reposant sur des actions d'accompagnement social, de prévention, d'orientation et de médiation, construites en lien étroit avec les partenaires institutionnels et associatifs du territoire.
- Le **renforcement du lien social et du vivre ensemble** au moyen d'actions ciblées et partenariales au sein des quartiers, en soutenant par exemple les dynamiques collectives et en valorisant la participation des habitants. Cela s'inscrit dans une approche globale de l'habitat, considérant le logement comme un levier d'inclusion et de cohésion sociale.

Une stratégie formalisée visant à amplifier nos actions est en cours d'écriture pour 2026.

Mesures pour la protection des données personnelles

L'entreprise a mis en place les mesures suivantes pour la protection des données personnelles :

- Formalisation d'une politique de protection des données (RGPD)
- Déclaration d'un.e Délégué.e à la protection des données (Data Protection Officer) auprès de la CNIL ou équivalent
- Suivi du traitement des demandes de droit à l'oubli/anonymisation
- Tenue d'un registre de traitement des données personnelles
- Formalisation d'une procédure en cas de violation des données, de demande d'accès aux données
- Sensibilisation et communication auprès des salariés sur leurs droits
- Souscription à une assurance cybersécurité

5.2.3 Plans d'actions

Politiques sociales

Le plan d'action des politiques sociales et seniors sont intégrés à la **feuille de route de la direction clientèle** et visent notamment à pérenniser les actions déjà en place ainsi qu'identifier des nouveaux paliers de progression comme travail préalable à la structuration d'une stratégie pour 2026.

Qualité de service

La démarche d'amélioration de la qualité de service s'est structurée autour d'un mode projet et d'une comitologie dédiée afin d'assurer la mise en place des actions de conformité (détaillées ci-dessous).

5.2.4 Objectifs

Politique senior

- Obtention du Label HSS (lancement de la démarche en 2026)
- Réduction du délai d'intervention pour les travaux d'adaptation

Politiques sociales

- 100% de la mise en œuvre des actions TFPB.

Objectif société à mission 2025

- 90% des collaborateurs formés à Qualibail
- Taux de satisfaction client à 78%
- 120 ventes HLM
- Adapter au moins 400 logements
- Avoir une représentation des jeunes de - de 26 ans supérieure à 15% dans l'attribution de nos logements

5.2.5 Actions clés

Qualité de service

Plusieurs leviers structurants ont été activés pour améliorer durablement l'expérience client et renforcer la satisfaction des habitants. L'année 2025 a notamment été marquée par une **évolution de l'organisation des agences**, avec la création des métiers de **chargé de**

patrimoine et chargé de clientèle, permettant une meilleure lisibilité des rôles et un accompagnement plus personnalisé des locataires. La réorganisation des rôles entre les Chargés de Patrimoine et les Chargés de Clientèle vise à offrir au client un interlocuteur unique, gage d'une relation plus personnalisée et d'un parcours simplifié. Cette évolution renforce la lisibilité de nos processus en permettant au client de s'appuyer sur un référent clairement identifié pour la plupart de ses sujets. Des **plans d'actions territorialisés** ont également été déployés, mettant l'accent sur le renforcement de la communication et de la présence de proximité : rencontres en pied d'immeuble, diffusion de flyers informant les habitants des actions en cours et des interlocuteurs, et multiplication des temps d'échange directs avec les clients. Par ailleurs, les outils numériques ont continué d'évoluer. Les systèmes informatiques ont été enrichis par le développement de **communications automatisées**, informant les clients en temps réel de l'avancement du traitement de leurs demandes, contribuant ainsi à améliorer la transparence et la relation de confiance. Ces actions ont permis de consolider la progression du taux de satisfaction client, en hausse par rapport à 2024 (74,6 %), pour atteindre **78,3 % en 2025**.

Un important dispositif de formation à Qualibail a été également déployé en 2025. Au total, **46 sessions de formation** ont été organisées sur l'année et dispensées par 4 formateurs internes, permettant de former un très large public de collaborateurs (97%).

Politique seniors

La politique seniors se structure autour de plusieurs actions au plus proche des locataires concernés, afin notamment d'identifier les besoins. Par exemple : enquête seniors, accompagnement individualisé, diagnostics auprès des locataires âgés de plus de 75 ans, solutions de mutations si nécessaire, adaptations des logements, visites à domicile auprès des locataires de plus de 85 ans, rencontres en résidences seniors, actions pour favoriser le lien intergénérationnel (voir dans "actions politiques sociales"), projets de résidences seniors et intergénérationnelles.

Tranquillité résidentielle

- 7 médiateurs internes ayant en charge la gestion des troubles de voisinage.
- Formalisation des procédures dans le cadre de Qualibail (décrit le processus d'action depuis la réclamation des locataires, le règlement des contentieux etc.).
- Signature de conventions de partenariats avec les autorités judiciaires, les préfectures et services de police et gendarmerie (Lille - Dunkerque - Pas de Calais) dans le cadre des troubles, favorisent les échanges d'informations entre les autorités judiciaires et sécurité publique.
- Développement d'installations de vidéos surveillance sur les résidences.

Précarité énergétique

Organisation d'ateliers et sensibilisations auprès des habitants avec des associations (exemple : ateliers avec civigaz, sensibilisations éco-gestes, maîtrise de leur consommation d'énergie etc.)

Politiques sociales

- o 365 personnes accompagnées dans une démarche de remise à l'emploi
- o 260 ménages accompagnés par les Conseillers en économie sociale et familiale
- o Ateliers éco-gestes avec les locataires (exemple : apprendre à faire ses produits ménagers)
- o Organisation d'événements culturels (exemple : Vieux Condé mangas)
- o Accompagnement de jeunes en décrochage scolaire
- o Partenariats avec des associations (lutte contre la fracture numérique, ateliers esthétique et coiffeur pour les personnes démunies)
- o Participations aux quartiers d'été
- o Evénements intergénérationnels : initiation à la boxe ; jeunes participants à l'entretien des jardins des seniors
- o Actions terrains liées à l'environnement (exemple : Jardins partagés)

5.2.6 Indicateurs

Indicateur	Type	9,94
Taux de mutation interne dans les attributions	%	9,94

VI. INFORMATIONS RELATIVES A LA CONDUITE DES AFFAIRES

Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance dans la conduite des affaires

Tous les sujets de conduite des affaires sont guidés à l'échelle Groupe Habitat en Région, l'ensemble des sujets sont validés par les CA et leur rôle est de suivre et valider les avancées à ce propos. A l'échelle de Sia Habitat, ces sujets sont pilotés de façon opérationnelle par la Direction Juridique.

6.1 Ethique et Anti-corruption

6.1.1 Contexte et enjeux

Dans un environnement réglementaire de plus en plus exigeant et sous le regard accru des parties prenantes, la prévention de la corruption et la promotion de comportements éthiques constituent des enjeux majeurs pour les organisations. Les entreprises sont aujourd'hui attendues non seulement sur leur performance économique, mais également sur leur intégrité et leur exemplarité.

Le secteur du logement social, par sa mission d'intérêt général et la gestion de ressources publiques ou para-publiques, est particulièrement exposé aux risques d'atteinte à la probité (favoritisme, conflits d'intérêts, fraudes, etc.). Ces risques peuvent intervenir à différents niveaux : passation des marchés, relations fournisseurs, attribution des logements ou gestion des partenariats.

Au-delà du respect des obligations légales et réglementaires (notamment en matière de lutte contre la corruption et de transparence), les enjeux sont multiples :

- **Préserver la confiance des parties prenantes** (locataires, collectivités, partenaires, collaborateurs)
- **Garantir l'équité et la transparence des décisions**
- **Protéger la réputation et la crédibilité de l'organisation**
- **Sécuriser les processus et prévenir les risques juridiques et financiers**

Dans ce contexte, la mise en place d'un dispositif éthique structuré (code de conduite, dispositifs d'alerte, formations, cartographie des risques) constitue un levier essentiel pour diffuser une culture de l'intégrité et accompagner les collaborateurs dans leurs pratiques quotidiennes.

6.1.2 Stratégie

Anti-corruption

Notre politique s'inscrit dans le respect de la Loi Sapin II avec notamment un Code de bonne conduite lié à la prévention de la corruption et au trafic d'influence, une politique cadeaux et invitations (couplée d'une procédure d'approbation), une procédure de signalement et la formation de chaque collaborateur. Nous adoptons également des pratiques éthiques dans nos relations fournisseurs avec par exemple les déclarations d'intérêts personnes décisionnaires, les attestations de probité ou encore la procédure KYC.

Nous avons une cartographie des risques Sapin 2 ainsi que des contrôles de niveau 1 et 2 sur la bonne application des politiques achats et compliance et un dispositif reprenant les intérêts, les invitations et cadeaux.

Droits de l'Homme

Nous adressons plusieurs sujets liés au respect des droits de l'homme chez Sia Habitat. Nous assurons d'abord le respect des droits fondamentaux des salariés (droit du travail, liberté d'association, santé/sécurité) à travers nos politiques RH, de dialogue social et de santé/sécurité au travail. Nous avons un pôle dédié à la santé/sécurité (département QVET, Qualité de Vie Environnement de Travail) qui assure le respect de la réglementation (CSSCT, SST) mais mène également une démarche proactive pour maîtriser et atténuer les

risques (PAPRIACT, voir section - politiques et actions santé/sécurité des salariés). Notre règlement intérieur, Charte sociale et éthique, Charte sur la souffrance et la discrimination au travail encadrent les questions de harcèlement et discrimination. Notre Charte sociale et éthique affirme également notre position de lutte contre le travail illégal et l'exploitation des enfants, celle-ci s'applique en interne mais également dans nos relations partenaires.

6.1.3 Indicateurs

Anti-corruption

Indicateur	Type	Résultat 2025
Nombre de condamnations pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	Condamnations	0
Montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	Euros	0

Droits de l'Homme

Indicateur	Type	Résultat 2025
Incidents confirmés concernant le travail des enfants	Nombre d'incidents	0
Incidents confirmés concernant le travail forcé	Nombre d'incidents	0
Incidents confirmés concernant le trafic d'être humains	Nombre d'incidents	0
Incidents confirmés concernant d'autres atteintes grave aux droits de l'Homme	Nombre d'incidents	0

6.2 Achats responsables

6.2.1 Contexte et enjeux

Les achats représentent un levier stratégique majeur de la politique RSE, en raison de leur poids économique et de leur impact environnemental, social et sociétal sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Pour un bailleur social, les achats couvrent des domaines variés (travaux, maintenance, prestations de services, fournitures), avec des impacts directs sur les territoires et les parties prenantes locales et sont soumis aux **règles de la commande publique**.

Face aux enjeux climatiques, sociaux et réglementaires, les organisations sont désormais attendues sur leur capacité à intégrer des critères responsables dans leurs processus d'achats. Cela inclut notamment la réduction de l'empreinte environnementale, le respect des droits humains, ainsi que le soutien au tissu économique et à l'insertion professionnelle.

Les principaux enjeux des achats responsables sont :

- **Réduire les impacts environnementaux** (choix de matériaux, efficacité énergétique, gestion des ressources et des espaces)
- **Promouvoir des pratiques sociales responsables** (insertion, conditions de travail, inclusion, droits humains)
- **Sécuriser les chaînes d'approvisionnement et limiter les risques**
- **Contribuer aux objectifs globaux de développement durable de l'organisation**

Dans ce cadre, la structuration d'une politique d'achats responsables (intégration de critères ESG, formation des acheteurs, dialogue avec les fournisseurs, suivi des performances) permet d'aligner les pratiques d'achat avec la stratégie RSE et d'inscrire l'organisation dans une dynamique de progrès durable.

6.2.2 Stratégie

L'entreprise est signataire de la charte RFAR (Relation Fournisseurs Achats Responsables) qui structure nos engagements à travers ses différents critères. Nous nous engageons à agir de manière transparente et responsable auprès de nos fournisseurs mais également à intégrer des clauses RSE dans nos marchés. Nous visons également à termes l'obtention du label RFAR ainsi que la re-certification B Corp (en 2028) qui nous pousse à l'amélioration continue sur le sujet à travers des exigences plus élevées.

Au niveau de la SAC PETRAM, dont Sia Habitat fait partie, une politique d'achats responsables a été définie et est composée de 3 axes :

1. Des Achats respectueux de l'environnement et sensibles au progrès social
2. Des achats responsables pour nos locataires et nos territoires
3. Une relation saine et durable avec nos fournisseurs

Description du délai de paiement des fournisseurs

En 2025 notre délai de paiement moyen de paiement des fournisseurs était de 33,75 jours à compter de la date de la facture fournisseur et de 21,58 jours à compter de la réception de la facture par l'entreprise (date à laquelle la facture est renseignée dans notre outil). Nous n'avons cependant pas à ce jour d'analyse plus fine par catégorie de fournisseurs.

6.2.3 Objectifs

Objectif HER

→ Obtention du label RFAR en 2028

Objectif société à mission 2025

→ 70% de nos marchés comportent une clause RSE

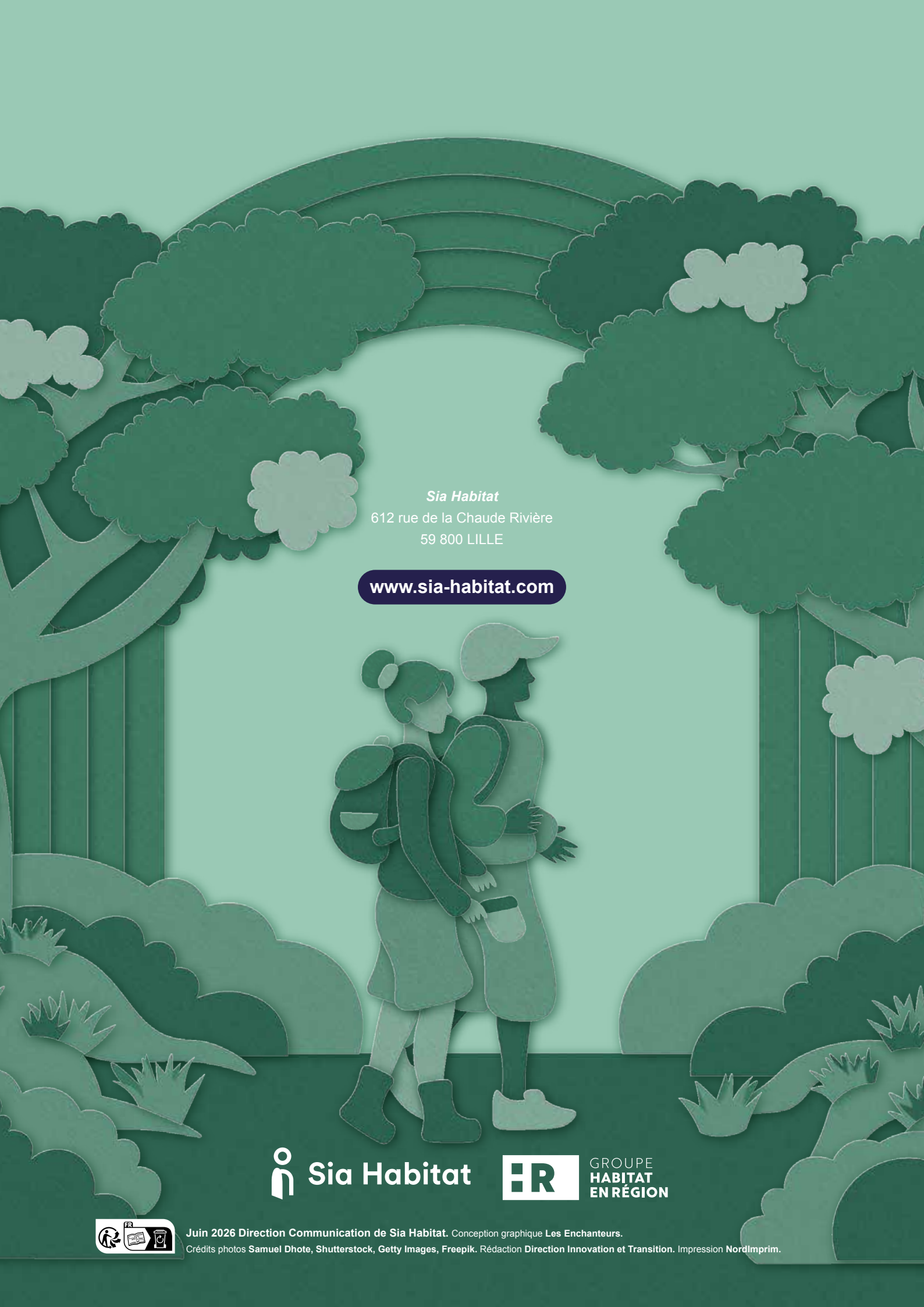
6.2.4 Indicateurs

Indicateur	Type	Résultat 2025
Intégration des spécifications RSE dans le cahier des charges – clauses d'inclusion sociale	%	22,68
Intégration des spécifications RSE dans le cahier des charges – clauses environnementales	%	85,57

VI. TABLEAU DE CONCORDANCES

ESRS	Chapitres correspondants
Module de base	
B1 – Informations générales	2.1 Informations générales ; 5.1.5. Indicateurs
B2 – Pratiques, politiques et initiatives pour transitionner vers une économie responsable	2.2 Modèle d'affaires et activités ; III. Notre démarche de durabilité ; Sections “Stratégie” & “Actions et ressources” des parties IV, V et VI.
B3 – Energie et émissions de gaz à effet de serre	4.1 Changement climatique
B4 – Pollution de l'air, de l'eau et du sol	Non traité
B5 - Biodiversité	4.3 Biodiversité
B6 – Eau	4.2 Eau et ressources marines
B7 – Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets	4.4 Economie circulaire et gestion des ressources
B8 – Effectif - Caractéristiques générales	5.1 Effectif propre
B9 – Effectif - Santé et Sécurité	5.1 Effectif propre
B10 – Effectif - Rémunération, accords collectifs et formation	5.1 Effectif propre
B11 – Corruption	6.1 Ethique et Anti-corruption
Module Complet	
C1 - Stratégie : Modèle d'affaire et soutenabilité	2.2 Modèle d'affaires et activités ; III. Notre démarche de durabilité
C2 - Pratiques, politiques et initiatives	III Notre démarche de durabilité ; Sections

pour transitionner vers une économie responsable	“Stratégie” & “Actions et ressources” des parties IV, V et VI.
C3 – Objectifs de réduction des GES et transition climatique	4.1 Changement climatique
C4 – Risques climatiques	4.1 Changement climatique
C5 – Effectif - Caractéristiques générales additionnelles	5.1 Effectif propre
C6 – Effectif - Politiques et process Droits Humains	6.1 Ethique et Anti-Corruption
C7 – Incidents Droits Humains	6.1 Éthique et Anti-Corruption
C8 – Type de revenus par certains secteurs	2.2 Modèle d'affaires et activités
C9 - Diversité de genre dans les organes de gouvernance	2.3 Notre gouvernance



Sia Habitat

612 rue de la Chaude Rivière
59 800 LILLE

www.sia-habitat.com

 **Sia Habitat**

HR

**GROUPE
HABITAT
EN RÉGION**



Juin 2026 Direction Communication de Sia Habitat. Conception graphique Les Enchanteurs.

Crédits photos Samuel Dhote, Shutterstock, Getty Images, Freepik. Rédaction Direction Innovation et Transition. Impression NordImprim.