

RSE 2026

RAPPORT D'ENGAGEMENT



GROUPEDUVAL.COM



GRUPE
DUVAL

RSE 2026

RAPPORT D'ENGAGEMENT



01

OUVERTURE

- Édito
- Nos convictions
- La durabilité au cœur de notre stratégie d'entreprise
- Construire l'avenir avec responsabilité et ambition



03

GOVERNANCE & MISSION

- Les instances de gouvernance
- Éthique des affaires et lutte contre la corruption
- CSRD



02

NOTRE MODÈLE

- Le pôle immobilier
- Le pôle services financiers
- Le pôle exploitation
- Un modèle intégré créateur de valeur
- Un ancrage territorial fort



04

NOS 4 PILIERS

1 • Utiliser l'entrepreneuriat au service d'une culture d'engagement

PILIER 1

Soutenir l'entrepreneuriat et insuffler une culture entrepreneuriale

PILIER 2

Développer le capital humain et promouvoir l'égalité des chances

2 • Créer de la valeur durable au service des territoires

PILIER 3

Investir dans les territoires en soutenant l'emploi et les parties prenantes locales

PILIER 4

Développer nos activités avec une vision à long terme et dans une démarche durable



05

LES PREUVES

- Pilier 1
- Pilier 2
- Pilier 3
- Pilier 4



06

ET DEMAIN ?

- Ambitions
- Prochains défis



01

OUVERTURE

Depuis plus de 30 ans, le Groupe Duval entreprend avec une conviction simple, les projets qui traversent le temps sont ceux qui créent durablement de la valeur :

- valeur pour les **territoires** qui les accueillent ;
- valeur pour les **femmes et les hommes** qui les portent ;
- valeur pour les **générations** qui leur succéderont.

Cette conviction guide chacune de nos décisions. Elle nous a naturellement conduits à devenir entreprise à mission, ce qui représente un engagement d'action, ancré désormais dans nos statuts. Nous croyons fermement que l'intégration de cet engagement au cœur de notre modèle d'affaires est la clé d'une performance durable.

Deux objectifs guident notre action et sont inscrits dans nos statuts :

- **utiliser l'entrepreneuriat au service d'une culture d'engagement ;**
- **créer une valeur durable au service des territoires.**

ÉDITO

ENTREPRENDRE LE LONG TERME

Groupe familial engagé, nous avons toujours considéré que la performance d'une entreprise ne pouvait se mesurer uniquement à sa croissance. Elle se mesure aussi à sa capacité à créer de la valeur : sur le long terme, par ou pour les femmes et les hommes qui la font vivre, et pour les territoires dans lesquels elle s'ancre.



Éric Duval
Président – Fondateur

Louis-Victor Duval
Directeur général

Pauline Boucon Duval
Directrice générale



Nous mobilisons chaque jour nos expertises humaines pour bâtir des aventures entrepreneuriales durables et créer de la valeur au service du mieux-vivre et de la vitalité des territoires.

Cette conviction nous guide depuis l'origine

Elle guide également notre manière de rendre compte de nos engagements. C'est pourquoi, cette année, nous avons choisi nous avons choisi d'aller au delà d'un rapport RSE et de rédiger un rapport d'engagement. Ce changement de nom n'est pas anodin. Il traduit une conviction profonde : notre responsabilité ne se limite pas à répondre à des exigences réglementaires ou à présenter des indicateurs. Elle s'exprime avant tout à travers des engagements concrets, assumés et mesurables, qui irriguent chacune de nos activités et donnent du sens à notre développement. Nous construisons dans le temps long. Parce que nous développons, exploitons et investissons durablement dans nos activités, nous sommes directement concernés par les grandes transformations de notre époque :

- la transition climatique ;
- l'évolution des usages ;
- les attentes sociétales ;
- les mutations des territoires ;
- les enjeux de souveraineté économique et énergétique.

Ces transformations façonnent déjà nos métiers. Elles nous obligent à repenser notre manière de construire, d'investir et d'exploiter.

Face à ces défis, nous faisons le choix de l'action

En devenant, en 2024, entreprise à mission, nous avons pris un engagement fort et tenu à inscrire dans nos statuts ce qui constitue déjà le cœur de notre modèle : utiliser l'entrepreneuriat comme un levier d'engagement et créer de la valeur durable au service des territoires.

Notre mission n'est pas un engagement théorique. Elle guide nos décisions. Nos investissements. Notre manière de développer chacune de nos activités.

Elle se traduit concrètement par la transformation durable de notre patrimoine immobilier, par le développement des énergies renouvelables, par notre engagement en faveur de l'inclusion financière en Afrique, par l'accompagnement de nos collaborateurs, par notre volonté de préserver les ressources naturelles et la biodiversité mais aussi par notre capacité à innover pour construire des modèles plus résilients.

Un engagement n'a de valeur que s'il produit des résultats mesurables. C'est pourquoi nous renforçons chaque année nos outils de pilotage, notre trajectoire climat et nos indicateurs ESG. Mais au-delà des chiffres, ce rapport reflète surtout une manière d'entreprendre.

Une manière d'entreprendre fondée sur la responsabilité, l'ancrage territorial, la transmission et la capacité à agir dans la durée.

Dans un contexte économique, social et environnemental de plus en plus exigeant, nous sommes convaincus qu'il est nécessaire de réconcilier création de valeur et impact positif. C'est cette ambition qui continuera d'orienter le développement du Groupe Duval dans les années à venir.

NOS CONVICTIONS

Nous croyons au temps long.

Parce que certaines décisions
ne produisent leurs effets que plusieurs années
plus tard.

Nous croyons à l'entrepreneuriat.

Parce qu'il donne envie d'agir plutôt que de subir.

Nous croyons aux territoires.

Parce que c'est là que se créent
les projets durables.

Nous croyons à la transmission.

Parce qu'une entreprise familiale construit
toujours pour la génération suivante.

CONVERSATION CROISÉE



Pauline Boucon Duval
Directrice générale



Louis-Victor Duval
Directeur général

Le Groupe Duval développe depuis plus de 30 ans des activités entrepreneuriales ancrées dans les territoires, au croisement de l'immobilier, de l'exploitation, des services financiers et des énergies renouvelables.

Au fil des années, le Groupe a construit un modèle diversifié fondé sur une conviction : créer durablement de la valeur en conciliant développement économique, vision de long terme et impact positif.

Porté par une culture entrepreneuriale familiale, le Groupe Duval conçoit, développe, exploite et investit dans des activités qui participent à la transformation des territoires, à l'évolution des usages et aux grandes transitions économiques, sociales et environnementales.

Aujourd'hui, ses expertises et ses implantations en France comme à l'international font du Groupe un acteur engagé au service du mieux-vivre et de la vitalité des territoires.

« **Le temps long n'est pas un horizon. C'est notre manière d'entreprendre.** »

3 QUESTIONS

POURQUOI AVOIR CHOISI DE DEVENIR ENTREPRISE À MISSION ?

Pauline Boucon Duval

Notre mission n'est pas née d'une tendance ou d'une obligation réglementaire. Elle formalise une conviction ancienne : une entreprise ne peut créer durablement de la valeur sans prendre en compte son impact sur les territoires, les femmes et les hommes qui la font vivre et les ressources dont elle dépend.

Devenir entreprise à mission nous a permis d'inscrire cette vision dans nos statuts et de renforcer la cohérence entre notre stratégie, nos activités et nos engagements.

Aujourd'hui, cette mission guide concrètement nos décisions d'investissement, nos projets et notre manière d'entreprendre.

EN QUOI LE MODÈLE DU GROUPE DUVAL EST-IL PARTICULIÈREMENT CONCERNÉ PAR LES ENJEUX DE TRANSITION ?

Louis-Victor Duval

Parce que nous sommes un Groupe de terrain. Nous développons, exploitons et investissons dans des activités directement liées aux grands enjeux de transformation : immobilier, tourisme, énergie, exploitation, inclusion financière ou encore revitalisation territoriale.

Nos métiers sont confrontés aux évolutions climatiques, énergétiques et sociétales. Cela nous oblige à penser différemment la manière de construire, d'exploiter, de consommer les ressources ou encore d'accompagner les usages.

Cette réalité nous pousse à agir de manière très concrète, avec une vision de long terme.

EN QUOI LA RSE EST-ELLE AUJOURD'HUI UN LEVIER DE TRANSFORMATION POUR LE GROUPE DUVAL ?

Pauline Boucon Duval

La RSE n'est plus un sujet périphérique. Elle transforme progressivement notre manière de penser, de développer et d'exploiter nos activités.

Nos métiers sont directement concernés par les grandes transitions environnementales, énergétiques et sociétales. Cela nous oblige à repenser nos modèles, nos investissements, notre gestion des actifs ou encore notre rapport aux territoires et aux ressources.

La RSE agit donc comme une boussole qui nous pousse à anticiper davantage, à mesurer nos impacts et à construire des modèles plus résilients dans la durée.

Louis-Victor Duval

Notre ambition est d'aligner développement économique et impact positif.

Concrètement, cela signifie accélérer la transformation de notre patrimoine, renforcer notre trajectoire climat, développer les énergies renouvelables, intégrer davantage les enjeux de biodiversité ou encore structurer nos outils de pilotage ESG.

Mais cette transformation dépasse les seuls enjeux environnementaux. Elle concerne aussi l'évolution des usages, l'attractivité des territoires, l'accompagnement de nos collaborateurs et notre capacité à innover.

La RSE est devenue un levier de performance durable, mais aussi un facteur de cohérence entre notre mission, notre stratégie et nos activités.

LA PAROLE À...



Claudia Vlaga
Directrice de la transformation,
de l'innovation et de la RSE ;
membre du comité conformité.

3 CONVICTIONS

LA MISSION DOIT GUIDER LES DÉCISIONS

Le statut d'entreprise à mission n'a de valeur que s'il influence concrètement notre manière de décider, d'investir et de développer nos activités. Notre ambition est de faire de la mission un véritable cadre d'action partagé à l'échelle du Groupe.

LA TRANSFORMATION SERA COLLECTIVE

Les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux transforment durablement nos métiers. Pour y répondre, nous devons embarquer l'ensemble des activités, des expertises et des collaborateurs du Groupe autour d'une vision commune et d'objectifs concrets.

L'IMPACT DOIT ÊTRE MESURABLE

Transformer durablement notre modèle implique de mieux mesurer nos impacts, de structurer nos trajectoires et de renforcer nos outils de pilotage ESG. Parce qu'un engagement n'a de valeur que s'il produit des résultats concrets et mesurables dans le temps.



La mission éclaire nos décisions, le collectif porte la transformation, la mesure nous inscrit dans une trajectoire d'amélioration continue.



En devenant entreprise à mission en 2024, le Groupe Duval a gravé dans le marbre une conviction qui guide son développement depuis l'origine : entreprendre durablement au service des territoires.

Cette démarche prolonge naturellement le modèle entrepreneurial du Groupe, fondé sur le temps long, l'ancrage territorial et la recherche d'un équilibre entre création de valeur, engagement humain et responsabilité environnementale.

Au-delà d'un cadre juridique, la qualité d'entreprise à mission constitue un engagement concret. Elle oriente la stratégie du Groupe, la transformation de ses activités et la manière dont il entend répondre aux grands enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

En donnant corps à sa mission, le Groupe Duval réaffirme sa volonté de développer des activités durables, utiles aux territoires et créatrices d'impact positif.

LA DURABILITÉ AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE D'ENTREPRISE

Depuis notre adhésion au Pacte mondial des Nations Unies en 2017, notre Groupe n'a cessé de progresser dans la formalisation de ses engagements.

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



NOTRE RAISON D'ÊTRE

Initiée en 2020 et officiellement intégrée dans nos statuts en 2022, notre raison d'être s'inscrit dans une démarche collective associant les collaborateurs du Groupe.

Cette démarche consultative nous a permis d'identifier une raison d'être partagée par l'ensemble de nos filiales, servant de fil conducteur à la diversité de nos métiers et renforçant ainsi le sentiment d'appartenance et de cohésion au sein du Groupe.

Sa création a débuté par une série d'entretiens approfondis avec les directeurs généraux des filiales du Groupe afin d'identifier les thématiques clés, essentielles à notre culture d'entreprise. Par la suite, un sondage a été réalisé auprès des collaborateurs.

Avec un taux de participation de 80 %, ils ont plébiscité quatre dimensions essentielles à notre raison d'être : la dimension familiale et entrepreneuriale, notre engagement au service de l'impact et notre forte présence territoriale. À partir de ces résultats, notre raison d'être a ainsi été formulée.

Après avoir inscrit cette raison d'être dans nos statuts, nous avons œuvré pour qu'elle soit pleinement adoptée et incarnée au quotidien par tous nos collaborateurs. Pour ce faire, plusieurs initiatives en matière de communication et de sensibilisation ont été mises en place, sous l'impulsion de la direction générale. À titre d'exemple, des courtes vidéos ont été réalisées par les membres du comité RSE, suivies d'une série de conférences internes et l'organisation d'une Journée des managers, afin de mettre en lumière le rôle essentiel de nos managers et des membres du comité RSE en tant qu'ambassadeurs du Groupe.

80 %

Taux de participation
des collaborateurs
au sondage thématique



Les travaux de vérification que nous avons menés mettent en évidence une correcte exécution des objectifs de la société à mission ainsi qu'une appropriation tangible de la mission au sein de l'organisation tant dans sa gouvernance que dans ses pratiques opérationnelles. Ces constats confortent l'ambition du Groupe de faire de sa mission un levier de création de valeur durable.



Edwige Rey
Associée Forvis Mazars,
responsable sustainability

mazars

NOS ENGAGEMENTS STATUTAIRES

1. Utiliser l'entrepreneuriat au service d'une culture d'engagement

L'entrepreneuriat fait partie intégrante de l'ADN du Groupe à travers son histoire, son modèle familial et son engagement en faveur de l'environnement, de l'inclusion sociale, de l'innovation et de la vitalité des territoires.

2. Créer de la valeur durable au service des territoires

Le Groupe Duval dispose d'un fort maillage territorial en France et une présence dans une vingtaine de pays. Cet ancrage territorial, associé à une grande diversité d'activités, va de la promotion immobilière, de l'investissement et de la gestion d'actifs aux services financiers, ainsi qu'à l'exploitation de parcours de golf et au logement géré. Il positionne le Groupe comme un acteur du développement économique, de la création d'emplois locaux et de la préservation de l'environnement dans les territoires où il opère.

CONSTRUIRE L'AVENIR AVEC RESPONSABILITÉ ET AMBITION

La stratégie du Groupe repose sur la poursuite d'un développement sélectif, aligné avec ses engagements de durabilité et sa raison d'être.

La feuille de route RSE 2026-2030 structure l'action du Groupe autour de priorités claires : décarbonation des activités, préservation des ressources naturelles, inclusion sociale, développement des compétences et contribution au dynamisme économique des territoires. La trajectoire climatique est alignée avec le décret tertiaire à horizon 2030 et les objectifs de l'Accord de Paris à horizon 2050.

En parallèle, le Groupe poursuivra l'optimisation de son modèle intégré, le renforcement de ses positions de leadership et le développement de projets à impact positif en France, en Europe et en Afrique, notamment dans les domaines de l'habitat, du tourisme, des services financiers inclusifs et de la transition énergétique.

Notre ambition est claire : construire, dans la durée, un Groupe familial capable de concilier performance économique, impact positif et création de valeur pour les territoires.



02

NOTRE MODÈLE

Nous avons toujours pensé qu'une entreprise se juge autant à ce qu'elle construit qu'à la manière dont elle le construit.

Parce que nous conservons et faisons vivre nos actifs, nous sommes directement concernés par les grandes transformations de notre époque : le climat, l'énergie, les ressources naturelles, les nouveaux usages, les territoires.

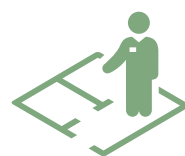
Face à ces défis, nous avons fait un choix : celui d'agir durablement.

LE PÔLE IMMOBILIER

Le pôle Immobilier constitue le socle historique du Groupe Duval. Il crée de la valeur durable en maîtrisant l'ensemble de la chaîne de valeur immobilière, de la promotion immobilière à l'investissement pour le compte propre et le compte de tiers, en passant par la gestion des actifs et l'accélération de la rénovation énergétique du patrimoine.



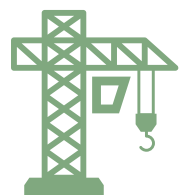
3,1 Mds
d'actifs sous gestion



403
actifs pour
1,8 million de m²



1,7 Md
d'opérations de
promotion en montage
ou en développement



28
chantiers en construction
au 31/12/2025
soit 160 000 m²



OBJECTIFS 2026

Renforcer la valeur patrimoniale des actifs par la rénovation énergétique et le développement de projets certifiés, alignés avec la trajectoire climat du Groupe.

LE PÔLE SERVICES FINANCIERS

Le pôle Services financiers soutient l'entrepreneuriat et l'inclusion financière et assurantielle sur le continent africain, en contribuant directement au développement économique local.



1,3 million

de clients en microfinance
et de compagnies
d'assurances



92 agences

Réseau d'institutions
de microfinance
et d'assurances



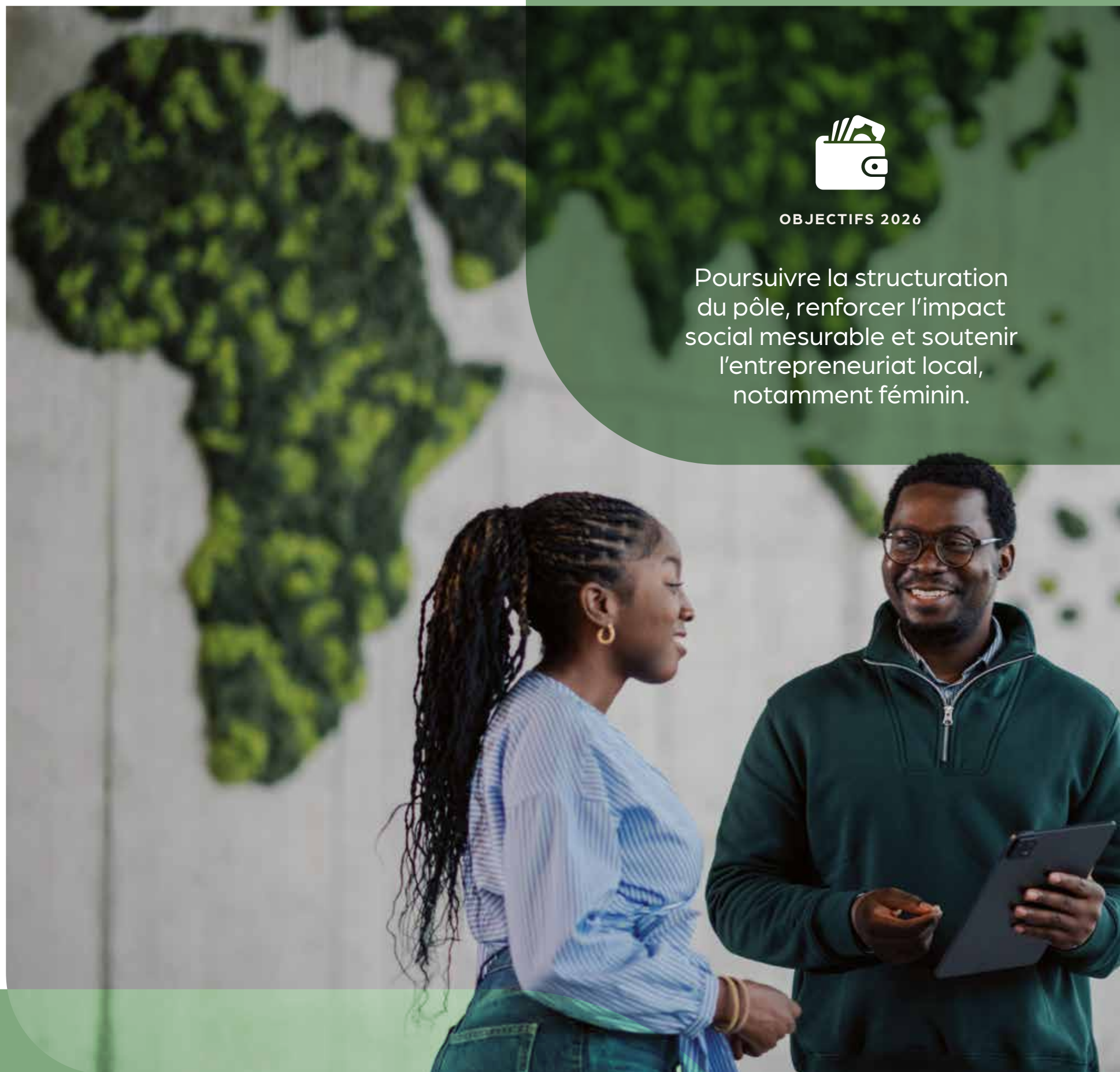
9 filiales

réparties dans 5 pays



OBJECTIFS 2026

Poursuivre la structuration
du pôle, renforcer l'impact
social mesurable et soutenir
l'entrepreneuriat local,
notamment féminin.



LE PÔLE EXPLOITATION

Le pôle Exploitation assure un développement de ses activités en garantissant une qualité de service et une expérience client alignées avec ses valeurs d'exigence, tout en étant engagé dans les enjeux actuels d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

PÉRIMÈTRE DU PÔLE

- Logements gérés (résidences de tourisme, seniors, appart'hôtels, résidences étudiantes, campings)
- Golfs
- Grande distribution spécialisée
- Alimentaire
- Énergies renouvelables



650
résidences gérées



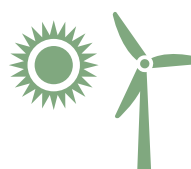
Leader
européen du golf



2 millions
de vacanciers européens
accueillis chaque année



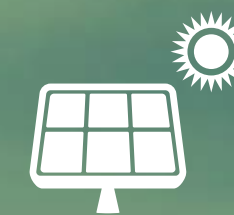
111
golfs exploités



4 GW
comme objectif
de capacités éolienne et
solaire à horizon 2030



200 MW
de projets EnR
en développement



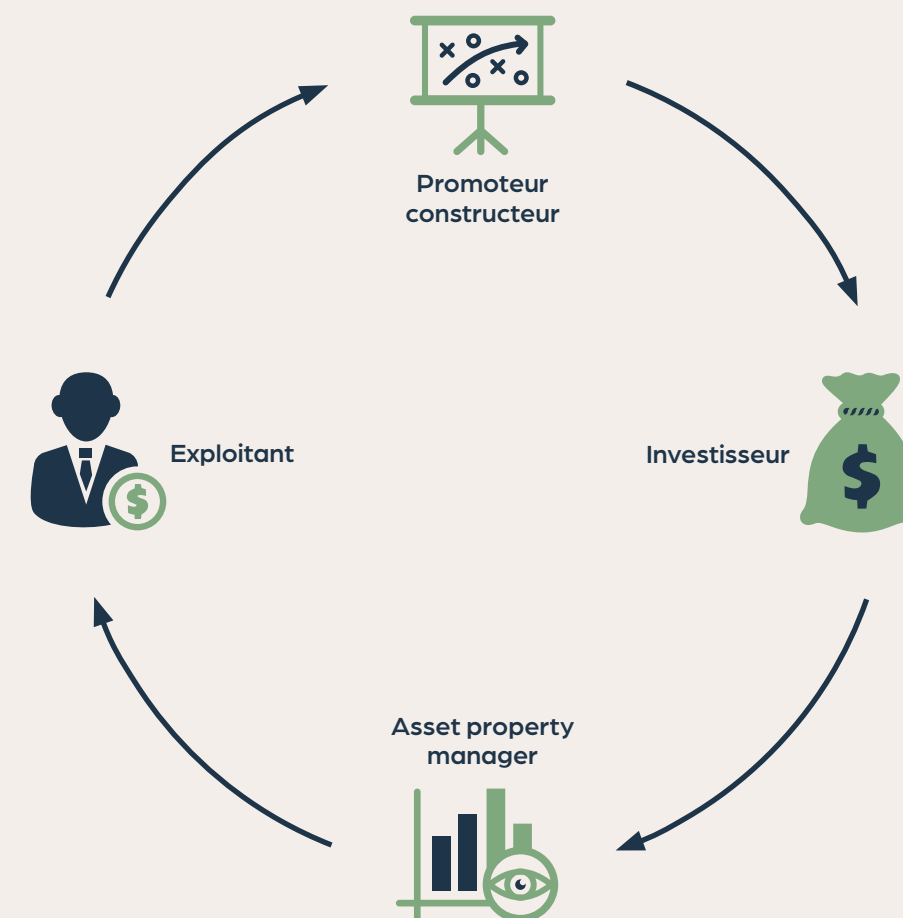
OBJECTIFS 2026

Accélérer la performance opérationnelle et énergétique des sites exploités, en développant les énergies renouvelables et en renforçant la contribution du pôle à la trajectoire de décarbonation du Groupe.



UN MODÈLE INTÉGRÉ CRÉATEUR DE VALEUR

Le modèle intégré du Groupe permet d'accompagner chaque projet dans la durée, de sa conception à son exploitation. Cette maîtrise de l'ensemble de la chaîne de valeur constitue un levier de performance, de résilience et de création de valeur durable.



ZOOM SUR : une fonction achats au service de la performance collective

Créée en 2024, la direction des achats poursuit sa montée en puissance en structurant les achats liés aux opérations de promotion. Cette organisation favorise l'harmonisation des pratiques, le développement de synergies entre les métiers et une meilleure maîtrise des coûts comme des risques fournisseurs.

Au-delà de la performance économique, elle accompagne également les ambitions environnementales du Groupe en intégrant des critères de durabilité dans les consultations, en encourageant le recours à des matériaux plus responsables lorsque cela est pertinent et en diffusant des exigences communes auprès des partenaires.

La direction des achats contribue ainsi à renforcer la performance globale du Groupe tout en accompagnant la transformation durable de ses activités.

UN ANCRAGE TERRITORIAL FORT

Un Groupe internationalisé présent dans 19 pays.

Le Groupe s'appuie sur un maillage géographique solide et une dimension internationale affirmée pour bâtir des relations durables avec des acteurs institutionnels de premier plan. Cette présence renforce notre compétitivité tout en garantissant des services de proximité, en prise directe avec les réalités économiques, sociales et environnementales de chaque territoire.

En France, notre organisation repose sur un maillage territorial dense, au plus près des collectivités locales et des écosystèmes régionaux. Cet ancrage permet de concevoir et de développer des projets adaptés aux besoins spécifiques des territoires, en contribuant à leur attractivité, à leur développement économique et à la création de valeur durable.

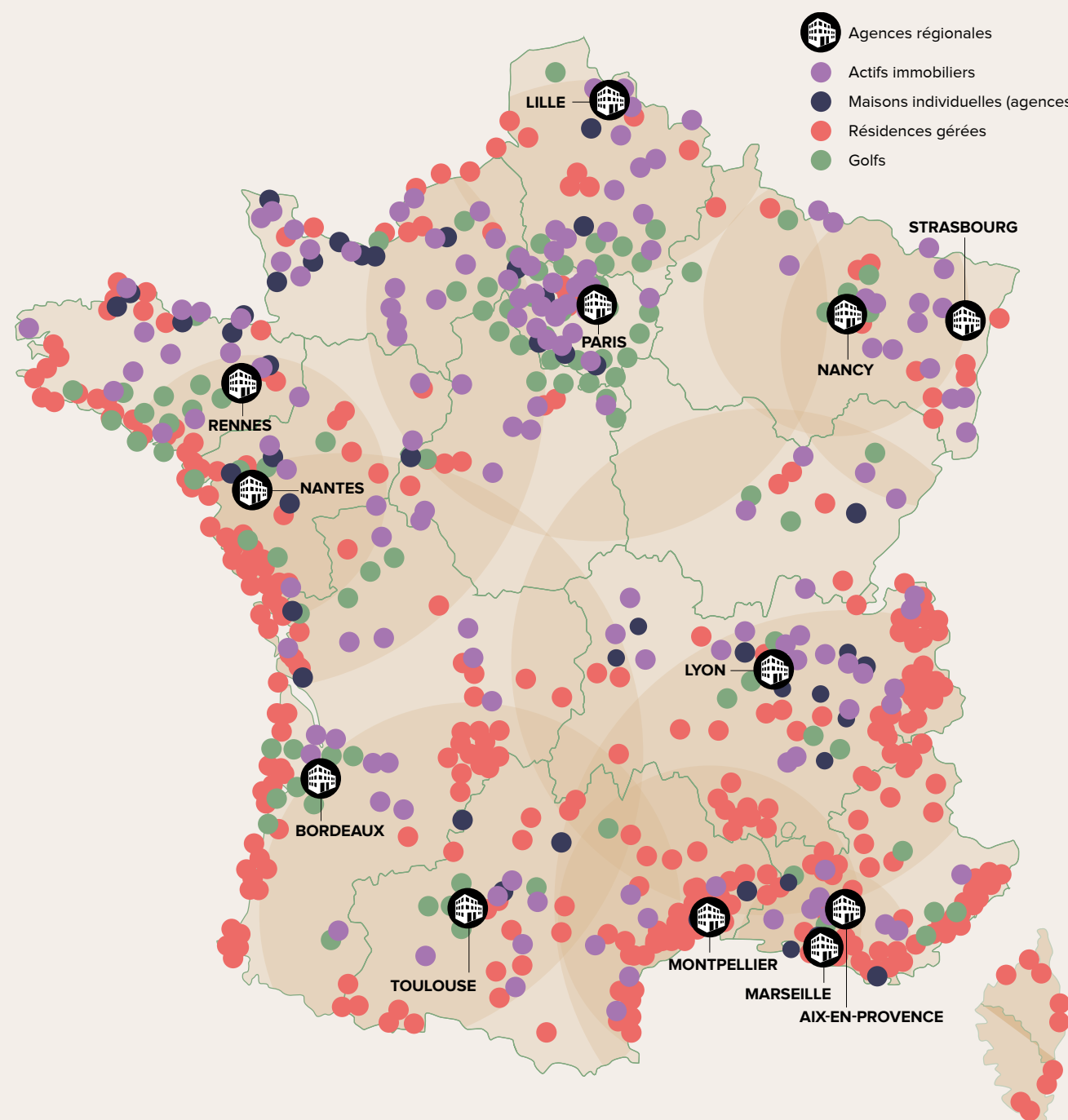
À l'international, le Groupe poursuit une stratégie de développement sélective, cohérente et de long terme. En Afrique, il accompagne le développement des territoires à travers des projets immobiliers, commerciaux et énergétiques, tout en favorisant une croissance plus inclusive grâce aux activités de Finafrica, acteur engagé de la microfinance et de l'assurance. En facilitant l'accès aux services financiers pour les particuliers, les entrepreneurs et les PME, Finafrica contribue au développement économique local et à l'inclusion financière sur le continent.

Parallèlement, Magora capitalise sur son savoir-faire reconnu pour accompagner des projets urbains, touristiques et hôteliers sur des marchés européens et internationaux à fort potentiel. Dans le domaine des golfs et des loisirs, le Groupe développe également son expertise de gestion et de valorisation d'actifs sur des territoires diversifiés.

Cette double dynamique, fondée sur un ancrage local fort et une ouverture internationale maîtrisée, constitue un levier stratégique majeur pour le Groupe. Elle nous permet d'agir au plus près des besoins des territoires, tout en mobilisant nos expertises pour accompagner des projets créateurs de valeur économique, sociale et environnementale, avec une vision de long terme.



UN ACTEUR DES TERRITOIRES



 **3,1 Mds**
d'actifs sous gestion

 **12**
agences régionales

 **403**
actifs pour
1,8 million de m²

 **59**
agences Maisons
individuelles

 **111**
golfs exploités

 **650**
résidences campings,
mobil-homes,
appart'hôtels, hôtels
et chalets

 **1 000**
golfs en réseau
dans le monde (1^{er} réseau
mondial via LeClub Golf)

03

GOUVERNANCE & MISSION

La gouvernance familiale indépendante garantit une vision stratégique de long terme, un vrai souci d'éthique et une agilité dans la prise de décision au service du développement futur.

LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

Nous sommes convaincus que toute création de valeur durable est indissociable d'une gouvernance responsable et d'une prise en compte attentive des enjeux sociétaux.

LE COMITÉ EXÉCUTIF



Éric Duval
Président – Fondateur



Pauline Boucon Duval
Directrice générale



Lydia Le Clair
Directrice générale



Louis-Victor Duval
Directeur général



Richard Falquerho
Directeur général adjoint



Matthieu Gueugnier
Directeur général adjoint



Émilie Decraene
Directrice générale adjointe



Marine Charles
Directrice générale adjointe

Nos instances dirigeantes sont animées par une volonté constante de progresser vers un fonctionnement toujours plus juste, transparent et éthique. Cette ambition est partagée avec les collaborateurs du Groupe, ainsi qu'avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Au sein de notre Groupe, le comité exécutif porte ces convictions au quotidien. Composé à 50 % de femmes, le comité compte huit membres.

Dans l'exercice de ses fonctions, le comité exécutif s'appuie sur l'expertise d'un comité de direction, qui réunit les directeurs des différents services support.

Le comité exécutif s'assure du suivi de la stratégie, de la bonne gestion et du développement des filiales du Groupe, notamment en organisant des séances mensuelles dédiées.

Dans toutes ses activités, le comité exécutif tient compte des enjeux sociaux, environnementaux, de conformité et d'éthique, en lien avec le comité conformité et le comité RSE.

Agile, cette organisation confère au Groupe une grande réactivité dans la prise de décision, tout en renforçant sa culture familiale et entrepreneuriale, nourrie de la diversité et de la complémentarité des expertises.



50 %
de femmes
dans le comité exécutif

LE COMITÉ RSE

- La mission du Groupe Duval est pilotée par le comité RSE, qui supervise les étapes importantes de la vie de l'entreprise en matière de durabilité.
- Il se réunit de manière trimestrielle, en présence de Pauline Boucon Duval, Lydia Le Clair, Émilie Decraene et Louis-Victor Duval, représentant la direction générale du Groupe et le comité exécutif.
- Le comité RSE s'appuie sur une communauté de 48 référents au sein des différentes filiales.
- Il a pour mission d'élaborer la stratégie RSE 2026-2030, de piloter sa mise en œuvre, d'en suivre les indicateurs, de définir la feuille de route annuelle et de proposer des axes d'amélioration.



Ludovic Autran
Directeur général Duval Énergies



Cécile Carlier
Responsable RSE/impact Afrique
Référénte conformité



Aude de La Porte
Directrice de la stratégie, du marketing, de la RSE et du digital du Groupe Magora



José Dos Santos
Directeur des systèmes d'information



Odile Duro
Directrice Ressources Humaines Holdings et Immobilier



Vincent Evenou
Directeur asset management



Bertrand Goeneau
Directeur Régions Hauts-de-France, Grand Ouest & Pays de la Loire



Anne-Lou Ricau
Responsable performance énergétique foncière



Olivier Roty
Directeur adjoint Alamo



Frank Servan
Directeur technique national de Bluegreen



Claudia Vlagea
Directrice de la transformation, de l'innovation et de la RSE
Membre du comité conformité

48
référents RSE
au niveau
du Groupe

LE COMITÉ DE MISSION

Conformément aux statuts du Groupe, le conseil d'administration, en tant qu'instance supérieure, s'appuie sur le comité de mission.

Le comité de mission du Groupe Duval est composé de huit membres, dont 50 % sont indépendants et 62 % sont des femmes. Parmi les quatre membres internes figurent Pauline Boucon Duval, Lydia Le Clair et Louis-Victor Duval en tant qu'observateurs et Claudia Vlagea, directrice transformation, innovation et RSE du Groupe, en tant que représentante des salariés et présidente du comité de mission.

Rappel du rôle du comité de mission* :

1. La validation du modèle de mission : cohérence d'ensemble, adéquation entre la raison d'être, les objectifs statutaires et l'activité de l'entreprise, cohérence entre les actions mises en œuvre et les objectifs statutaires ou opérationnels
2. Un jugement sur les objectifs retenus (ambitieux, atteignables)
3. Le respect ou non des objectifs statutaires, en vérifiant que les actions mises en œuvre sont suffisantes pour justifier leur atteinte
4. Les circonstances éventuelles qui l'expliquent

En 2024, quatre membres indépendants ont été nommés par le conseil d'administration du Groupe Duval :



Thibault Lamarque
Fondateur et président-directeur général de Castalie



Bris Rocher
Président du conseil d'administration du Groupe Rocher



Nathalie Sarel
Managing Director, Sustainable Banking, Crédit Agricole



Camille Vever
CEO de la Maison Vever

* D'après la loi Pacte (n°2019-486) du 22 mai 2019

16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES

ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Thierry Tanoh
Président Afrique du Groupe



Laureen Kouassi-Olsson
Secrétaire générale Afrique



Béata Habyarimana
Directrice générale Finafrica



Pape Faye
Directeur général retail
Afrique

LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DU GROUPE EN AFRIQUE

Le Groupe a renforcé sa gouvernance en Afrique pour accompagner le développement de ses filiales. Cette instance est associée aux décisions d'investissement sur ce continent, se réunit une fois tous les deux mois et rapporte directement au comité exécutif.

Elle réunit des personnalités reconnues pour leur connaissance des marchés africains, leur expérience des enjeux économiques du continent et leur indépendance :

- **Thierry Tanoh**, président Afrique du Groupe ;
- **Laureen Kouassi-Olsson**, secrétaire générale Afrique ;
- **Béata Habyarimana**, directrice générale de Finafrica ;
- **Pape Faye**, directeur général retail Afrique.

En 2025, le Groupe a poursuivi le renforcement de son dispositif de conformité afin d'accompagner son développement en France et à l'international. Cette démarche s'inscrit dans une volonté constante de promouvoir une culture de l'intégrité, en cohérence avec les principes du Pacte mondial des Nations Unies et les exigences réglementaires applicables.

Présent dans une vingtaine de pays, le Groupe s'attache à diffuser une culture commune de l'éthique et de la conformité. Cet engagement constitue un facteur essentiel de confiance, de performance durable et de maîtrise des risques.

Au sein du Groupe, l'éthique ne constitue pas une obligation réglementaire supplémentaire : elle est un principe de gouvernance qui oriente les comportements, sécurise les décisions et nourrit une relation de confiance avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Le Groupe applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption, de trafic d'influence, de fraude ou de paiement de facilitation. Cette exigence s'impose à l'ensemble de ses activités et de ses collaborateurs.



ORGANISATION FONCTIONNELLE DE LA CONFORMITÉ

Comité conformité

Le comité conformité, qui reporte directement au comité exécutif, est composé de Matthieu Gennot, directeur juridique adjoint et conformité Groupe, de Christophe Triballier, directeur de la trésorerie et du financement, et déclarant-correspondant Tracfin, et de Claudia Vlagea, directrice de la transformation, innovation et RSE Groupe.

Direction juridique & conformité

Au sein de la direction juridique & conformité du Groupe, trois personnes animent et assurent le suivi du programme de conformité du Groupe, en lien avec le réseau des référents conformité.

Réseau de référents conformité

Le comité conformité et la direction juridique & conformité s'appuient au quotidien sur un réseau de 25 référents conformité et 22 référents adjoints, répartis en France et à l'international et sélectionnés parmi les collaborateurs du Groupe au sein de l'ensemble des filiales.

Relais privilégiés de la conformité au sein du Groupe, les référents conformité et leurs adjoints éventuels contribuent et participent activement, au niveau local au sein de chaque filiale, au déploiement du **programme de conformité** du Groupe et au suivi de son application.

Les référents conformité bénéficient régulièrement d'ateliers de formation et de sensibilisation animés par la direction juridique et conformité.



Le comité conformité composé de Christophe Triballier, directeur de la trésorerie et du financement, Claudia Vlagea, directrice de la transformation, innovation et RSE Groupe et Matthieu Gennot, directeur juridique adjoint et conformité.

« Sous l'impulsion du comité exécutif, le comité conformité met en œuvre et supervise le programme de conformité du Groupe, en matière de lutte contre la corruption. »

RÉFÉRENTIEL INTERNE DE LA CONFORMITÉ

Charte Éthique et Conformité

Dans le cadre de son programme de conformité, le Groupe est doté d'une **Charte Éthique et Conformité** demandant à l'ensemble des parties prenantes du Groupe d'adopter un comportement éthique en toutes circonstances.

Texte de référence à travers lequel le Groupe exprime ses engagements et ses valeurs en matière environnementale, sociale et de gouvernance, la Charte Éthique et Conformité s'articule autour de trois principes directeurs :

- **intégrité** dans la conduite des relations avec les parties prenantes, collaborateurs, clients, partenaires commerciaux et grand public ;
- **transparence** des actions menées dans les pays dans lesquels le Groupe est implanté et des engagements avec ses parties prenantes ;
- **exigence** dans la conduite des affaires du Groupe.

La Charte Éthique et Conformité réaffirme les dix principes des Nations Unies relatifs au respect des droits humains, aux normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption du Global Compact des Nations Unies. La charte comprend en particulier des engagements en faveur des principes ci-après :

- respect des droits humains ;
- respect de la vie privée et des données personnelles ;
- respect de la sécurité des personnes et la promotion de la qualité de vie au travail ;
- respect de l'environnement ;
- lutte contre la fraude, la corruption, les paiements de facilitation et le trafic d'influence ;
- encadrement des avantages, cadeaux et invitations perçus par les collaborateurs ;
- prévention des conflits d'intérêts ;
- encadrement des relations avec les tiers et les intermédiaires dans le respect des principes éthiques ;
- encadrement des relations avec les fournisseurs dans le respect des principes éthiques ;
- prévention des « délits d'initiés » ;
- respect des embargos, sanctions et autres mesures de restrictions internationales ;
- encadrement des activités de sponsoring, mécénat, lobbying et représentation d'intérêts dans le respect des principes éthiques.

Politiques internes

Basé sur notre Charte Éthique et Conformité, ainsi que sur nos valeurs, notre **code de conduite** rappelle les bonnes pratiques à avoir au quotidien dans le cadre des activités du Groupe. Destiné uniquement aux collaborateurs du Groupe, ce code s'applique en France et à l'international, partout où le Groupe est présent.

En complément du code de conduite, des politiques internes plus spécifiques peuvent être mises en place, comme celle relative à l'évaluation des tiers ou encore aux cadeaux et invitations.

Par ailleurs, le Groupe exerçant des métiers dans des secteurs possédant des réglementations spécifiques (immobilier, tourisme, microfinance), des procédures dédiées viennent compléter le référentiel du Groupe lorsque le métier ou le secteur le demande. C'est le cas notamment pour les métiers de la microfinance ou de l'assurance en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

Le Groupe possède également un dispositif d'alerte interne, accessible via une plateforme externe, qui permet, de manière désintéressée et de bonne foi, d'effectuer des signalements, en particulier en cas de violation de la Charte Éthique et Conformité ou du code de conduite du Groupe. Au sein du Groupe, la protection des lanceurs d'alerte est une préoccupation fondamentale.

ACTIVITÉS DÉPLOYÉES PAR LE GROUPE EN 2025

En 2025, le Groupe a continué d'assurer le suivi et le déploiement des piliers de son programme de conformité, dans l'ensemble de ses activités, tant en France qu'à l'international.

Les principales actions suivantes ont été réalisées ou poursuivies :

- déploiement du nouveau module de formation en e-learning « Prévention de la corruption » à destination de l'ensemble de nos collaborateurs, dont le déploiement effectif est intervenu en mars 2025. En 2025, ce module avait été suivi par plus de 1 200 collaborateurs ;
- réalisation de formations en « présentiel », auprès des collaborateurs les plus exposés au risque de corruption ou sur les zones les plus à risque où le Groupe déploie ses activités ;

- renforcement progressif des contrôles comptables, en collaboration avec les équipes financières du Groupe ;
- animation d'ateliers de formation et de sensibilisation auprès du réseau des référents conformité ;
- de façon plus générale, accompagnement, aux côtés des référents conformité, de l'ensemble des activités sur le volet conformité de leurs opérations.

Le Groupe a également poursuivi ses actions en matière de conformité des données personnelles et de suivi des enjeux cybersécurité, en collaboration avec les équipes de la direction des systèmes d'information.

Fondations & Forages d'Afrique, juin 2025 (Togo)



Abidjan (Côte d'Ivoire), juin 2025



Espace une Famille un Toit Diobass, mars 2025

Finafrica Assurances Sénégal, mars 2025

CSRD

Dans le cadre de sa stratégie RSE 2026–2030, le Groupe a défini un ensemble de politiques couvrant les enjeux matériels identifiés, en conformité avec les exigences de la CSRD, ses objectifs statutaires de société à mission, et plus largement les objectifs de développement durable des Nations Unies.

GOUVERNANCE DES POLITIQUES

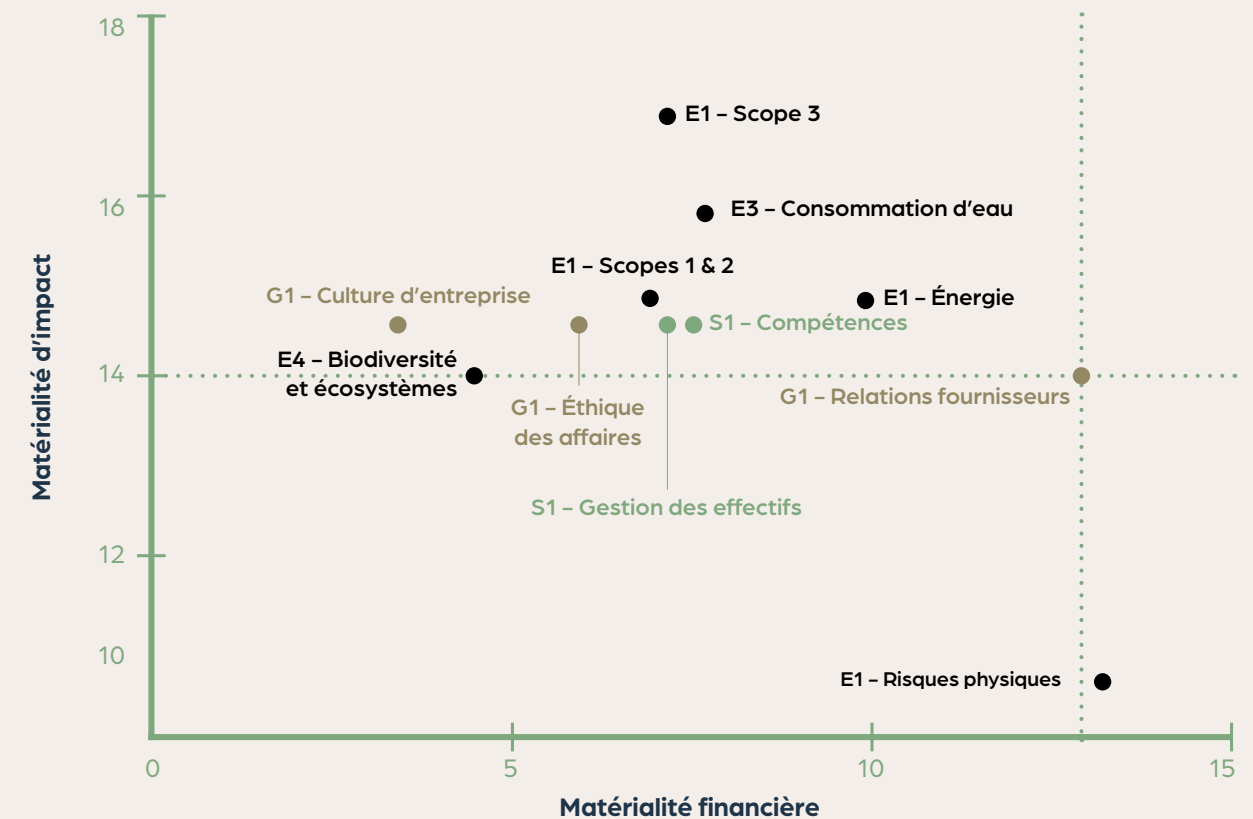
L'équipe RSE du Groupe pilote le déploiement de ces politiques en étroite collaboration avec les équipes opérationnelles de chaque filiale. Le comité RSE du Groupe assure le suivi de la mise en œuvre des actions, tandis que le comité de mission veille à l'atteinte des objectifs fixés, en cohérence avec la qualité de société à mission du Groupe.

RAPPEL DE MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

En 2024, le Groupe a procédé à l'analyse de double matérialité de ses activités, démarche menée en collaboration avec le cabinet Forvis Mazars. Au total, 11 enjeux ont été évalués comme étant matériels pour le Groupe au regard de leur niveau d'importance. Les enjeux de durabilité ont ainsi été analysés selon deux approches : la matérialité d'impact et la matérialité financière.



Les enjeux matériels ont été sélectionnés sur la base de cotations strictement supérieures à 14 sur 20 sur l'un des deux axes de la matrice de double matérialité.



04

NOS 4 PILIERS

Depuis notre adhésion au Pacte mondial des Nations Unies en 2017, notre Groupe n'a cessé de progresser dans la formalisation de ses engagements.

Nous construisons dans le temps long. Parce que nous développons, exploitons et investissons durablement dans nos activités, nous sommes directement confrontés aux grandes transformations de notre époque : transition climatique, évolution des usages, attentes sociétales, mutations des territoires ou encore enjeux de souveraineté économique et énergétique.

Face à ces défis, nous faisons le choix de l'action. En devenant, en 2024, entreprise à mission, nous avons pris un engagement fort et tenu à inscrire dans nos statuts ce qui constitue déjà le cœur de notre modèle : utiliser l'entrepreneuriat comme un levier d'engagement et créer de la valeur durable au service des territoires. Cette mission ne constitue pas un engagement théorique. Elle guide nos décisions, nos investissements et notre manière de développer chacune de nos activités.

Elle se traduit concrètement par la transformation durable de notre patrimoine immobilier, par le développement des énergies renouvelables, par notre engagement en faveur de l'inclusion financière en Afrique, par l'accompagnement de nos collaborateurs, par notre volonté de préserver les ressources naturelles et la biodiversité mais aussi par notre capacité à innover pour construire des modèles plus résilients.

Parce qu'un engagement n'a de valeur que s'il produit des effets mesurables, nous poursuivons également la structuration de notre stratégie RSE et de nos outils de pilotage. Cette année encore, nous avons renforcé notre trajectoire climat, approfondi notre analyse de double matérialité et accéléré le déploiement d'indicateurs de performance ESG à l'échelle du Groupe.

NOTRE PREMIER ENGAGEMENT STATUTAIRE

Utiliser
l'entrepreneuriat
au service
d'une culture
d'engagement



L'entrepreneuriat fait partie intégrante de l'ADN du Groupe à travers son histoire, son modèle familial et son engagement en faveur de l'environnement, de l'inclusion sociale, de l'innovation et de la vitalité des territoires.



PILIER 1

SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT ET INSUFFLER UNE CULTURE ENTREPRENEURIALE

L'entrepreneuriat et la culture d'engagement, au cœur de l'identité du Groupe Duval, forment le premier axe de la stratégie d'entreprise à mission.

Le Groupe envisage de les renforcer à travers trois axes :

- **le développement de la culture entrepreneuriale des femmes en Afrique et de leur accès aux financements**, avec une trajectoire en cours de définition dans le cadre de sa stratégie d'innovation et de son activité d'investissements auprès de start-up ;
- l'accompagnement de celles-ci à travers **l'accès aux formations du Groupe** ;
- **le renforcement de l'engagement des collaborateurs** auprès de structures d'intérêt général.

50,3%

de femmes clientes
emprunteuses chez Finafrica

Soutenir l’entrepreneuriat et insuffler une culture entrepreneuriale au sein du Groupe Duval prend une dimension particulière lorsqu’il s’agit d’**accompagner les femmes en Afrique**, dont le potentiel économique est sous-valorisé. À travers la microfinance, le Groupe contribue à **renforcer leur autonomie financière**, en leur donnant accès à des outils essentiels pour lancer ou développer leurs activités. Cette dynamique s’étend également au soutien des start-up locales, véritables moteurs d’innovation et de transformation sociale.

En favorisant l’émergence de jeunes entreprises, le Groupe Duval participe à structurer un écosystème entrepreneurial durable et inclusif. L’engagement des collaborateurs joue un rôle clé dans cette démarche : leur expertise, leur accompagnement et leur implication directe permettent de transformer des initiatives prometteuses en projets solides.

Cette mobilisation collective nourrit une culture interne fondée sur l’audace, la solidarité et l’impact positif. En combinant microfinance, innovation et engagement humain, le Groupe Duval contribue à créer des opportunités concrètes et à encourager de nouveaux entrepreneurs.

1. UTILISER L’ENTREPRENEURIAT AU SERVICE D’UNE CULTURE D’ENGAGEMENT

Soutenir l’entrepreneuriat et insuffler une culture entrepreneuriale : les actions, indicateurs et cibles

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTIONS	INDICATEURS ET CIBLES	
FAVORISER L’INCLUSION FINANCIÈRE À TRAVERS L’ENTREPRENEURIAT : LA MICROFINANCE EN AFRIQUE	Mise en place d'un programme d'accompagnement entrepreneurial à destination des femmes	Mise en place d'un programme d'accompagnement à destination des femmes entrepreneures, incluant la définition des processus de sélection, la présélection des partenaires et la définition d'une trajectoire de déploiement	M
	Développement de l'inclusion des femmes par nos institutions de microfinance	Définition et mesure du nombre de : - femmes clientes - femmes clientes ayant accès à un crédit - femmes ayant accès à des services digitaux - part des crédits octroyés aux femmes dans l'encours global	M
		Définition en 2026 d'un objectif 2030 au niveau consolidé du réseau Finafrica, accompagné de cibles spécifiques pour chaque filiale, adaptées à la situation propre à chacune d'entre elles	M
	Mise en place de crédits RSE à des fins sociales et environnementales	• Définition des caractéristiques des crédits RSE • Analyse de la viabilité financière des produits existants • Lancement de projets pilotes	M

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	ACTIONS	INDICATEURS ET CIBLES	
ACCOMPAGNER LES ENTREPRENEURS : ACCOMPAGNEMENT DES START-UP	Séances de formations déployées en interne offertes aux entreprises dans lesquelles le Groupe est investi	1 atelier thématique par an	M
	Ouverture de places pour les entrepreneurs aux formations organisées par le Groupe	Démarche d'amélioration continue	M
PROMOUVOIR UNE CULTURE ENTREPRENEURIALE : MÉCÉNAT ET PARTICIPATION À DES ASSOCIATIONS OU ENTREPRISES À IMPACT ET À DES INITIATIVES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL	Définition et mise en œuvre d'un programme structuré de mécénat expert auprès d'associations ou d'entreprises à impact, bénéficiant à des collaborateurs mécènes en fin de carrière (55 ans et plus)	✓ Communication auprès des salariés et ciblage des collaborateurs bénéficiaires	M
		✓ • Nombre de collaborateurs mécènes • Démarche d'amélioration continue	M
	Mise en œuvre d'un partenariat de mécénat avec la Garde nationale, avec la mise à disposition de 2 semaines de temps de travail par collaborateur	✓ Appel et suivi des candidatures	M

Légende

M

Engagement de moyens

✓

Objectif atteint en 2025



PILIER 2

DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

La dimension humaine est au cœur de la stratégie d'entreprise à mission du Groupe Duval, avec trois perspectives :

- l'égalité des chances avec des formations qualifiantes pour des jeunes en insertion professionnelle en Afrique ;
- le renforcement de l'égalité entre femmes et hommes ;
- le développement des compétences des collaborateurs en matière des responsabilité sociale et environnementale.

50 %
de femmes cadres en CDI*

*Périmètre Holding & Immobilier

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION	INDICATEURS ET CIBLES
AGIR POUR LA SENSIBILISATION/ FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS COLLABORATEURS	Enrichir chaque année les propositions d'actions de formation et de sensibilisation sur les sujets RSE, accessibles à 100 % des collaborateurs	Organisation d'actions de formation et de sensibilisation autour d'un thème défini annuellement (par exemple des formations telles que la Fresque du Climat ou un module de e-learning sur la biodiversité)
		Suivi du nombre d'actions de formation et de sensibilisation et du nombre de participants
		✓ Mise à disposition de modules de e-learning RSE (conformité, taxonomie verte, la RSE par métier, santé et bien-être au travail...) et suivi du nombre de participants
		✓ Développement d'actions et de partenariats pour promouvoir l'emploi des salariés en situation de handicap (notamment avec des EA/ESAT locaux, des actions de sensibilisation, des actions en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi et avec DuoDay)

M

M

M



POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Le Groupe s'engage à développer durablement les compétences de ses collaborateurs et à accompagner la gestion de leurs parcours professionnels.

Cette politique vise à :

- favoriser l'adaptation continue des collaborateurs aux évolutions des métiers et des emplois ;
- assurer l'alignement entre les compétences individuelles et les besoins stratégiques de l'entreprise ;
- soutenir la performance collective et individuelle ;
- renforcer l'employabilité et l'engagement des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le développement des compétences repose sur une approche proactive, équitable et responsabilisante, dans laquelle l'entreprise et les collaborateurs sont acteurs de leur parcours professionnel.

Cette politique s'inscrit dans une logique :

- inclusive, en tenant compte de la diversité des profils, des générations et des parcours ;
- durable, en anticipant les compétences de demain et en valorisant l'expérience ;
- solidaire, en favorisant l'engagement citoyen et la transmission des savoirs.

• S1 - Compétences

Légende

M

 Engagement de moyens

✓

 Objectif atteint en 2025



MODALITÉS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le Groupe privilégie une approche mixte combinant plusieurs modalités d'apprentissage :

- **Formations internes** : un catalogue de formations internes, conçu sur mesure, est mis à disposition afin de répondre aux besoins d'un large éventail de métiers et de profils. Les besoins en formations sont identifiés et sélectionnés notamment lors des entretiens annuels et professionnels.
- **Apprentissage digital** : les collaborateurs ont également accès à une plateforme digitale interne d'e-learning leur permettant de se former en toute autonomie, selon leur rythme, leurs besoins et leur agenda.
- **Développement professionnel** par l'expérience : les parcours peuvent être enrichis par des dispositifs favorisant l'apprentissage en situation de travail, la mobilité interne, la participation à des projets transverses ainsi que des actions de parrainage.

DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS

Afin de répondre aux besoins de populations ciblées et de sécuriser les parcours professionnels, le Groupe déploie des dispositifs dédiés comme par exemple :

- **Graduate programmes** : des programmes structurés proposés à des jeunes diplômés afin de faciliter leur intégration, d'accélérer le développement de leurs compétences et de préparer l'accès à des fonctions à responsabilité.
- **Mécénat de compétences** pour les collaborateurs de 55 ans et plus : le Groupe encourage la valorisation de l'expertise et la transmission des savoirs à travers un dispositif de mécénat

de compétences, permettant aux collaborateurs expérimentés de s'engager dans des missions d'intérêt général tout en développant de nouvelles compétences.

- **Partenariat avec la Garde nationale** : le Groupe a signé un partenariat avec la Garde nationale, reconnaissant et soutenant l'engagement citoyen de ses collaborateurs. Ce partenariat contribue au développement de compétences transverses telles que le leadership, la gestion de crise et l'esprit de collectif.

INTÉGRATION DES ENJEUX RSE

Le développement des compétences intègre pleinement les engagements du Groupe en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

À ce titre, des formations et dispositifs spécifiques sont proposés sur des thématiques telles que :

- la transition énergétique et environnementale,
- la biodiversité ;
- l'inclusion, la diversité et l'égalité professionnelle ;
- les valeurs éthiques, la citoyenneté et la conformité.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- Le Groupe met à disposition les outils, dispositifs et ressources nécessaires au développement des compétences et des parcours.
- Les managers accompagnent leurs équipes dans l'identification des besoins, l'orientation des parcours et le suivi du développement des compétences.
- Les collaborateurs sont acteurs de leur évolution professionnelle et s'engagent activement dans leur parcours de développement.

POLITIQUE DE GESTION DES EFFECTIFS ET DES RÉMUNÉRATIONS

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre une gestion responsable et durable des effectifs et des rémunérations afin de renforcer la culture d'entreprise, de consolider la confiance des collaborateurs envers le Groupe et de garantir des pratiques de rémunération justes et attractives. Cette politique vise notamment à :

- assurer un niveau de rémunération au minimum aligné avec les pratiques du marché ;
- attirer, fidéliser et retenir durablement les talents ;
- favoriser l'engagement et la performance collective et individuelle ;
- soutenir une croissance durable et équilibrée des activités du Groupe.

PRINCIPES DE GESTION DES EFFECTIFS

La politique de gestion des effectifs s'appuie sur une vision à long terme des besoins en compétences et en ressources humaines, en lien avec la stratégie du Groupe. Il privilégie la mobilité interne comme levier prioritaire de recrutement et de rétention des talents, favorisant ainsi la fidélisation, la diversité des parcours et le développement des compétences avec des possibilités d'évolution professionnelle, de mobilité fonctionnelle et géographique.

Cette politique contribue également à :

- renforcer l'engagement des collaborateurs sur le long terme ;
- préserver les compétences clés et les savoir-faire stratégiques ;
- limiter le turnover par des parcours professionnels attractifs et lisibles.

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES COLLABORATEURS

L'intégration des nouveaux collaborateurs est conçue comme une étape clé de leur réussite, de leur engagement et de leur fidélisation au sein de l'entreprise. Elle est pilotée par le manager, avec l'appui des fonctions support et vise à faciliter l'appropriation des missions, de la culture, des valeurs et des règles de fonctionnement. Selon les activités, des dispositifs d'intégration adaptés sont également prévus pour les collaborateurs saisonniers. Par ailleurs, certaines filiales ont mis en place des programmes de parrainage, destinés à accompagner les nouveaux entrants et à favoriser leur compréhension de la culture, des codes et des valeurs de l'entreprise, contribuant ainsi à leur intégration durable.

• S1 – Gestion des effectifs

SUIVI DES CARRIÈRES ET DIALOGUE PROFESSIONNEL

Les entretiens annuels et professionnels constituent des outils essentiels du suivi des parcours et des carrières, et participent activement à la rétention des talents. Ils permettent notamment :

- d'évaluer la contribution et la performance ;
- d'identifier les axes de réussite et les axes d'amélioration ;
- de recueillir les souhaits d'évolution et de mobilité ;
- d'aligner les aspirations individuelles avec les besoins du Groupe.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération du Groupe repose sur les principes suivants :

- l'équité interne, garantissant la cohérence des rémunérations entre des postes et des responsabilités comparables ;
- l'attractivité externe, afin de rester compétitif sur les marchés de l'emploi ;
- la cohérence globale, en lien avec la stratégie et la performance économique du Groupe ;
- la reconnaissance de la performance, individuelle et collective, comme levier d'engagement et de fidélisation.

DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET INCLUSION

La mixité et la diversité constituent des valeurs fortes du Groupe. À ce titre, celui-ci s'engage à promouvoir :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'inclusion des personnes en situation de handicap ;
- la non-discrimination sous toutes ses formes.

Ces principes s'appliquent à l'ensemble des processus de gestion des effectifs, de rémunération et de rétention des talents.

GOVERNANCE ET PILOTAGE

La gouvernance de la politique de gestion des effectifs et des rémunérations est assurée par la fonction Ressources Humaines. Elle couvre l'ensemble des activités du Groupe en France et à l'international. Des revues annuelles sont organisées avec la participation en bouclage final du comité exécutif afin de garantir la cohérence, l'équité et le respect de la politique de rémunération interne, du pilotage des enjeux et des orientations stratégiques du Groupe.

Développer le capital humain et promouvoir l'égalité des chances : les actions, indicateurs et cibles

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTIONS	INDICATEURS ET CIBLES	
AGIR POUR LA SOLIDARITÉ VIA NOTRE FONDATION	Enrichissement de formations qualifiantes dans les métiers du Groupe Duval à des fins d'insertion des jeunes	Nombre de jeunes accompagnés chaque année ciblé : + 60 jeunes par an	↑
	Suivi du nombre de bénéficiaires accompagnés chaque année	Sondage auprès des alumni pour évaluer le taux d'insertion des jeunes après la formation plomberie	M

OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTION	INDICATEURS ET CIBLES	
PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE RÉMUNÉRATION	Délibération annuelle sur la politique de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et salariale au sein du Conseil d'Administration avec la DRH du Groupe	Suivi des indicateurs d'égalité professionnelle suivants : écart de rémunération à poste égal entre femmes et hommes, nombre de femmes à des postes de direction, index de l'égalité professionnelle > 85 pts	M

NOTRE SECOND ENGAGEMENT STATUTAIRE

Créer de la
valeur durable
au service des
territoires



Le Groupe Duval dispose d'un fort maillage territorial en France et une présence dans une vingtaine de pays. Cet ancrage territorial, associé à une grande diversité d'activités, va de la promotion immobilière, de l'investissement et de la gestion d'actifs aux services financiers, ainsi qu'à l'exploitation de parcours de golf et au logement géré. Il positionne le Groupe comme un acteur du développement économique, de la création d'emplois locaux et de la préservation de l'environnement dans les territoires où il opère.



PILIER 3

INVESTIR DANS LES TERRITOIRES EN SOUTENANT L'EMPLOI ET LES PARTIES PRENANTES LOCALES

115 M€

investis dans nos activités
locales en 2025

La stratégie d'entreprise à mission du Groupe Duval s'inscrit pleinement dans son ancrage territorial et dans les relations qu'il entretient avec ses parties prenantes.

Du fait de ses activités immobilières, d'exploitation et de microfinance, le Groupe renforce son soutien à la création d'emplois, ses partenariats avec ses partenaires locaux ou encore ses projets régionaux de développement de panneaux photovoltaïques. Il s'agit également pour le Groupe d'étendre sa stratégie RSE à l'ensemble de ses fournisseurs par des engagements éthiques et environnementaux de leur part, et en privilégiant le recours à des produits locaux et responsables.

POLITIQUE RELATIVE À LA RELATION AVEC LES FOURNISSEURS

Le Groupe Duval est engagé à renforcer ses partenariats avec ses fournisseurs et à les sensibiliser aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. À ce titre, l'ensemble de ses fournisseurs de rang 1 sont invités à signer sa Charte Éthique et Conformité afin d'encadrer au mieux ses relations et s'assurer du respect des droits humains, de la lutte contre la corruption, de l'environnement, du droit international du travail tout au long de sa chaîne de valeur, en conformité avec les principes fondateurs du Pacte mondial des Nations Unies.

Pour aller plus loin, le Groupe s'engage également à privilégier les achats de produits locaux et/ou porteurs d'un critère écologique ou social, ainsi qu'à développer des clauses environnementales dans les contrats fournisseurs, renforçant ainsi son engagement environnemental et contribuant à la réduction des émissions carbone liées aux achats.

- E1 - Scope 3 • E1 - Scopes 1 & 2 • E1 - Énergie
- G1 - Relation fournisseurs



CRÉER DE LA VALEUR DURABLE AU SERVICE DES TERRITOIRES

Investir dans les territoires en soutenant l'emploi et les parties prenantes locales : les actions, indicateurs et cibles

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	ACTIONS	INDICATEURS ET CIBLES	
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE LOCAL ET CRÉATION D'EMPLOIS	Définition d'une méthodologie pour le calcul du nombre d'emplois directs et indirects créés par des projets locaux	Méthodologie de calcul	M
	Développement du nombre de projets photovoltaïques en région	4 projets en région (Alsace, Gironde, Corrèze et Vaucluse) représentant plus de 16 000 m² et 4 505 MWh/an	↑
	Poursuite de notre partenariat avec les banques régionales	Suivi et renforcement des partenariats avec les banques régionales	▲
PARTENARIATS AVEC LES FOURNISSEURS LOCAUX	Avoir tous les fournisseurs directs signataires de la Charte Éthique et Conformité (lors des nouveaux contrats et des renouvellements) permettant de participer au devoir de vigilance	100 % des fournisseurs directs	↑
	Privilégier les achats de produits locaux/nationaux et/ou porteurs d'un critère écologique ou social	Suivi des fournisseurs locaux et de produits labellisés (ex. produit en France, AB, AOC)	▲
	Développer les clauses environnementales dans les contrats fournisseurs	Intégration d'une clause RSE en lien avec notre stratégie et/ou la taxonomie européenne	M

Légende

↑ Trajectoire d'amélioration continue

▲ Seuil à respecter

M Engagement de moyens



PILIER 4

**DÉVELOPPER NOS
ACTIVITÉS AVEC
UNE VISION À LONG
TERME ET DANS UNE
DÉMARCHE DURABLE**

42 %

des projets livrés en 2025
par Duval Développement sont porteurs
d'un label environnemental

Quatrième pilier de la stratégie de l'entreprise à mission du Groupe Duval : la préservation de l'environnement.

Le Groupe s'engage à mener une action forte en matière climatique, avec un engagement chiffré et des mesures de réduction de son impact en termes d'émissions de gaz à effet de serre d'une part, une analyse des risques et un plan d'adaptation aux aléas climatiques à court, moyen et long termes d'autre part.

En matière de biodiversité et de gestion de l'eau, les activités golfiques sont les plus matérielles et se mobiliseront à travers des diagnostics et des plans d'actions pour préserver et régénérer la biodiversité, et réduire les besoins et la consommation en eau.

Les autres activités du Groupe mettront en place des actions à leur échelle pour mieux suivre et piloter la consommation d'eau, et développer une offre plus respectueuse de l'environnement.

POLITIQUE DE DÉCARBONATION

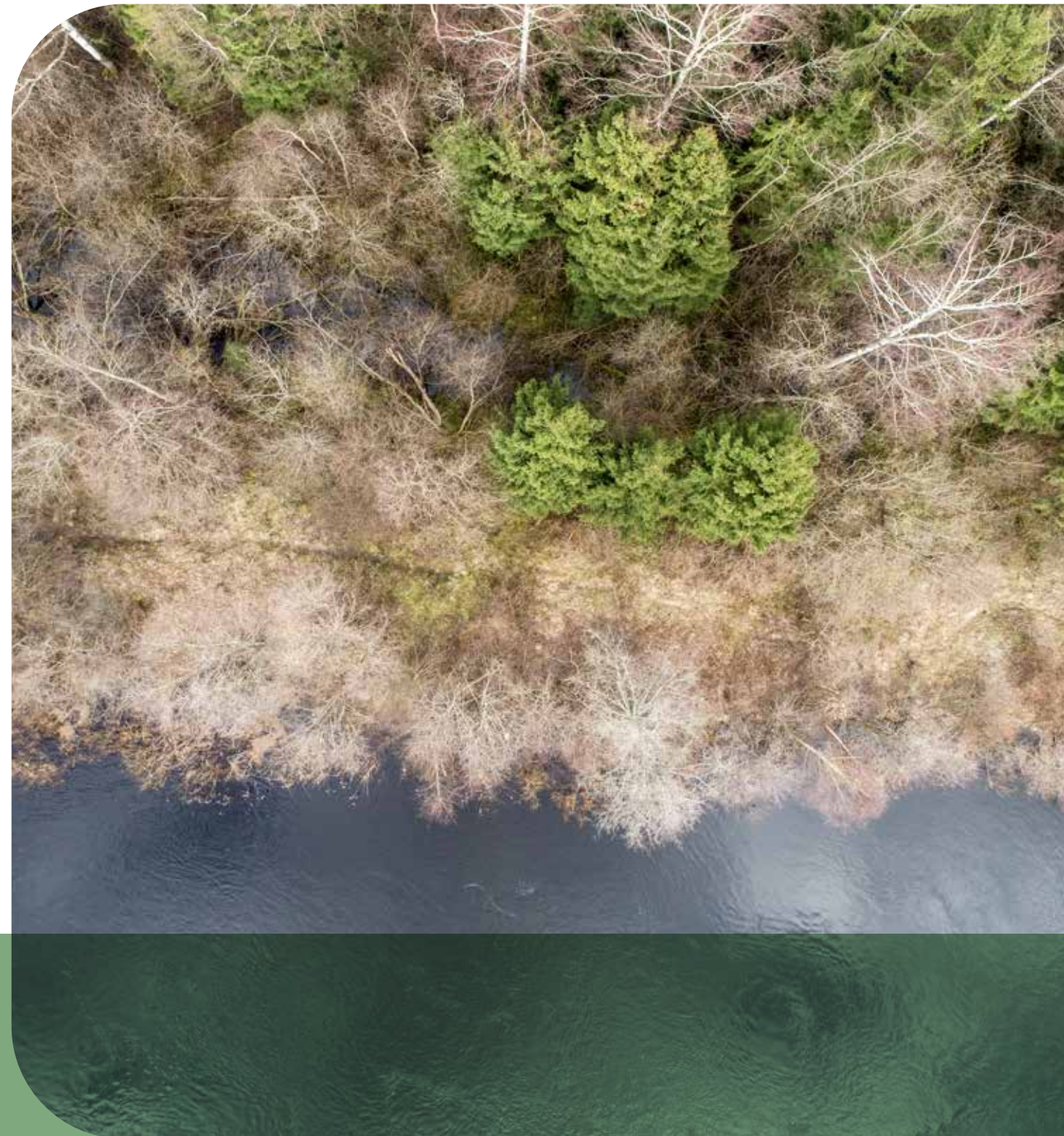
Le Groupe Duval s'engage à réduire durablement son empreinte carbone en déployant des plans de sobriété énergétique et des investissements annuels adaptés aux modèles économiques des filiales. Ces actions visent à atteindre les objectifs fixés dans la trajectoire de décarbonation, en cohérence avec la stratégie RSE 2026–2030.

Le bilan carbone réalisé en 2024 servira d'année de référence pour calculer la réduction des émissions des gaz à effet de serre liés à l'énergie consommée correspondant aux scopes 1, 2 et 3. Les objectifs sont exprimés en intensité carbone par m² et déclinés sur trois horizons de temps : 2027, 2030 et 2050..

Afin de s'assurer de la conformité avec la trajectoire, le bilan carbone sera réalisé tous les ans avec l'outil Sweep, permettant ainsi d'automatiser les calculs et d'en simplifier la vérification. Les premiers exercices seront menés avec l'accompagnement d'un cabinet expert indépendant.

Cette trajectoire de décarbonation s'accompagne d'objectifs de certification environnementale des nouveaux bâtiments construits par la filiale de promotion immobilière en France (BREEAM, LEED, HQE, DGNB) et en Afrique (EDGE). Une diversité de mesures cible le scope 3 des émissions, telles que le déploiement de bornes de recharge électriques sur les parkings des Foncières et le renforcement des annexes environnementales des baux afin de faciliter l'amélioration de la performance énergétique des actifs en collaboration avec les enseignes locataires.

• E1 - Scope 3 • E1 - Scopes 1 & 2 • E1 - Énergie



POLITIQUE D'ADAPTATION AUX ALÉAS CLIMATIQUES

Le Groupe Duval définit actuellement une stratégie d'adaptation aux aléas climatiques afin d'anticiper et de gérer les risques qui y sont liés.

Cartographie des risques physiques et plan d'adaptation

Une étude est actuellement en cours afin d'identifier les risques climatiques auxquels le Groupe sera exposé à horizon 2030, 2050 et 2090, couvrant près de 900 sites en France et à l'international.

Cette analyse prend en compte l'ensemble des aléas liés à la température, au vent, à l'eau et aux masses solides. Elle comporte une cartographie des risques, la définition d'un guide méthodologique pour élaborer une stratégie d'adaptation, ainsi que, de manière plus ciblée, des plans d'action spécifiques pour quatre sites pilotes représentatifs du patrimoine du Groupe Duval.

- E1 - Risques physiques



OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTIONS	INDICATEURS ET CIBLES
S'ENGAGER SUR UNE TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION ET D'ADAPTATION ALIGNÉE SUR LA SCIENCE	Définition d'une trajectoire de décarbonation et mise en place de plans d'actions dédiés	✓ • Trajectoire de décarbonation à horizon 2027, 2030 et 2050 • Plan CapEx par filiale à horizon 2030
	Intégration d'une annexe environnementale dans les baux commerciaux	✓ Intégration systématique d'une annexe environnementale dans les nouveaux baux commerciaux et lors des renouvellements
	Déploiement des labels/certifications environnementales des projets immobiliers	% d'opérations livrées :
		✓ Passage progressif de 30 à 50 % des opérations à horizon 2027
		✓ 100 % des opérations labellisées Edge
	Déploiement des bornes de recharge dans la foncière	✓ Plan de déploiement
		✓ Passage de 60 à 80 % de nouveaux parkings équipés à horizon 2027
	Définition d'un plan d'adaptation aux risques physiques	✓ Analyse de la sensibilité aux risques physiques du Groupe Duval et plan d'action d'adaptation

Légende

- ↑

Trajectoire d'amélioration continue
- M

Engagement de moyens
- ✓

Objectif atteint en 2025

POLITIQUE DE PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DE RESTAURATION DE LA NATURE

Le Groupe Duval déploie des actions visant à préserver la diversité de la faune et de la flore locales, à limiter la dégradation ou destruction des habitats naturels et d'espèces, ainsi qu'à réduire l'artificialisation des sols.

LA FILIALE GOLFS

À travers sa filiale Bluegreen & UGolf, le Groupe participe au programme « Entreprises Engagées pour la Nature » mis en œuvre par l'Office Français pour la Biodiversité, participant ainsi à structurer sa politique, sur la base d'un diagnostic et d'un plan d'actions validés par des experts.

Pour aller plus loin, 100 % des golfs visent à être labellisés « Golf pour la biodiversité », selon une méthodologie développée par la Fédération Française des Golfs et le Muséum National d'Histoire Naturelle, avec environ 15 nouveaux golfs labellisés chaque année d'ici 2030. Des actions concrètes seront ainsi mises en œuvre, telles que le développement ou la création de nouvelles prairies et de zones refuges, la suppression progressive de traitements phytosanitaires ou la formation du personnel technique.

La filiale ambitionne également de préserver plus de 50 % des surfaces golfigues en zones naturelles et de doter tous les golfs d'abris à abeilles.

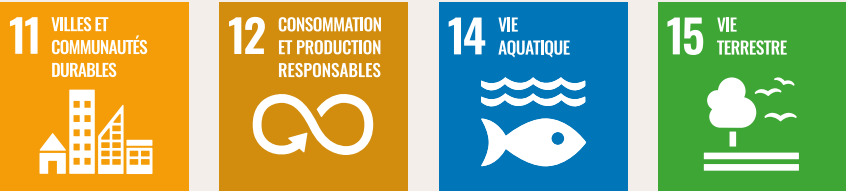
LES PÔLES IMMOBILIER ET LOGEMENT GÉRÉ

Le Groupe agit également dans l'immobilier et le tourisme pour préserver et restaurer les écosystèmes, gérer durablement les sols, l'eau et réduire l'artificialisation des sols.

Les filiales Duval Développement et Alamo intègrent systématiquement des écologues dans leurs projets pour aider à la préservation de la biodiversité, à l'incorporation d'espaces verts, de toitures végétalisées et de jardins urbains dans les projets immobiliers.

Magora déploie une Charte Verte, incluant l'utilisation des produits bio et équitables dans les petits déjeuners de ses résidences, et la protection des pollinisateurs, avec un engagement à déployer des abris à abeilles dans ses établissements d'ici 2030.

• E4 – Biodiversité et écosystèmes



OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTIONS	INDICATEURS ET CIBLES
PRÉSERVER ET RESTAURER LA NATURE ET LA BIODIVERSITÉ	Développement du nombre de labels « Golfs pour la biodiversité »	+15 golfs/an labellisés 100 % des golfs labellisés en 2030
	Protection des pollinisateurs en déclin	Objectif zéro phyto
		% golfs disposant d'abris à abeilles
		✓ Passage progressif de 30 à 100 % des golfs équipés d'abris à abeilles
		50 établissements et 60 collaborateurs engagés dans l'installation d'abris à abeilles
	Déploiement de la charte Établissement Vert au sein d'Odalys Vacances et des appart'hôtels Odalys City, incluant l'offre de petit déjeuner composé de produits issus de l'agriculture biologique	30 résidences Odalys Vacances 9 appart'hôtels Odalys City
	Définition d'une approche séquentielle contribuant à la ZAN (Zéro Artificialisation Nette)	Définir des engagements applicables pour les futurs projets de promotion

Légende

↑

Trajectoire d'amélioration continue

M

Engagement de moyens

✓

Objectif atteint en 2025

POLITIQUE D'OPTIMISATION DE LA GESTION DE L'EAU ET DES CONSOMMATIONS

Le Groupe Duval s'engage dans l'amélioration de la gestion de l'eau à travers la mise en œuvre des plans de sobriété, la modernisation des systèmes d'arrosage et des équipements, ainsi que le déploiement des mesures de substitution, dans une approche holistique eau-sol-biodiversité. Cette politique concerne tout particulièrement la filière golf, pour laquelle l'enjeu de l'eau est identifié comme matériel tant du point de vue de la matérialité d'impact que de la matérialité financière.

La filière golf s'est ainsi fixé l'objectif de réduire de 15 % sa consommation d'eau à horizon 2030 grâce à plusieurs leviers complémentaires. Le premier levier concerne la sobriété hydrique reposant sur un meilleur pilotage des besoins en eau via des systèmes d'arrosage centralisés et connectés, des stations météo locales, des sondes d'humidité du sol, des arroseurs à 180°, une double ligne d'arroseurs pour éviter le gaspillage. Parallèlement, le Groupe vise la conversion de 100 % des parcours vers des espèces végétales sobres en eau. Une solution additionnelle réside dans le développement de l'innovation, en expérimentant des solutions biologiques ou technologiques.

Afin d'éviter d'utiliser de l'eau issue des milieux naturels, l'objectif du Groupe est d'atteindre 25 % d'utilisation d'eau de substitution sur les parcours d'ici 2030. Des études de faisabilité seront menées pour les golfs situés à moins de 3 km d'une station d'épuration.

Les autres filiales – les foncières, la promotion immobilière et Magora – mettront en place un suivi rigoureux des consommations d'eau.

Par ailleurs, dans le cadre des nouvelles constructions ou rénovations lourdes, elles appliqueront la charte « Chantier vert » pour optimiser la gestion de l'eau et garantir le respect les critères de la taxonomie européenne. Magora déploie une Charte Verte, incluant l'utilisation des produits bio et équitables dans les petits déjeuners de ses résidences, et la protection des pollinisateurs, avec un engagement à déployer des abris à abeilles dans ses établissements d'ici 2030.

• E1 – Consommation d'eau



OBJECTIF OPÉRATIONNEL	ACTIONS	INDICATEURS ET CIBLES
PRÉSERVER LA RESSOURCE EN EAU	Développement du nombre d'études de faisabilité de REUT (Réutilisation des Eaux Usées Traitées) pour l'arrosage des golfs	Définition de la planification de 18 études pour atteindre 25 % d'utilisation d'eau de substitution
	Réduire la consommation	• Réduction de 15 % de la consommation d'eau • Convertir 100 % des parcours vers des espèces végétales sobres en eau • Développement de solutions innovantes
	Suivi des consommations d'eau	• Suivi des consommations d'eau des actifs (manuel ou automatique) • Mise en place de compteurs communicants • Plan d'actions pour réduire la consommation d'eau



05

LES PREUVES

Le Groupe Duval démontre de manière concrète et transparente la progression de ses engagements RSE.

Chaque année, son rapport d'engagement met en lumière les actions menées et les résultats obtenus, attestant d'une démarche structurée et mesurable. Le développement de projets bas-carbone et d'énergies renouvelables ainsi que la modernisation énergétique de ses bâtiments illustrent la mise en œuvre opérationnelle de ses engagements. Ensemble, ces éléments constituent des preuves solides d'une démarche RSE ambitieuse, concrète et durable.

1 • Utiliser l'entrepreneuriat au service d'une culture d'engagement

PILIER 1 : SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT ET INSUFFLER UNE CULTURE ENTREPRENEURIALE

Le premier pilier de notre stratégie vise à soutenir activement l'entrepreneuriat en insufflant une culture entrepreneuriale auprès des collaborateurs du Groupe, de ses clients et des start-up qu'il accompagne.

L'objectif fondamental est de mettre en lumière notre engagement en faveur de l'esprit d'initiative et d'innovation, valeurs essentielles à notre identité. À cet effet, nous nous employons tout d'abord à favoriser l'inclusion financière en Afrique, contribuant ainsi à son essor économique et social en permettant notamment un accès élargi aux micro-crédits. Par ailleurs, nous accompagnons plusieurs dizaines de start-up, véritables moteurs de croissance et d'innovation, en leur offrant un accompagnement adapté à leurs besoins spécifiques. Enfin, nous nous engageons à développer le mécénat d'entreprise, conscients que la responsabilité sociétale passe également par l'appui à des initiatives porteuses de valeurs et d'impact positif pour la société. Ainsi, ce pilier de notre société à mission incarne notre volonté de conjuguer performance économique et impact social.

FAVORISER L'INCLUSION FINANCIÈRE À TRAVERS L'ENTREPRENEURIAT : LA MICROFINANCE EN AFRIQUE

Mise en place d'un programme d'accompagnement entrepreneurial à destination des femmes

À travers ses activités de microfinance, Finafrica répond aux besoins des micro-entreprises, des TPE et des PME. En facilitant l'accès aux ressources financières adaptées, Finafrica contribue à consolider des filières de production dans le respect du développement durable.

En Guinée, moins de 7 % de la population a accès aux services financiers. Un enjeu majeur, notamment pour les femmes et les populations rurales. Pour y répondre, Finafrica Microfinance Guinée développe des solutions de financement adaptées aux besoins des entrepreneurs agricoles.

Pour soutenir le développement de l'entrepreneuriat rural et féminin, Finafrica Microfinance Guinée participe à un programme d'accompagnement des agriculteurs et agro-entrepreneurs, et tout particulièrement des femmes entrepreneures, œuvrant dans diverses chaînes de valeur agricoles du pays, notamment celles de l'ananas, de la mangue et de la pomme de terre. Soutenue par l'agence de développement belge Enabel et par l'organisation Desjardins International, l'équipe de Finafrica Microfinance Guinée conçoit des produits financiers adaptés aux réalités et aux besoins des micro, petites et moyennes entreprises agricoles.

Sur le terrain, cela se traduit par :

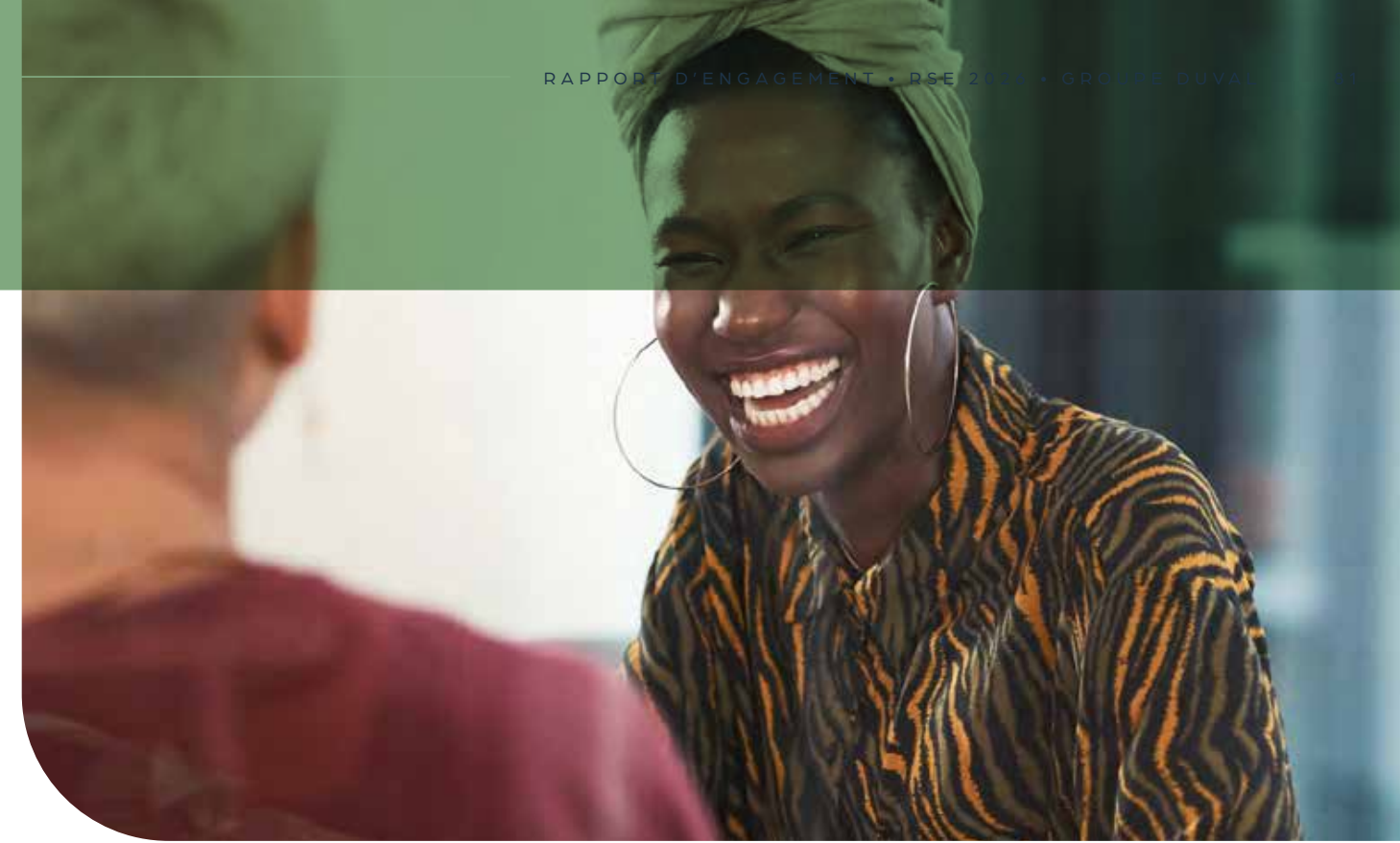
- le financement des micro-entreprises, TPE et PME agricoles ;
- le soutien à l'entrepreneuriat féminin ;
- la promotion de pratiques agricoles plus durables.

Pour soutenir l'égalité des genres, la stratégie d'intervention se focalisera sur les activités et opportunités économiques spécifiques aux femmes, prendra en compte leurs besoins particuliers et visera à atténuer les freins et obstacles auxquels elles sont confrontées quotidiennement.

Développement de l'inclusion financière des femmes par nos institutions de microfinance

Finafrica a parmi ses objectifs sociaux le développement de l'inclusion financière des femmes à travers les offres de nos institutions de microfinance. L'organisation suit avec des indicateurs précis l'atteinte de cet objectif.

En 2025, les 5 microfinances de Finafrica comptaient 52 % de clientes en 2025 et plus de 60 % de femmes emprunteuses dans le portefeuille clients. Les équipes des microfinances cherchent à mieux comprendre les besoins des clientes en concevant des produits adaptés ou des programmes d'accompagnement. Ainsi, Finafrica Microfinance Sénégal a lancé en octobre 2025 un crédit spécial « Femmes ».



Cette solution de financement accessible propose au Sénégal :

- jusqu'à 2 000 000 FCFA sans garantie ;
- un taux attractif de 0,8 % ;
- un soutien aux activités génératrices de revenus.

Disponible dans plusieurs agences, ce crédit illustre notre volonté de soutenir durablement les femmes dans leurs projets et initiatives économiques.

Une enquête d'évaluation et d'impact est prévue pour évaluer l'efficacité de ce crédit et son impact dans le développement de l'autonomie financière de nos clientes.

Mise en place de crédits RSE, à des fins sociales et environnementales

Cette année, les cinq microfinances de Finafrica ont réalisé avec l'appui du cabinet Cerise + SPTF un audit ESG pilote : le diagnostic ALINUS - ALigning INvestors due diligence and monitoring to the Universal Standards.

Cet audit a permis tout d'abord de dresser le profil des clients de Finafrica. On constate, grâce au benchmark des filiales de Finafrica avec les autres microfinances de la base de données SPI online, que celles-ci ont plus de clients ruraux que la moyenne, ciblant une population plutôt vulnérable. C'est un point fort en termes d'inclusion financière mais qui est aussi accompagné de contraintes financières plus fortes (petits prêts, suivi rapproché, enjeux climatiques pour les clients ruraux).

Les filiales sont particulièrement solides sur la protection des clients ainsi que sur la politique Ressources Humaines responsable, qui constituent deux dimensions exigeantes et prioritaires pour des institutions financières responsables.

En termes de performance environnementale, les filiales effectuent leur bilan carbone et ont mis en place des actions de maîtrise et de réduction de la consommation d'énergie, des écogestes et parfois des opérations de reboisement. Les filiales avec l'appui du siège initient le développement de crédits RSE et de crédits « verts » pour accompagner les clients dans leur adaptation aux changements climatiques. Sont en réflexion des crédits verts pour accompagner les agriculteurs et agricultrices vers des pratiques plus vertes, dans des adaptations culturelles et technologiques pour faciliter leur résilience.

L'évaluation de l'impact des produits a été initiée aussi en 2025. Trois instances de microfinances du Groupe Finafrica ont participé à l'enquête mondiale Microfinance Index Impact, menée par 60 Decibels, leader international de la mesure d'impact social. Cette enquête annuelle permet d'interroger des milliers de clients de microfinances en Afrique, Asie et Amérique latine pour mieux comprendre l'impact des produits financiers sur leurs vies et leurs entreprises. L'exercice Microfinance Index Impact 2025 a permis d'écouter plus de 24 400 clients de 85 prestataires de services financiers dans 39 pays.

Dans le cas de Finafrica, plus de 850 clients ont été interrogés afin d'analyser certaines dimensions d'impact des crédits sur les revenus et la vie des emprunteurs, par exemple l'impact économique, l'amélioration des conditions de vie ou encore la résilience des ménages. Chacune des trois enquêtes a aussi permis de remonter des informations relatives à la satisfaction des clients vis-à-vis des organisations.

Les résultats sont encourageants : plus de 90 % des bénéficiaires constatent une amélioration de leur qualité de vie, et la majorité d'entre eux observent une progression de leurs revenus, ce qui participe à leur inclusion financière et au développement économique local.



ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRENEURS : SOUTIEN AUX START-UP

Le Groupe propose des sessions de formation internes destinées aux entrepreneurs des start-up dans lesquelles il investit, leur offrant ainsi un appui concret pour renforcer leurs compétences. Des places sont ouvertes à des entrepreneurs pour participer aux formations organisées par le Groupe. À ce jour, cinq entrepreneurs ont bénéficié de ces formations, principalement axées sur le développement personnel, telles que la prise de parole en public ou la négociation. Conscients que l'entrepreneuriat est un apprentissage continu, nous considérons l'accès à ces formations comme une opportunité précieuse pour accélérer la croissance de leurs entreprises.

PROMOTION DE LA CULTURE ENTREPRENEURIALE : MÉCÉNAT ET ENGAGEMENT ASSOCIATIF

Le Groupe a mis en place un programme structuré de mécénat expert destiné aux collaborateurs âgés de 55 ans et plus, en fin de carrière, souhaitant s'engager auprès d'associations ou d'entreprises à impact social ou environnemental.

Dans le cadre de notre démarche RSE, et fort du succès de la journée solidaire rassemblant plus d'une vingtaine d'associations, le programme « Mécénat Experts » vise à faciliter une transition douce entre la vie professionnelle et l'engagement associatif à la retraite.

Les collaborateurs peuvent consacrer entre une demi-journée et deux jours par mois, sur leur temps de travail, à des activités telles que le mentorat, la participation à des projets associatifs ou l'accompagnement de jeunes ou de seniors. Ils ont la possibilité de s'impliquer dans une association déjà connue ou d'être accompagnés dans le choix d'une structure correspondant à leurs compétences et aspirations.

TÉMOIGNAGE



Rémi Rebord,
directeur général
de Sépric

Avoir la chance de participer à l'action « Mécénat Experts » lancée par le service RH, en m'impliquant avec DUO for a JOB, est une expérience profondément enrichissante. Cette association œuvre depuis des années pour l'insertion professionnelle des jeunes, notamment ceux en situation précaire.

Accompagner un mentoré dans sa recherche d'emploi, à travers la transmission des savoirs et le partage d'expérience, va plus loin qu'un simple échange de conseils : cela nécessite de conserver, à chaque instant, un regard bienveillant et une écoute attentive, pour un soutien moral essentiel.

La transmission intergénérationnelle permet de tisser des liens de confiance, de valoriser des compétences souvent invisibles et de redonner espoir à des parcours parfois marqués par des difficultés majeures. Ce lien humain, précieux, presque familial, crée un pont entre passé et avenir, renforçant la cohésion sociale et révélant la richesse de la diversité.

En tant que mentor, je mesure combien chaque petit pas vers l'autonomie est une victoire partagée et la réussite de la vision sociétale de l'entreprise.





Fidèle aux valeurs du Groupe Duval porté par la volonté de servir la mission d'entreprise, Finafrica affirme une forte ambition sociale qui veut favoriser l'inclusion financière et soutenir l'entrepreneuriat féminin. À travers le développement de produits financiers et de programmes d'accompagnement adaptés, nos institutions de microfinances innovent pour contribuer à une croissance plus inclusive et créatrice de valeur sur leurs territoires d'implantation.



Cécile Carlier
Responsable RSE/impact Afrique,
référente conformité



Signature le 13 octobre 2025, à l'École militaire, en présence du général François-Xavier Poisbeau
Paris (75)



SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LE GROUPE DUVAL ET LA GARDE NATIONALE

Le Groupe Duval a récemment signé une convention de partenariat avec la Garde nationale. Cet accord illustre notre volonté de soutenir celles et ceux qui s'engagent au service de la société et de valoriser les initiatives citoyennes au sein du Groupe. Grâce à ce partenariat, nous vous offrons la possibilité de concilier plus facilement missions citoyennes et activité professionnelle, tout en conservant sa rémunération.

Les collaboratrices et collaborateurs déjà réservistes, ou souhaitant le devenir, auront ainsi la possibilité de participer à des missions de sécurité civile, de soutien aux forces armées ou à des actions éducatives et solidaires. Cette démarche s'inscrit pleinement dans notre raison d'être d'entreprise à mission : générer un impact positif dans la société, encourager les engagements individuels et renforcer le collectif.



Notre stratégie RSE 2030 prend tout son sens lorsque chaque collaborateur devient acteur. En cultivant l'esprit d'entreprendre et en investissant dans le développement du capital humain, nous donnons à chacun les moyens de contribuer à une performance responsable, pérenne et porteuse de sens.



Odile Duro
Directrice Ressources Humaines
Holdings et Immobilier



PILIER 2 : DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Agir pour la sensibilisation, la formation et le développement des collaborateurs.

AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Engagé pour la santé et le bien-être de ses collaborateurs, le Groupe a déployé plusieurs initiatives visant à créer des moments de convivialité au sein de ses filiales tout au long de l'année, à l'occasion de déjeuners, séminaires, aménagement des espaces extérieurs et d'installations sportives qui sont essentiels à la vie du Groupe.

Une politique de télétravail est en place au niveau de certaines filiales du Groupe selon l'activité afin de favoriser autant que possible l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

À ce titre, le comité exécutif du Groupe demande à ce qu'un suivi tout au long de l'année des principaux indicateurs sur le sujet soit réalisé afin de pouvoir mettre en œuvre un plan d'amélioration si nécessaire.

La direction des Ressources Humaines organise des formations en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi qu'une sensibilisation des managers sur cette thématique importante à l'instar des formations sur les risques psychosociaux ainsi que de nombreux e-learning à disposition sur « Mon Espace RH ».

La santé et la sécurité au travail constituent un axe prioritaire au sein de notre société. Nous veillons à ce que ces principes soient systématiquement respectés par et pour l'ensemble des collaborateurs, afin de garantir un environnement de travail sûr, sain et conforme à nos engagements.



BLUEGREEN ET UGOLF

La prévention des risques demeure un axe majeur de notre politique RH. Ainsi, 47 collaborateurs ont été formés au Sauveteur Secouriste du Travail (SST), 30 à la sécurité incendie et 17 aux habilitations électriques (formations initiales et recyclages).

La santé et la sécurité de nos collaborateurs demeurent une priorité permanente. Cette démarche s'appuie notamment sur :

- l'actualisation progressive des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) sur l'ensemble des golfs ;
- des actions de prévention face aux épisodes de fortes chaleurs, avec la diffusion de recommandations, l'adaptation des conditions de travail et des bonnes pratiques d'hydratation ;

- le renforcement de la sécurité des équipements et des véhicules de service grâce à des contrôles réguliers et à la diffusion de consignes d'utilisation ;
- le suivi des accidents du travail, accompagné d'une analyse systématique des causes et de la mise en œuvre de plans d'actions correctifs.

À travers l'ensemble de ces dispositifs, Bluegreen & UGolf poursuivent une démarche d'amélioration continue visant à développer les compétences, préserver la santé et la sécurité des collaborateurs et accompagner durablement les évolutions de leurs métiers.

AFRIQUE : EFT SA RÉCOMPENSÉE POUR SON ENGAGEMENT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

EFT SA a reçu le Trophée AISS Construction 2025, décerné par la Caisse de la Sécurité Sociale du Sénégal et le comité prévention de l'ISSA-Construction, en reconnaissance de notre engagement exemplaire en matière de Santé et sécurité au travail (SST) sur le programme Espace Diobass. Cette nouvelle distinction, après celle reçue en 2022, témoigne des progrès constants de notre politique de SST. En trois ans, nous avons renforcé notre démarche avec la mise en place d'un comité dédié, d'un service médical interne, de campagnes de prévention et d'un meilleur suivi des accidents et incidents. Sur les 32 recommandations formulées en 2022, 25 ont d'ores et déjà été mises en œuvre avec succès, et les 7 restantes sont en cours de réalisation.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Notre Groupe attache une importance particulière à la formation et à la montée en compétences en favorisant notamment la mobilité interne et l'évolution des parcours.

Chaque année, plus d'une dizaine de thématiques sont proposées, comme à titre d'exemples : formations métiers, formations en management, des programmes dédiés au développement personnel et des formations aux outils informatiques.

En 2025, le Groupe a mis l'accent sur le management, notamment via des ateliers spécifiques : mener des entretiens annuels efficacement. L'entretien annuel constitue un moment managérial essentiel, favorisant un échange constructif entre le manager et le collaborateur. Il permet de faire le bilan de l'année écoulée, de valoriser les réalisations, d'identifier les axes de développement et de définir ensemble les objectifs et perspectives pour l'année à venir.

Dans la majorité de nos filiales, une plateforme « Mon Espace RH » comprenant des e-learning est à disposition des collaborateurs.

FORMATION DU PERSONNEL VALÚDO

À São Tomé, Valúdo attache une importance particulière au renforcement des compétences de ses collaborateurs ainsi qu'à la formation de leaders au sein de ses équipes. En partenariat avec l'ONG MPC, un ensemble d'activités a été mis en œuvre, aboutissant à l'élaboration d'un plan de développement sectoriel et de compétences destiné aux responsables de chaque section. Un séminaire de renforcement des capacités a ainsi été organisé, offrant l'occasion d'approfondir les savoirs et de consolider les aptitudes en matière de gestion d'équipes.

Parallèlement, avec l'appui des experts de COLEAD, Valúdo a engagé la première phase d'un programme de formation en vue de la création d'une plateforme de développement interne des compétences, dont la mise en place, amorcée en 2024, s'est poursuivie en 2025.

Notre Groupe est également pleinement impliqué dans la formation professionnelle des jeunes et des personnes en situation de réinsertion ou de reconversion professionnelle. Tout au long de l'année, les différents pôles d'activités du Groupe proposent des stages et des contrats en alternance. Plusieurs stagiaires et alternants ont ainsi eu l'opportunité de poursuivre leur parcours au sein du Groupe à l'issue de leur formation.

Une grande campagne d'alternance a été mise en place en 2025 (44 postes sur le périmètre central / Holdings et Immobilier).

MOBILITÉ

La mobilité interne constitue un levier stratégique de développement des compétences et des parcours professionnels. Elle vise à offrir aux collaborateurs des opportunités d'évolution tout en répondant aux besoins de l'entreprise par la valorisation des talents internes. En favorisant l'acquisition de nouvelles compétences, la mobilité interne contribue à renforcer l'engagement des collaborateurs, à fidéliser les talents et à accompagner les évolutions des métiers ainsi que les transformations de l'organisation.

TÉMOIGNAGE



Basile Boussemart,
chargé de mission chez
Duval Développement
Caraïbes

C'est à l'occasion d'un stage à l'international, durant mon cursus universitaire, que j'ai découvert le Groupe Duval, au Cambodge. J'ai effectué un stage de 8 mois, à Phnom Penh, dans le domaine de l'efficacité énergétique. Une première expérience particulièrement enrichissante qui m'a donné envie de poursuivre l'aventure...

À l'issue de ce stage, j'ai eu l'opportunité d'effectuer ma dernière année d'études en alternance. J'ai donc rejoint les équipes de Duval Développement Hauts-de-France, au développement foncier. Cette expérience s'est naturellement prolongée par une embauche en CDI, toujours sur cette activité.

Puis quelque temps plus tard, dans le cadre d'un projet personnel, j'ai sollicité une mobilité interne vers la Martinique. Le Groupe m'a une nouvelle fois accordé sa confiance, en me proposant une mission de deux ans au sein de la division des actifs immobiliers.

De Phnom Penh à Lille puis à la Martinique, ces différentes mobilités illustrent les opportunités offertes par le Groupe Duval et la confiance accordée à ses collaborateurs.

BLUEGREEN & UGOLF

Chez Bluegreen & UGolf, le développement des compétences constitue un levier essentiel de performance, d'évolution professionnelle et de prévention des risques. Notre politique de formation accompagne les collaborateurs tout au long de leur parcours afin de renforcer leur expertise, leur sécurité et leur employabilité.

En 2025, 175 collaborateurs ont bénéficié d'une ou plusieurs actions de formation, représentant près de **1 800 heures de formation réalisées**.

Les formations dispensées répondent aux enjeux opérationnels de nos métiers et s'articulent autour de trois grands axes :

- **24 %** des heures de formation ont concerné les métiers du golf (entretien des parcours, arrosage, accueil client, tutorat, parcours golifiques...) ;
- **45 %** ont été consacrées à la santé et à la sécurité au travail (SST, habilitations électriques, incendie, CACES...) ;
- **31 %** ont porté sur le développement des compétences transverses et l'accompagnement des collaborateurs.

Les équipes terrain bénéficient également des formations réglementaires nécessaires à leurs activités, notamment le Certiphyto. Obligatoire pour les collaborateurs concernés, cette certification permet d'assurer une utilisation raisonnée des produits phytopharmaceutiques, de renforcer la protection de la santé et de l'environnement et de garantir un entretien durable des parcours. Elle constitue un levier essentiel pour maintenir des terrains de golf de qualité tout en répondant aux enjeux de transition écologique.

Au-delà des formations techniques, Bluegreen & UGolf poursuivent le développement de parcours adaptés aux besoins de chacun. En 2025, 24 collaborateurs ont suivi un parcours managérial afin d'accompagner leur évolution vers des fonctions d'encadrement.

Neuf collaborateurs ont bénéficié d'une formation bureautique pour renforcer leur autonomie numérique et deux collaborateurs ont suivi une formation en préparation mentale visant à développer la confiance en soi, l'adaptabilité et la posture professionnelle.

Golf Bluegreen de Baden,
Morbihan (56)



Égalité femmes-hommes

En 2025, les femmes représentent 50 % de l'effectif total et de l'effectif cadre. La mixité et la diversité sont des valeurs fondatrices pour le Groupe Duval. Elles sous-tendent l'ensemble de nos activités. Par ailleurs, le Groupe a signé la charte de la parité dans l'immobilier, portée par l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier (OCPI). Dans ce cadre, le Groupe s'engage avec 4 objectifs fondamentaux :

- avoir un suivi des objectifs et des résultats en matière de « **performance parité** » au sein de son comité exécutif et son comité de direction ;
- **garantir l'égalité salariale** entre les femmes et les hommes ;
- **augmenter le pourcentage de femmes à des postes de direction** y compris opérationnelle et stratégique, ainsi qu'au sein du comité exécutif et du comité de direction ;
- **favoriser la prise de parole de l'entreprise** et refuser d'intervenir sur un panel non mixte de trois intervenants ou plus.

Le Groupe a également retenu six objectifs complémentaires dans le cadre de la charte :

- **donner un juste accès aux formations** aux hommes et aux femmes ;
- formation : **éviter les biais cognitifs** ;
- **équilibre vie privée** : accompagner les femmes et les hommes dans leur équilibre au sein de leur vie privée ;
- mesurer les embauches et les promotions en matière de **parité** ;
- **favoriser un environnement mixte** à toutes les étapes de recrutement ;
- **fixer la rémunération objectivement**, sans tenir compte du genre des collaborateurs.

Pilier de notre modèle, la question de la mixité et de la diversité ne se pose pas seulement au moment du recrutement : elle fait partie intégrante de notre culture d'entreprise et de notre engagement en faveur de l'égalité réelle des chances.

En 2025, Magora a obtenu la note de 92/100 à l'index égalité femmes/hommes au sein des résidences Odalys Vacances et Odalys Campus, 89/100 chez Odalys City et 75/100 pour Flower Campings. Cet index est mesuré au travers de plusieurs indicateurs : écarts de rémunération, accès aux augmentations, accès aux promotions et accès aux postes à responsabilité.

Une démarche volontariste en matière d'emploi et d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap

Le Groupe Duval s'engage à respecter les principes d'égalité des chances et à les défendre dans toutes ses filiales, en France et à l'international ainsi qu'à travers des partenariats.

Le Groupe contribue à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap à travers des actions de recrutement, des aménagements de poste et des campagnes de sensibilisation auprès des collaborateurs.

Pendant la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, nous continuons à renforcer notre culture de l'inclusion afin de mieux comprendre les réalités du handicap au travail et de poursuivre la construction d'un environnement vraiment inclusif.

Un parcours e-learning était disponible durant toute cette semaine thématique via Mon Espace RH.

En 2025, les e-learning suivants étaient proposés :

- **Le handicap : mieux comprendre pour mieux agir collectivement.** Découvrir les différentes formes de handicap et les principes essentiels d'une inclusion réussie.
- **Qu'est-ce que le handicap invisible ?** Identifier les handicaps non visibles et leur impact dans la vie professionnelle.
- **Emploi et handicap en 2025 : où en est-on ?** Faire le point sur les avancées et les défis qui demeurent.
- **Neurodiversité au travail : comprendre et mieux accompagner.** Reconnaître la diversité cognitive et adapter nos pratiques.
- **Accompagner les troubles DYS et le TDAH :** mieux comprendre ces troubles pour favoriser un accompagnement adapté.



Chez Bluegreen & UGolf, nous poursuivons le développement d'une politique d'inclusion visant à **favoriser l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'ouverture de la pratique du golf aux personnes en situation de handicap.**

Cette démarche se traduit par la mobilisation de plusieurs leviers concrets. Nous développons progressivement nos partenariats avec le secteur protégé et adapté en faisant appel à des **ESAT** pour la réalisation de différentes prestations. Ces collaborations contribuent au développement de l'emploi des travailleurs en situation de handicap tout en répondant à nos besoins opérationnels.

Nous participons également à des actions de recrutement et de sensibilisation favorisant la rencontre entre les employeurs et les candidats en situation de handicap, notamment à travers des ateliers de recrutement organisés avec nos partenaires locaux.

En 2025, le golf de Baden a participé au DuoDay, une initiative nationale qui permet à une personne en situation de handicap de former un duo avec un professionnel durant une journée. Ce dispositif favorise la découverte des métiers, l'immersion en entreprise, la professionnalisation des participants et contribue à faire évoluer le regard porté sur le handicap en milieu professionnel.

Faire du golf un sport ouvert à chacun quelle que soit sa situation

Notre engagement se traduit également par une politique volontariste en faveur du sport adapté : **formation de nos enseignants au diplôme golf adapté sports et handicap**, ouverture de nos **écoles de golf** à des **sections parakids**, l'accueil de sections sport et santé et handigolf, organisation d'**activités paragolf** au bénéfice d'Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (**ESAT**) et pour des Instituts Médico-Éducatifs (**IME**) et partenariat avec le Cercle Sportif de l'Institution Nationale des Invalides (**CSINI**). **Les golfs de Roissy et du Haras de Jardy** sont des sites pionniers sur l'ensemble de ces initiatives.

Des compétitions inclusives à rayonnement local et international

Nos structures accueillent chaque année des compétitions handigolf qui dépassent largement nos frontières.

Parmi elles, le scramble golf inclusif du **golf de Marolles-en-Brie**, organisé en partenariat avec le comité départemental du 94, réunit dans une même partie deux joueurs valides et une personne en situation de handicap, une formule simple, symbole de rencontre et de partage.

Le golf international de Roissy s'est imposé comme une référence dans l'organisation de compétitions internationales paragolf. Précurseur dans ce domaine, il a accueilli cette année **l'Open International Paragolf**, événement majeur placé sous le signe du dépassement de soi, du partage et de l'excellence sportive.

Les golfs de Baden, Bourges, Toulouse La Ramée et Lyon Chassieu accueillent également chaque année des Grands Prix internationaux paragolf, confirmant ainsi l'ancrage national de notre engagement.

Une visibilité nationale pour une cause qui nous tient à cœur

En 2025, le Grand Prix paragolf de Roissy a bénéficié d'une couverture nationale exceptionnelle grâce à la présence des équipes de « **Tout le Sport** », offrant une formidable vitrine aux actions portées par Bluegreen & UGolf en faveur de l'inclusion. Une reconnaissance qui illustre l'impact et la légitimité de notre démarche.



L'ATELIER DU POISSONNIER

Du côté des ressources humaines, l'IME et les jeunes en situation de handicap

Depuis 2022, nous avons engagé un partenariat avec l'Institut Médico-Éducatif (IME) de Coutances afin d'aider des jeunes en situation de handicap à mieux définir leur projet professionnel.

Une fois par semaine, et parfois plus selon notre charge d'activité, une dizaine de jeunes viennent nous prêter main-forte sur des travaux de logistique : faire des cartons, les dater, les étiqueter ou encore préparer des conditionnements. Selon la saison, ils participent également à l'entretien de nos espaces verts.

Guidés par leurs éducateurs et par notre équipe, ces jeunes ont ainsi la possibilité de :

- développer des compétences techniques ;
- acquérir des gestes professionnels ;
- apprendre à travailler en équipe.

Et cela dans un cadre sécurisant et fraternel.



MAGORA

Depuis fin 2024, Magora accélère pour sa part ses actions pour faire de l'inclusion et de l'égalité des chances une réalité au quotidien. Un comité handicap a vu le jour en décembre, rassemblant des représentants de toutes les marques et services de la filiale. Une politique handicap a été mise en place, fondée sur des actions concrètes, au service de l'inclusion, de l'égalité des chances et de l'accompagnement durable de nos collaborateurs.

Nos engagements

- Développer l'emploi, en renforçant le recrutement et en mobilisant des partenariats spécialisés ;
- accompagner et former, en sensibilisant toutes nos équipes pour ancrer une véritable culture inclusive ;
- maintenir dans l'emploi, grâce à des solutions individualisées : aménagements de poste, organisation du travail adaptée, suivi RH et médical, mobilisation des aides AGEFIPH ;
- collaborer avec le secteur protégé et adapté, en développant nos partenariats en faveur du handicap (EA/ESAT), pour valoriser les achats responsables en lien avec l'AGEFIPH, chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Nouveautés 2025

- Challenge #Handipoursuite, un jeu interactif pour sensibiliser autrement au handicap au travail ;
- ateliers d'initiation à la langue des signes française pour encourager une communication toujours plus inclusive, avec les Les Papillons de Jour ;
- partenariat avec Hello handicap qui a permis l'organisation d'un job dating digital et une poursuite des actions pour faciliter l'intégration.

Magora a également participé pour la 5^e fois au salon Inclusiv'Day, salon permettant aux entreprises publiques et privées de découvrir et de se familiariser avec de nouvelles innovations sociales au service d'une société plus inclusive. Une opportunité pour les équipes Ressources Humaines d'enrichir leur approche en matière de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

À l'occasion de la SEEPH 2025, nous avons participé pour la quatrième année au #DuoDay. Plus de 40 collaborateurs ont partagé leur quotidien avec des personnes en situation de handicap, formant des duos au sein de nos établissements et de nos sièges. Cette journée d'échanges a permis de révéler des talents, de sensibiliser nos équipes et de renforcer notre engagement en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances.

Magora a également déployé des vidéos de sensibilisation assorties d'un tutoriel et d'un test sur les sujets du handicap, du harcèlement et du sexisme à destination des collaborateurs des sièges et de l'exploitation. Une formation a également été mise en place pour les managers.



Engagement associatif

FONCIÈRES

Patrimoine & Commerce a poursuivi les partenariats au sein de ses centres commerciaux, tels qu'un partenariat local et associatif avec la mairie et les commerces locaux pour le centre commercial du Creusot (71), et a mis en place une convention de mécénat pour les festivals Les Rugissantes (art de la rue) et Les Folles Escales (musique). Par ailleurs, des partenariats financiers ont été noués à Cherbourg avec l'équipe de handball évoluant en Proligue, l'équipe de roller hockey de Cherbourg en Nationale 1, ainsi qu'avec l'association Toutes pour Elles, engagée dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

Parallèlement à cette initiative, le centre commercial a adhéré à l'association des commerçants du centre-ville de Cherbourg (50).

Par ailleurs, les centres commerciaux mettent également en place des partenariats avec de nombreuses associations locales et nationales,

en leur proposant par exemple de tenir des stands dans la galerie des centres, comme au centre commercial de Cherbourg qui a accueilli, lors d'événements caritatifs, des associations comme le Téléthon, les Restos du Cœur, Caap Sida, la Banque alimentaire, Accrochats ou encore le Relais enfants. Le centre commercial de Cherbourg organise aussi des actions solidaires tout au long de l'année pour différentes actions de sensibilisation (Movember, Octobre Rose, collecte de jouets pour les enfants lors de la période des fêtes). En 2025, le centre commercial a aussi accueilli les pompiers de Cherbourg dans le cadre de la journée nationale de la résilience. Il est prévu pour 2026 d'organiser avec la préfecture maritime un événement pour les 400 ans de la marine nationale et une exposition virtuelle sur le thème du millénaire de Guillaume le Conquérant avec l'agglomération du Cotentin et la région Normandie.

Cherbourg (50), Movember,
Intervention de Camille Lacourt



MAGORA

Magora a reconduit en mars 2024 pour une durée de 3 ans son partenariat initié en 2021 avec la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) en soutien aux femmes victimes de violences conjugales. Pour leur venir en aide, le Groupe met chaque année à disposition des 80 associations partenaires de la FNSF 100 appartements sur une durée moyenne de 3 mois au sein de ses appart'hôtels Odalys City et de ses résidences Odalys Vacances, soit environ 10 000 nuitées.

Cet engagement fort sur la durée avec la FNSF inclut également une formation et une sensibilisation des équipes Ressources Humaines aux mécanismes des violences conjugales, aux dispositifs d'aide existants comme la ligne d'écoute nationale 3919-Violences Femmes Info, et la détection et l'accompagnement des personnes dans cette situation au sein de Magora.

De plus, les équipes exploitation, au sein des établissements Odalys City et Odalys Vacances, ont été formées en juin dernier pour sensibiliser de nouveau les personnes susceptibles d'être en contact avec les femmes mises à l'abri.

Ces quatre dernières années, ce sont plus de 150 victimes de violences conjugales et 140 enfants qui ont ainsi pu bénéficier d'un studio et commencer à se reconstruire dans un environnement à la fois bienveillant et à distance des violences.

Magora est également engagé à faire vivre la solidarité au sein de la société en favorisant l'accès aux vacances pour tous à travers deux partenariats :

- **Partenaire depuis 2015 de la fondation Je pars, tu pars, il part,** Magora a accueilli cette année plus de 110 familles défavorisées en vacances pour une durée d'une semaine en période de vacances scolaires. Un partenariat étendu au réseau Flower Campings avec la mise à disposition cette année de 25 séjours supplémentaires.
- **Partenaire depuis 2022 d'Action Enfance,** fondation ayant pour mission d'accueillir, de protéger et d'éduquer des fratries en danger, de la petite enfance à la vie adulte. Magora met à disposition chaque année plus d'une centaine de séjours en gratuité ainsi que de nombreux séjours proposés à des tarifs préférentiels afin de permettre aux enfants et à leurs éducateurs de pouvoir partir en vacances une semaine à la mer ou à la montagne.

Sur la seule année 2025, un total de 220 séjours de 7 nuits ont été mis à disposition de manière gracieuse pour ces deux associations. À horizon 2030, Magora s'engage à augmenter de 10 % le nombre de nuitées offertes par an.





Afin de favoriser l'égalité des chances, Magora a également mis en place un partenariat avec l'**Afev**, une association qui lutte contre les inégalités scolaires. Nous avons renouvelé pour la 5^e année consécutive notre partenariat avec l'Association de la fondation étudiante pour la ville (Afev). Ce partenariat, qui unit un acteur privé de l'hébergement étudiant et une association engagée pour l'égalité des chances, permet à de nombreux étudiants résidant dans les résidences Odalys Campus de s'impliquer activement dans des actions de mentorat et de solidarité.

Grâce aux rencontres organisées par l'Afev, plusieurs étudiants ont pu rejoindre l'association en tant que mentors, en mettant leur énergie et leur temps au service de la lutte contre les inégalités sociales et éducatives. L'Afev, reconnue d'intérêt général depuis 1991, mobilise plus de 18 000 étudiants mentors à travers la France. Chaque semaine, ces jeunes bénévoles consacrent 2 heures de leur temps pour accompagner des enfants et des jeunes en fragilité, afin de les soutenir dans leur parcours scolaire et de les aider à retrouver confiance en eux et en leurs capacités.

AFRIQUE : DON DU SANG

Le 2 octobre, nous avons organisé en Côte d'Ivoire la première opération de don du sang volontaire, marquant une nouvelle étape dans notre engagement en faveur du développement durable et de la solidarité. À Abidjan, un fait marquant : seuls deux donneurs étaient recensés avant l'opération. Aujourd'hui, l'ensemble des participants sont désormais enregistrés comme donneurs potentiels, un véritable atout pour les prochaines campagnes ! Cette initiative s'inscrit dans la volonté de renforcer notre ancrage local et de contribuer activement aux enjeux de santé publique sur le continent africain. Menée en partenariat avec le Centre national de transfusion sanguine (CNTS) et le cabinet médical Umed, cette opération visait à soutenir la Banque de sang de Côte d'Ivoire, confrontée à de fortes pénuries qui touchent notamment les femmes enceintes, les enfants et les accidentés.

Pour une première mobilisation, 60 % des collaborateurs attendus ont répondu présents, un résultat salué par les équipes du CNTS pour la qualité de l'organisation et la forte implication des participants. Nos équipes de Pelegrina Immobilier CI, Finafrica CI et de la Holding se sont réunies dans une ambiance conviviale et solidaire, illustrant pleinement

l'esprit d'engagement et de cohésion qui anime le Groupe. Portée par notre direction des Ressources Humaines, cette initiative démontre combien la solidarité peut aussi renforcer les liens internes et donner du sens à l'action collective. Gratuite et rendue possible grâce au soutien de notre partenaire médical Umed, cette première édition ouvre la voie à un engagement durable du Groupe en faveur du don de sang et, plus largement, d'actions citoyennes à impact positif, en phase avec nos valeurs.



Agir pour la solidarité via notre fondation.

DES FORMATIONS QUALIFIANTES DANS LES METIERS DU BTP

Centre technique Don Orione (Côte d'Ivoire)

Notre fondation soutient, avec l'Institut européen de coopération et de développement, le Centre technique Don Orione de Bonoua. Récemment, nous avons réussi à mobiliser un financement auprès de l'Agence Emploi Jeunes, une structure étatique dédiée à la formation et à l'insertion des jeunes ivoiriens, qui a permis de pérenniser les formations qualifiantes courtes en électricité et en plomberie proposées par le Centre de Bonoua aux jeunes actifs pendant les mois d'été.

Parallèlement, pour répondre à une demande croissante en main-d'œuvre qualifiée, nous avons élargi nos actions au lycée professionnel et industriel de Bouaké. Nous y avons lancé une formation courte en plomberie-sanitaire et, face au manque d'infrastructures, nous avons financé la construction de nouveaux ateliers de travaux pratiques. Au total en 2025, 180 jeunes ont pu acquérir les compétences nécessaires pour devenir rapidement opérationnels et s'insérer durablement dans la vie active.

Lycée Industriel Professionnel de Bouaké

Trente stagiaires, dont quatre filles du lycée professionnel et industriel, ont déjà terminé la formation courte qualifiante en plomberie-sanitaire. Ils ont reçu leurs attestations de formation 2025, au terme de 3 mois, soit 400 heures de formation pratique et théorique. La cérémonie de remise des certificats s'est déroulée en présence du directeur régional de la formation professionnelle, d'entreprises locales, de la Chambre des métiers de Bouaké. Dans le cadre de ces actions, nous développons un partenariat pluriannuel : avec l'Institut européen de coopération et de développement, nous avons lancé cette formation courte et la réhabilitation des ateliers de travaux pratiques du lycée. Avec le soutien de Finafrica Microfinance Côte d'Ivoire, une sensibilisation à la gestion financière et au micro-crédit a été dispensée aux jeunes pour mieux les préparer à la gestion d'entreprise, un certain nombre de jeunes se destinent à devenir artisans indépendants. Le besoin en accompagnement de la jeune génération est essentiel, notamment à Bouaké, seconde ville du pays.

DANS ES MÉTIERS DU DESIGN ET AMEUBLEMENT

La Fondation Duval s'engage dans la promotion du design africain avec le Young Designers Workshop

En 2025, La Fondation Duval a initié un partenariat avec le programme The Young Designers Workshop en Côte d'Ivoire. Ce programme, initié en 2021 par le designer international Jean Servais Somian, vise à former et à professionnaliser une nouvelle génération de jeunes designers africains.

Cette deuxième édition, à laquelle la Fondation s'associe, permet à 10 jeunes designers de se former dans leur pratique professionnelle et artistique. Pendant une année, au sein des ateliers de Jean Servais Somian à Grand-Bassam, ils sont accompagnés dans la création de 4 à 5 pièces par des maîtres en ferronnerie, ébénisterie et sculptures diverses y compris avec des matériaux de récupération.

Leurs œuvres seront ensuite exposées dans le cadre de la Fondation Donwahi, espace dédié à l'art contemporain à Abidjan, qui abrite aussi des événements culturels, résidences d'artistes et ateliers créatifs pour la jeunesse.

La Fondation Duval, au-delà d'un soutien financier, contribuera au programme en apportant son réseau de promotion et de commercialisation que représentent les centres commerciaux du Groupe et les résidences hôtelières Magora. En effet, ces lieux pourront abriter des expositions éphémères des œuvres des jeunes artistes, renforçant leur commercialisation. Autre valeur ajoutée, il est envisagé de compléter la formation des jeunes designers par des cours sur l'entrepreneuriat, la création et gestion d'entreprise, la commercialisation via des mécénats de compétence des collaborateurs du Groupe Duval.



Jean Servais Somian et Romarice Joyce N'Goran, une des jeunes élèves en design



2 • Créer de la valeur durable au service des territoires

PILIER 3 : INVESTIR DANS LES TERRITOIRES EN SOUTENANT L'EMPLOI ET LES PARTIES PRENANTES LOCALES

Un Groupe engagé avec ses partenaires.

Disposant d'une forte présence régionale, en France comme à l'international, le Groupe s'engage à avoir un impact positif sur les territoires et à participer au développement des économies locales.

La dynamique de dialogue et d'échange continu entre le Groupe et l'ensemble des parties prenantes – collectivités territoriales, investisseurs et riverains – lui permettent de concevoir des projets pérennes, qui intègrent les contraintes et enjeux de chaque acteur.

Les filiales du Groupe réalisent des enquêtes de satisfaction auprès de leurs clients afin de pouvoir apprécier la qualité des services rendus ou des produits proposés, et d'identifier les axes d'amélioration éventuels.



CONFORMITÉ

Notre Groupe est engagé dans le respect des normes éthiques et le partage des valeurs avec ses fournisseurs

Pour notre Groupe familial, croissance va de pair avec croissance responsable et développement durable. L'éthique et la conformité sont des composantes essentielles de la croissance responsable.

Ainsi, depuis son adhésion, en 2017, au Global Compact des Nations Unies, notre Groupe est fier d'intégrer dans sa stratégie d'entreprise les dix principes relatifs au respect des droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Notre Charte Éthique et Conformité est un texte de référence exprimant, sur la base de nos valeurs, les engagements selon lesquels les collaborateurs de notre Groupe développent leurs activités. Elle s'applique en France et à l'international, partout où le Groupe est présent. Encourager le respect de normes éthiques strictes pour nous-mêmes et nos partenaires commerciaux est essentiel pour entretenir la confiance et garantir notre réussite sur le long terme.

De plus, le Groupe est partenaire du Groupe Accor via la plateforme d'achats Astore, qui référence des fournisseurs selon plusieurs critères formulés par une charte d'achats responsables. Par exemple, sur le volet environnemental spécifiquement, les fournisseurs s'engagent à mesurer leur empreinte carbone et à définir et implémenter un plan de réduction de leurs émissions.

PROMOTION IMMOBILIÈRE

Créer une valeur durable au cœur des territoires

La branche immobilière du Groupe Duval inscrit ses projets dans une logique d'ancrage territorial durable. Au-delà de la réalisation d'opérations immobilières, elle entend contribuer au développement économique, social et environnemental des territoires où elle intervient.

Chaque opération est pensée à partir des besoins locaux, des usages existants et des attentes des parties prenantes. Cette approche facilite son intégration dans l'environnement et crée de la valeur pour les habitants, les collectivités et les acteurs économiques du territoire.

Le dialogue est au cœur de cette démarche. Dès les premières études, les élus, riverains, usagers, associations et partenaires économiques sont associés afin d'identifier les enjeux propres à chaque territoire et enrichir les projets par une concertation continue.

Cette méthode collaborative permet de concevoir des opérations mieux adaptées aux attentes locales, plus acceptées et plus qualitatives dans leurs usages.

Construire avec les acteurs du territoire

Un projet immobilier mobilise un écosystème varié d'entreprises, de bureaux d'études, d'artisans et de partenaires locaux.

Lorsque cela est possible, le Groupe s'appuie sur les compétences présentes localement afin de soutenir l'emploi, renforcer les circuits économiques de proximité et contribuer au dynamisme des filières régionales.

Cette logique de partenariat associe également les associations, les acteurs de l'économie sociale et solidaire ainsi que de jeunes entreprises innovantes, notamment sur les nouveaux usages, la qualité des espaces de vie et les solutions environnementales.

Ces coopérations nourrissent une dynamique collective au service des territoires.

Réduire les impacts des chantiers : une charte chantier à faible impact environnemental

Pour limiter les nuisances des opérations de construction, Alamo a défini une charte de chantier à faible impact environnemental, applicable à l'ensemble des opérations.

Cette charte formalise plusieurs engagements visant à améliorer les conditions de réalisation des travaux tout en réduisant leurs impacts environnementaux :

- optimisation des circuits de livraison afin de limiter les déplacements et les émissions associées ;
- recours à du matériel limitant les émissions sonores et les consommations énergétiques ;
- respect des horaires de chantier et planification des interventions les plus bruyantes sur des périodes limitées ;
- protection des compagnons grâce au port systématique des équipements de protection adaptés ;

- implantation des installations de chantier afin de créer un écran acoustique lorsque la configuration du site le permet ;
- désignation d'un référent chantier assurant le dialogue avec les riverains pendant toute la durée des travaux ;
- intégration des exigences environnementales et acoustiques prévues dans les démarches de certification, notamment HQE.

Cette organisation limite les nuisances, améliore les conditions de travail des entreprises et renforce l'acceptabilité des projets auprès des riverains.

New Station (Paris, 75)



Déployer une politique d'achats responsables au service des territoires

Dans le prolongement de son ancrage territorial, Alamo structure progressivement une politique d'achats responsables appliquée aux opérations de promotion immobilière. Cette démarche vise à intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans la relation avec les fournisseurs et les partenaires mobilisés sur les projets.

Elle traduit la volonté de concilier performance économique, maîtrise des risques, qualité des prestations et contribution positive aux territoires.

Cette politique s'appuie sur une approche globale de la chaîne d'approvisionnement. Elle encourage le recours à des solutions plus sobres, à des partenaires engagés et à des pratiques d'achats mieux encadrées, afin de renforcer la qualité et la traçabilité des opérations.

Elle s'organise autour de quatre axes principaux :

- **réduire l'empreinte environnementale des achats** en privilégiant des produits écoconçus, recyclables ou réemployables, en limitant les émissions de gaz à effet de serre et en intégrant l'analyse du cycle de vie ;
- **favoriser des partenaires responsables** en s'appuyant, lorsque cela est possible, sur les entreprises locales, les acteurs de l'économie sociale et solidaire et les fournisseurs engagés en matière de droits humains, de conditions de travail et d'éthique ;
- **renforcer la gouvernance des achats** en intégrant des critères RSE dans les consultations, les contrats et l'évaluation des fournisseurs, au moyen d'indicateurs de suivi et d'audits réguliers ;
- **mobiliser les équipes et les partenaires** grâce à des actions de sensibilisation, des échanges avec les fournisseurs stratégiques et un suivi régulier des objectifs RSE.

En structurant ainsi ses achats, le Groupe Duval contribue à limiter les impacts de ses opérations, à sécuriser ses approvisionnements et à développer des partenariats durables avec les acteurs mobilisés sur les territoires.

MAGORA

Magora valorise le respect de critères sociaux et environnementaux dans les relations avec ses clients, et notamment à travers plusieurs initiatives :

- **la conclusion de partenariats avec les offices de tourisme et les acteurs économiques locaux** afin de promouvoir le tourisme local et d'ancrer sa présence territoriale ;
- **le choix de fournisseurs locaux pour les prestations de petits déjeuners proposés dans ses Résidences Happy Senior**, au sein de son offre City Vacances ;
- **la conclusion de partenariats pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap** : des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et des Entreprises Adaptées (EA) et l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

L'ATELIER DU POISSONNIER : NOS ENGAGEMENTS ÉCOLOGIQUES, NOS RICHESSES HUMAINES

Depuis plusieurs années, L'Atelier du Poissonnier s'engage pleinement en faveur des trois piliers vertueux du développement durable. Cette démarche nous permet de conjuguer de meilleures performances humaines, économiques et environnementales.

Parce qu'une petite structure a aussi un rôle important à jouer, nous avons mis en place un certain nombre d'actions qui se nourrissent et se complètent.

Des poissons issus de la pêche durable

Nous transformons des produits issus de la pêche française tels que le maquereau, les noix de Saint-Jacques, ou des espèces labellisées MSC telles que le cabillaud, le colin-lieu. Ces labels sont garants d'une pêche responsable, et c'est notre priorité.

En 2025, 64 % des produits de la mer que nous avons achetés étaient de pêche française et/ou labellisés MSC. Notre objectif est d'augmenter encore ces chiffres afin de valoriser notre savoir-faire français et surtout la pêche responsable.

Des approvisionnements locaux

Nous favorisons les fournisseurs locaux dans le Grand Ouest pour valoriser l'économie locale et éviter les transports néfastes pour notre environnement. En 2025, plus de 30 % de l'intégralité de nos achats étaient réalisés auprès de fournisseurs situés dans un rayon de 200 km autour de notre atelier.

À travers ces différentes actions, L'Atelier du Poissonnier poursuit son engagement en faveur d'un développement durable concret, fondé sur la responsabilité environnementale, l'ancrage territorial et l'humain.

64 %

des produits de la mer que nous avons achetés en 2025 étaient de pêche française et/ou labellisés MSC.



BLUEGREEN ET UGOLF

Bluegreen & UGolf s'ancrent durablement dans leurs territoires et ouvrent leurs pratiques aux enfants en mettant en place un golf scolaire.

L'accès aux personnes à mobilité réduite est également facilité sur les golfs par des aménagements spécifiques.

Par ailleurs, Bluegreen & UGolf entretiennent des relations régulières avec les pouvoirs publics et la Fédération Française de Golf sur des sujets environnementaux (gestion raisonnée de l'eau, la suppression de produits phytosanitaires et la préservation de la biodiversité) et sociétaux (accès à la pratique aux joueurs en situation de handicap et organisation de tournois handigolf). Bluegreen & UGolf sont représentés au sein des instances fédérales de golf et apportent un conseil stratégique sur la transition écologique et une expertise sur l'utilisation de la ressource en eau et l'entretien durable des parcours.

FONCIÈRES

La filiale spécialisée dans la gestion d'actifs privilégie le recours à des prestataires locaux pour favoriser les circuits courts et s'inscrit ainsi dans une démarche durable de création d'emplois directs et indirects dans les territoires.

En investissant sur son patrimoine existant pour la rénovation, ou dans le contexte de nouveaux projets de développement, les foncières génèrent de l'emploi direct lié aux travaux ; la disponibilité de locaux de commerces permet le développement d'activités de différentes natures, elles-mêmes génératrices d'emplois. Sépric propose des partenariats avec les missions locales pour l'emploi lors des phases de recrutement de ses preneurs.

Ainsi les emplois générés par les locataires de Patrimoine & Commerce sont issus de la proximité immédiate des magasins, ce qui permet de limiter les émissions de CO₂ en raccourcissant au maximum les trajets domicile/travail de ces salariés.

Le centre commercial du Creusot (71) a par exemple eu recours à des artisans locaux (plombiers, serruriers, électriciens, éboueurs). Les équipes du centre commercial de Cherbourg (50) ont quant à elles organisé de nombreux forums de l'emploi et des actions conjointes avec des associations locales qui œuvrent pour des causes sociales, telles qu'Octobre Rose, Sidaction et le Secours Populaire. La ville de Cherbourg (50) a mis gracieusement à disposition un local en décembre 2025 et a subventionné les frais de fonctionnement d'une boutique de seconde main, Geev. Ce lieu permettait de collecter les objets inutilisés afin de leur offrir une seconde vie plutôt que de les voir devenir des déchets. Cette initiative contribue concrètement à réduire les déchets grâce au don et au réemploi, tout en soutenant le développement de l'économie circulaire à l'échelle locale. Elle favorise également de nouveaux usages plus responsables au sein du territoire.

Le Groupe Duval travaille sur un projet à Lognes (77), depuis 2025, pour répondre à un enjeu majeur du territoire : l'accès à des logements abordables. L'ambition est claire : transformer d'anciens bureaux en environ 60 logements accessibles à des foyers qui peinent à se loger à des prix raisonnables. Ce projet repose sur un choix fort en matière de sobriété immobilière : réhabiliter l'existant plutôt que construire du neuf. En conservant la structure béton des bâtiments, le projet limite l'utilisation de nouvelles ressources et réduit l'impact environnemental du chantier.

Concrètement, ces futurs logements proposeront une offre locative à prix maîtrisé, avec des loyers inférieurs d'environ 10 à 15 % au loyer de référence du marché local. Les résidents bénéficieront également de logements pensés pour améliorer leur quotidien, avec des cuisines équipées et une meilleure maîtrise des charges. L'impact est aussi social et territorial. Une partie des logements pourra être temporairement réservée à la commune de Lognes afin de répondre à des besoins locaux spécifiques et d'apporter une solution concrète aux habitants du territoire.

Geev, Cherbourg (50)





Plateforme logistique, Moselle (57)

DUVAL ÉNERGIES

En 2025, Duval Énergies a achevé le développement de son premier lot de projets photovoltaïques en toiture et ombrières de parking pour une puissance totale de 16,8 MW, en remportant notamment à trois reprises les appels d'offres de la commission de régulation de l'énergie pour la réalisation et l'exploitation de centrales solaires sur bâtiment.

Le financement de ce premier lot, représentant une surface équipée d'environ 70 000 m² de panneaux solaires et produisant chaque année plus de 18 GWh d'électricité renouvelable,

est en cours sur l'année 2026. Les premières réalisations seront mises en œuvre dès le second semestre 2026 et se poursuivront sur l'année 2027.

Duval Énergies poursuit le développement de son portefeuille de projets photovoltaïques tout en diversifiant ses activités vers le stockage d'énergie, le pilotage et la modulation des consommations, afin de contribuer au soutien du réseau électrique local et d'optimiser l'adéquation entre production renouvelable et profils de consommation.



La stratégie RSE du Groupe Duval repose sur le développement de projets à impact ancrés dans les territoires.

La transition énergétique se joue elle aussi à l'échelle territoriale, au plus proche des points de consommations, à travers la mise en œuvre de capacités locales de production, stockage, et de modulation de consommation.

En accompagnant la transformation des bâtiments, autrefois simples consommateurs, en acteurs du système énergétique territorial capables de mieux consommer, produire, stocker de l'énergie verte, et soutenir localement le réseau, Duval Énergies s'inscrit pleinement dans cette stratégie territoriale.



Ludovic Autran,
directeur général Duval Énergies



PILIER 4 : DÉVELOPPER NOS ACTIVITÉS AVEC UNE VISION À LONG TERME ET DANS UNE DÉMARCHE DURABLE

Décarbonation du Groupe Duval.

Le Groupe Duval inscrit son action dans une transition environnementale globale, où la décarbonation constitue le premier levier pour réduire durablement l'impact de ses activités. Cette réduction des émissions s'accompagne d'une attention renforcée à la biodiversité, car préserver les écosystèmes est indispensable pour maintenir des territoires résilients. Cette résilience est justement au cœur de l'adaptation au changement climatique, qui nécessite de concevoir des projets capables de faire face à des conditions météorologiques plus extrêmes. Dans cette logique, la gestion responsable de l'eau devient un enjeu transversal, essentiel à la fois pour protéger les milieux naturels et pour sécuriser les usages futurs. Ensemble, ces engagements forment une stratégie cohérente qui relie climat, nature et ressources au service d'un développement soutenable.

LES FONCIÈRES

Les foncières s'engagent activement dans une démarche de décarbonation et d'optimisation des performances énergétiques de ses actifs, en plaçant les bonnes pratiques environnementales au cœur de sa stratégie. En conformité avec le décret tertiaire pour les actifs concernés et alignés sur la trajectoire du SBTi à horizon 2050, le Groupe déploie un plan d'investissements dans des travaux vertueux en termes de performance énergétique et poursuit des projets visant à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES).

Les travaux de définition d'une trajectoire de décarbonation ont permis à Patrimoine & Commerce d'identifier une vingtaine d'actions prioritaires favorisant la baisse de sa consommation d'énergie.



Centre commercial Les Éléis,
Cherbourg (50)

Les principaux leviers bâtimentaires sont les suivants :

- la mise en place de systèmes de climatisation et de chauffage performants et de contrôle des températures via :
 - › l'installation de GTB (Gestion Technique du Bâtiment) : systèmes d'informations connectés à des capteurs pour suivre et contrôler à distance les consommations énergétiques du bâtiment ;
 - › l'installation de PAC (Pompe À Chaleur) et de déstratificateurs d'air (brassage en continu de l'air permettant d'obtenir une température uniforme au sein du bâtiment) ;
- l'application de peinture blanche sur les toitures visant à réduire les besoins en climatisation ;
- le déploiement de filtres à UV pour les surfaces vitrées des bâtiments ;
- la mise en place de projets de relamping LED.

L'objectif d'économie pour respecter le décret tertiaire est estimé à une réduction moyenne de $-3,38 \text{ kgCO}_2\text{e}_2/\text{m}^2$ d'ici 2030.

Ces résultats traduisent la montée en performance énergétique progressive du patrimoine et la pertinence des actions engagées en matière de pilotage des consommations. Le suivi structuré des données énergétiques, la fiabilisation des référentiels de consommation et l'analyse fine des trajectoires réglementaires constituent désormais des leviers clés de maîtrise des risques réglementaires et opérationnels.

Les rénovations énergétiques menées sur des sites comme Les Éléis à Cherbourg (50) ont permis d'améliorer significativement le diagnostic de performance énergétique, passant de B à A entre 2012 et 2024.



Toiture avec peinture blanche réfléchissante et 5 bornes IRVE (Provins, 77)

La sortie complète du gaz sur cet actif est prévue en 2026, grâce à l'installation d'une pompe à chaleur air/eau. Cette opération constitue une étape concrète dans la décarbonation du site en remplaçant une énergie fossile par une solution plus sobre en carbone. À terme, cette transition permettra d'éviter environ 77 tonnes de CO₂ d'émissions directes par an. Des actions spécifiques ont également été réalisées au niveau des centres commerciaux. Au Creusot (71), la centrale de traitement d'air double flux a été remplacée par un modèle plus performant énergétiquement. À La Ville-du-Bois (91), une gestion technique optimisée des bâtiments a permis de réduire les amplitudes horaires de consommation des fluides, en tirant parti de l'inertie thermique du bâtiment, et une sortie du gaz est prévue à horizon 2030.

À Saint-Herblain, un projet de réhabilitation de bureaux est prévu pour 2026 afin d'améliorer la performance énergétique du site.

Les travaux comprendront notamment le remplacement du bardage, l'isolation des toitures-terrasses et des murs, le changement des menuiseries, l'installation d'un éclairage

LED ainsi que la mise en place d'une GTB pour optimiser le pilotage du chauffage, du refroidissement, de l'éclairage et des équipements techniques.

Éligibles aux certificats d'économies d'énergie (CEE), ces travaux permettront de réduire durablement les consommations énergétiques et les émissions associées.

Dans le centre commercial Cour Perrinon (972), l'installation d'une gestion technique du bâtiment (GTB) a été mise en œuvre en 2025. Par le biais de la prime CEE, le centre a bénéficié d'une prise en charge totale (fourniture et pose de luminaires LED) pour le remplacement des luminaires extérieurs en 2024.

Deux groupes froids équipés de la technologie Inverter (adaptation en continu de la puissance frigorifique en fonction du besoin) ont été installés en 2024 sur la partie des bureaux.

Dans une logique de sobriété énergétique et d'adaptation au changement climatique, sur le site de Provins, des travaux de rénovation en toiture ont été réalisés par application d'une peinture blanche réfléchissante, en partenariat avec la société Enercool.

L'intervention, portant sur 1 270 m² de surface, permet d'atteindre un taux de réflexion solaire de 70 à 90 %, contre 20 à 30 % pour une toiture classique.

Les résultats attendus incluent :

- **une réduction des coûts énergétiques** de 5 à 15 % ;
- **une baisse de 4 à 6 °C de la température intérieure** en période de forte chaleur.

Cette action illustre une réponse concrète aux enjeux climatiques, en conciliant performance énergétique, confort des usagers et réduction de l'empreinte environnementale du bâtiment. Plus largement, lors des futures réfections complètes de toiture, l'intégration de membranes ou de revêtements clairs est désormais privilégiée afin de limiter durablement les consommations énergétiques. Cette approche est déjà déployée sur plusieurs sites, notamment à Arles, Villeneuve-Loubet et Saint-Brice-sous-Forêt, où des membranes blanches ont été installées.

Au sein des centres commerciaux, des actions ont également été engagées auprès des locataires afin de les sensibiliser à l'ensemble des enjeux liés à la consommation, au respect de la biodiversité, mais également à la gestion et au tri des déchets.

Le Groupe accompagne ses locataires dans une démarche de pérennité et noue avec eux des relations durables. Cette démarche se concrétise dès la contractualisation du bail commercial, dans le cas des baux nouveaux ou renouvelés, par l'insertion d'une annexe environnementale. Elle s'inscrit dans l'objectif de réduire les consommations énergétiques et l'impact de nos activités commerciales sur l'environnement. Un guide pratique de bons usages des équipements énergétiques est prévu d'être mis à disposition à chaque entrée de locataire en 2026 afin de l'accompagner dans la compréhension des obligations réglementaires, l'adoption de bonnes pratiques d'exploitation, l'entretien adéquat des équipements et la réduction de l'empreinte environnementale. L'occupation des locaux, les écogestes et le bon entretien des installations sont des facteurs clés pour maîtriser les consommations énergétiques et atteindre les objectifs environnementaux.

18 000 m² ; 3,3 MW, construction prévue pour 2027 (Poitiers, 86)



Dans le cadre de l'engagement environnemental du Groupe, les foncières mènent des campagnes conjointes, avec les enseignes locataires, de sensibilisation sur les sites pour informer et encourager les clients finaux à adopter des pratiques durables. Cette sensibilisation intervient principalement par voie d'affichage ou par le biais de communications adaptées.

Enfin, une action de sensibilisation des locataires portant sur les enjeux relatifs au décret tertiaire a été initiée et les foncières mènent des réflexions communes avec leurs locataires sur les travaux à envisager pour respecter la trajectoire de décarbonation, en valorisant également les avantages économiques pour ces derniers, notamment à travers des économies d'énergie (via des leviers d'action comme la mise en place de Gestion Technique du Bâtiment (GTB), déstratificateurs d'air, isolation des toitures, températures de consigne).

Afin de diminuer les ressources fossiles utilisées et leurs conséquences en termes de gaz à effet de serre, les foncières ont déployé un plan d'action pour favoriser une mobilité douce des visiteurs au sein des retail parks, et les accompagner dans la transition visant à privilégier les véhicules électriques et hybrides, notamment en facilitant l'accès à la recharge électrique.

Pour garantir l'excellence de ce projet, plusieurs opérateurs ont été sélectionnés en 2024 à l'issue d'un appel d'offres tenant compte des critères de performance, de fiabilité et de rentabilité.

Le mix de puissance des bornes varie de 44 kW à 300 kW, avec une moyenne de 140 kW, correspondant principalement à des bornes de haute puissance adaptées aux différents usages des visiteurs, qu'il s'agisse de recharges rapides ou plus prolongées. Le déploiement et la mise en service des bornes sont prévus entre 2024 et 2027. À l'échelle de l'ensemble des foncières, l'objectif est de déployer plus de 500 bornes électriques à horizon 2027 sur plus de 120 actifs. Cette démarche bénéficiera à la fois aux clients de nos locataires mais aussi à tous les usagers de la route. Par ailleurs, les actifs urbains sont équipés de places vélos afin de favoriser la mobilité douce des visiteurs.

Les foncières mettent également en œuvre un plan de déploiement de panneaux photovoltaïques. Des études sont en cours pour implanter des panneaux photovoltaïques en toitures et ombrières de parking. En 2025, Patrimoine & Commerce a identifié 19 sites prioritaires pour le déploiement de solutions photovoltaïques.

Ces sites représentent 135 200 m² de panneaux photovoltaïques (en ombrières/en toitures) pour une puissance cible de 28 MW, représentant la consommation d'électricité annuelle de 12 500 personnes, soit 6 400 tonnes de CO₂ évitées. En 2025, des demandes d'autorisations administratives ont été déposées sur plus de 19 000 m², sur les sites de Malemort, La Ville-du-Bois, Sainte-Eulalie et Istres. 18 sites seront soumis à la réglementation de 2026, et 27 sites à celle de juillet 2028, ce qui représente près de 500 000 m² de parking soumis à cette réglementation. Au total, 50 % des sites sont concernés. **Lorsque les énergies renouvelables ne sont pas réalisables, la végétalisation peut être envisagée comme solution compensatoire.**

Dans une logique de décarbonation et de promotion de l'économie circulaire, le Groupe soutient le développement d'activités de seconde main au sein de ses actifs. À Frouard, une boutique de seconde main, Il était une fois, a ainsi ouvert afin de donner une seconde vie aux textiles. En favorisant le réemploi plutôt que l'achat de produits neufs, cette initiative contribue à réduire l'empreinte carbone liée à la production textile, tout en sensibilisant le public aux enjeux du tri et du recyclage.

Cette démarche revêt également une forte dimension sociale, en favorisant l'insertion de personnes éloignées de l'emploi. D'autres implantations sont actuellement à l'étude, notamment à Argentan.

Par ailleurs, à Fontaine-le-Comte, une autre boutique de seconde main, Au Vide Grenier, dédiée au réemploi d'objets du quotidien, a ouvert ses portes. En prolongeant la durée de vie des biens, cette initiative permet de limiter la production de déchets, d'éviter la consommation de nouvelles ressources et de soutenir le développement de l'économie circulaire à l'échelle locale.



SÉPRIC

Stratégie carbone : des engagements visibles, mesurables et ancrés dans chaque projet

La stratégie carbone de Sépric se traduit aujourd'hui par des actions concrètes sur le terrain. Chaque opération intègre des solutions environnementales ambitieuses, pensées pour réduire l'empreinte carbone, améliorer la biodiversité et transformer durablement les usages. Les entrepreneurs engagés sur ces chantiers témoignent : la transition écologique n'est plus un concept, c'est une réalité quotidienne.

Massieux – livraison 2026 : une opération pilote en matière de circularité et de biodiversité

Le projet de Massieux illustre une approche globale, où chaque choix technique contribue à la performance environnementale.



Récupération d'eau : installation de cuves enterrées pour permettre la réutilisation par nos locataires de l'eau de pluie...



...une mesure qui permettra d'alimenter les sanitaires et les zones de lavage, réduisant significativement la consommation d'eau potable.

La végétalisation est omniprésente :

- façades végétales en lierre grimpant, capables d'**absorber 28 % des rayons extérieurs** ;
- **26 % d'espaces verts** ;
- **106 arbres plantés** ;
- un aménagement paysager conçu pour **limiter l'arrosage et favoriser la biodiversité**.

Les équipes soulignent également le recours massif au réemploi et aux énergies renouvelables : mise en place de panneaux photovoltaïques sur les toitures des bâtiments créés et sur des ombrières et éclairage autonome par photovoltaïques.

Le site accueillera 18 emplacements pour vélos cargos et remorques, dont six équipés de recharge électrique.

Enfin, l'opération intègre les pavés Purple Alternative Surface, la pose de ces dalles permet de recycler près de 44 tonnes de déchets plastiques et de générer un gain carbone estimé à 99,7 tonnes de CO₂ équivalent.

D'ailleurs cette opération respectera les critères des labels **BREEAM « Very Good »**, **BiodiverCity** et **Minéka**



Terralis
Soufflenheim (67)

PROMOTION IMMOBILIÈRE

Concevoir aujourd'hui les bâtiments de demain

La transition environnementale transforme en profondeur le secteur immobilier. Face aux défis climatiques et au renforcement des exigences réglementaires, le Groupe Duval fait constamment évoluer ses pratiques pour concevoir des projets plus sobres, plus résilients et plus durables.

Cette ambition repose sur une conviction : la performance d'un bâtiment ne se limite plus à sa qualité constructive ou à sa valeur économique. Elle se mesure également à son empreinte carbone, sa consommation de ressources pour le construire, à sa capacité d'adaptation au climat et à la qualité de vie offerte aux occupants.

La démarche consiste donc à intégrer les enjeux environnementaux dès la conception, afin de réduire l'impact des projets sur l'ensemble de leur cycle de vie.

Accélérer la décarbonation du patrimoine immobilier

La réduction des émissions de gaz à effet de serre est l'un des principaux leviers de transformation de l'activité immobilière.

Duval Développement et Alamo accompagnent cette évolution en privilégiant des solutions constructives qui réduisent les consommations d'énergie, limitent l'empreinte carbone des bâtiments et améliorent durablement leurs performances environnementales.

Cette approche globale couvre la conception architecturale, le choix des matériaux, les équipements techniques et les conditions futures d'exploitation. À la livraison, un livret d'accueil aide les occupants à prendre en main les équipements et à adopter les écogestes permettant de réduire les consommations d'énergie.

Selon les caractéristiques des projets, différentes solutions peuvent être mises en œuvre :

- intégration de panneaux photovoltaïques ;
- production d'eau chaude solaire ;
- équipements à haut rendement énergétique ;
- ventilation naturelle ;
- protections solaires passives ;
- toitures végétalisées ;
- éclairage LED ;
- systèmes de climatisation performants ;
- compteurs individuels favorisant le suivi des consommations ;
- optimisation de l'orientation des bâtiments ;
- matériaux présentant de meilleures performances thermiques.

Dans les territoires soumis à des contraintes climatiques particulières, notamment en zones tropicales, une attention spécifique est portée au confort d'été, à la qualité de l'enveloppe et à la maîtrise des consommations énergétiques.

La performance environnementale se poursuit également en phase chantier, grâce au suivi des consommations d'énergie, à l'optimisation de l'éclairage temporaire et à la réduction des déplacements liés aux opérations.

Certains projets d'aménagement intègrent aussi des fermes solaires dès leur conception. À Soufflenheim, Duval Développement Est a consacré 45 % du foncier à un parc photovoltaïque de 39 267 m², contribuant également à limiter l'imperméabilisation des sols. Alamo dispose par ailleurs d'une direction environnementale capable de réaliser des simulations thermiques dynamiques et des audits environnementaux pour accompagner ses clients dans l'amélioration de leurs actifs et la décarbonation de leurs portefeuilles immobiliers.

Transformer l'existant pour construire durablement

Face aux enjeux de sobriété foncière et de réduction des émissions de carbone, la réhabilitation constitue aujourd'hui une réponse particulièrement pertinente.

Le Groupe privilégie la **réhabilitation des bâtiments existants** et la transformation des usages pour réduire les émissions liées à la construction neuve. En préservant les ressources, la rénovation peut diminuer significativement l'empreinte carbone, jusqu'à **30 % de moins qu'une démolition-reconstruction**. La reconversion d'actifs participe aussi à la sobriété foncière et à l'adaptation des bâtiments aux nouveaux besoins, dans une logique d'immobilier durable et d'économie circulaire.

Le changement d'usage favorise le réemploi des structures existantes et limite les opérations de déconstruction, les transports de matériaux et l'énergie associée. Il réduit ainsi l'impact carbone des éléments les plus émissifs du bâtiment, notamment les planchers, les façades et les structures en béton ou en acier.

La transformation d'usage permet également d'améliorer la performance énergétique des bâtiments, grâce au renforcement de l'isolation, à la végétalisation des toitures et au recours à des énergies renouvelables ou décarbonées.

LE 843
Marcq-en-Barœul (59)

Ce projet de réhabilitation permet de **doubler la surface de plancher tout en conservant la même emprise foncière**, grâce à une intervention combinant :

- la réhabilitation de l'existant après curage ;
- la surélévation de deux niveaux en attique ;
- une extension neuve accolée au bâtiment existant.

Concilier architecture et biodiversité

Les façades vitrées peuvent représenter un risque pour les oiseaux. Pour limiter les collisions et préserver la biodiversité, le projet prévoit plusieurs dispositifs : vitrages réduisant les reflets, maîtrise de l'éclairage nocturne, stores et brise-soleil, ainsi qu'un aménagement paysager adapté. Après livraison, un suivi permettra d'évaluer leur efficacité et d'ajuster les mesures si nécessaire.

Architecture réversible et évolutive

Le projet repose sur des plateaux libres, des trames régulières, des hauteurs sous plafond adaptées et des réseaux accessibles, afin de faciliter l'évolution des usages dans le temps : bureaux, logements, coworking, ERP, etc.

Labels **BBC Effinergie Rénovation** et **IntAIRieur**



AVANT



APRÈS



Bureaux réhabilités et créés

4 300 m²

Siège de Duval Développement Hauts-de-France

750 m²

MAGORA

Plusieurs mesures ont été mises en place par Magora afin de réduire la consommation énergétique de ses résidences. Un service est dédié au suivi de la consommation énergétique des résidences afin d'identifier les éventuels surplus de consommation non maîtrisés. Dans cette optique, un dispositif de reporting mensuel a été mis en place. Des travaux d'isolation des conduites de distribution d'eau chaude et de chauffage ont été effectués, et les ampoules ont progressivement été remplacées par des ampoules LED dans l'ensemble des établissements.

Des affiches présentes dans chaque hébergement informent les clients sur les éco gestes à adopter en faveur d'une plus grande sobriété énergétique.

Depuis 3 ans, Magora a mis en œuvre un plan de sobriété énergétique avec la concrétisation de plusieurs initiatives, découlant du déploiement de la Charte Verte et de la définition d'une trajectoire de décarbonation :

- **installation de matériels permettant de limiter la consommation d'énergie**, avec notamment l'extinction automatique des éclairages et du wifi ;
- mise en place de **mesures de limitation des températures de chauffage et régulation de la climatisation** ;
- mise en place de mesures pour **favoriser les déplacements doux et déployer des bornes électriques** ;
- sensibilisation de nos clients à une **consommation raisonnée** ;
- **politique de sobriété numérique** : allongement de la durée de vie des PC et reconditionnement des machines de moins de 6 ans pour réutilisation ;
- **processus de sélection fournisseurs** intégrant leur impact environnemental.

En 2025, une vingtaine de résidences Odalys Vacances bénéficieront d'un outil de pilotage à distance des radiateurs électriques individuels en partenariat avec la société Voltalis. Cet outil doit permettre une **réduction de 5 % de la consommation d'électricité**.

L'ensemble de ces actions a permis à Magora d'avoir **96 % des ses bâtiments** soumis au décret tertiaire **déjà conformes à l'objectif 2030**.

Magora poursuit enfin le remplacement progressif de son parc de véhicules utilitaires diesel par des véhicules essence, hybrides et électriques : **entre 2022 et 2025, la part des véhicules diesel est passée de 95 % à 59 % de l'ensemble de la flotte de véhicules**.

Une étude destinée à valider les sites éligibles pour accueillir des bornes de recharge électrique sur les parkings des résidences Odalys Vacances est également en cours de finalisation. Une soixantaine de sites seraient éligibles et un test est en cours dans la résidence de Carnoux.



Innover pour accélérer la construction bas-carbone.

Le Groupe poursuit son engagement en faveur d'une construction plus sobre en développant des solutions adaptées aux enjeux de la transition environnementale.

Dans cette dynamique, Maisons Demeurance a lancé **Maisons Naturea**, un réseau spécialisé dans la construction de maisons individuelles en bois bas-carbone.

Réunissant 17 partenaires au sein de 20 agences, cette offre répond à la demande croissante de logements plus respectueux de l'environnement.

Les constructions privilégient l'utilisation de bois transformé et assemblé en France afin de garantir la qualité des ouvrages, la traçabilité des matériaux et une empreinte carbone maîtrisée.

Cette initiative traduit la volonté du Groupe de proposer des solutions innovantes, alliant performance environnementale, qualité constructive et attractivité territoriale.

BLUEGREEN & UGOLF

Des investissements ont été entrepris sur les terrains de golf, notamment dans les club-houses, en vue de réduire les consommations énergétiques (gaz et électricité), en ayant recours à une meilleure isolation des structures et à l'installation de chauffage adapté aux surfaces. De même, un remplacement des ampoules par des ampoules LED est en cours. Les travaux prévus devraient permettre d'atteindre les objectifs 2030 du décret tertiaire qui s'applique à une quarantaine de golfs en France.

De plus, un remplacement progressif de notre parc tondeuses thermiques par des modèles hybrides, électriques et robots de tonte (recharge par panneaux solaires pour certains) est en cours avec 80 robots achetés depuis 2023.

L'ATELIER DU POISSONNIER

Des emballages recyclables et l'objectif « zéro gaspillage »

Les déchets d'emballage de papier et cartons de nos bureaux sont collectés puis recyclés par la structure EnCoRe (Environnement Cotentin Recyclage). Cette entreprise récupère les stocks de cartons en bon état pour les redistribuer à des petits clients (diffusion de pièces d'automobile, envoi de marchandises liées au e-commerce local).

Les clients sont incités à rapporter les bocaux de nos produits afin de les laver et de les réintégrer dans le circuit de fabrication. Cette démarche de réemploi, plus vertueuse que le recyclage du verre, est également partagée par l'un de nos clients, Le Fourgon, qui encourage le retour à la consigne.

Enfin, nos produits présentant des défauts d'emballage sont proposés sur le circuit Too Good To Go : il s'agit d'une application qui permet la revente d'invendus alimentaires pour lutter contre le gaspillage.

L'économie circulaire

La société locale, Papeco, collecte la glassine (support papier des étiquettes) afin de la valoriser en isolant. En 2025, notre apport a fait partie des 2,94 tonnes de glassine collectées qui a permis d'isoler les combles de 6 maisons.

Nous sommes également inscrits sur la plateforme Ty Waste. Cet outil nous permet d'interagir avec d'autres entreprises et les collectivités dans le cadre de nos démarches d'économie circulaire et d'écologie industrielle et territoriale afin de limiter l'impact environnemental de nos déchets.

Une démarche de labellisation et de certification engagée par le Groupe.

PROMOTION IMMOBILIÈRE

Depuis plusieurs années, Duval Développement et Alamo renforcent leur démarche de certification et de labellisation environnementale. Cette dynamique vise à valoriser des opérations plus respectueuses de l'environnement et à développer une expertise interne dédiée à l'amélioration des performances techniques des bâtiments.



« **HQE** » (Haute Qualité Environnementale) valorise, dès la conception, les ouvrages maîtrisant leurs impacts environnementaux. En phase chantier, elle porte également une attention particulière à la réduction des pollutions de l'air, de l'eau et des sols.



« **HQE Bâtiments tertiaires** » évalue la performance énergétique et environnementale, ainsi que la qualité sanitaire et le confort d'usage des bureaux, établissements scolaires, commerces, espaces culturels, hôtels et autres bâtiments tertiaires.



Les certifications « **NF Habitat** » et « **NF Habitat HQE** » attestent de la qualité environnementale des logements et de la performance technique des opérations concernées.



« **BREEAM** » évalue la performance environnementale d'un bâtiment selon une échelle allant de « non classé » à « exceptionnel ». Bien que cette certification soit exigeante, plusieurs programmes de promotion du Groupe visent le niveau « Good » ou « Very Good ».



Le label **BBC Effinergie Rénovation** valorise les projets de rénovation énergétique exemplaires. Destiné aux bâtiments résidentiels comme tertiaires, il fixe des objectifs ambitieux de réduction des consommations d'énergie et des émissions de CO₂.



RE 2020 – IC Construction – seuils 2025 et 2028 : l'Indice Carbone Construction mesure l'impact carbone des matériaux et équipements d'un bâtiment sur l'ensemble de leur cycle de vie : extraction, fabrication, transport, mise en œuvre et fin de vie.

Cet indicateur vise à réduire l'empreinte carbone des bâtiments en encourageant notamment :

- l'utilisation de matériaux biosourcés ou recyclés ;
- la réduction des volumes de béton et d'acier ;
- le recours à des procédés constructifs plus sobres.

GEX CŒUR DE VILLE (01)

Le projet porte sur le réaménagement du centre urbain de Gex et des espaces extérieurs de la place du Jura. Il comprend notamment un parking de 500 places, un office de tourisme, un cinéma de trois salles, un bureau de poste ainsi que des logements, bureaux et commerces.

Label : NF Habitat HQE



Duval Développement Île-de-France et Alamo ont été retenus pour mener les travaux de rénovation et de restructuration du Cercle National des Armées. Au-delà de la mise à niveau réglementaire nécessaire, notamment au regard du décret tertiaire et du décret BACS, l'opération vise l'obtention de la certification HQE Bâtiment Durable délivrée par Certivea.

Cette certification couvrira l'ensemble des 20 000 m² de bâtiments, quelle que soit leur destination : hôtellerie, espaces de réception, bureaux ou commerces.



LYON DISTRIKT (69)

Construction de 78 logements

L'ensemble bâti s'organise autour de traboules traversantes en rez-de-chaussée et de rues verticales à ciel ouvert desservant les logements.

Le rez-de-chaussée sur rue forme un socle actif, conçu pour accueillir des locaux d'activités de manière flexible et modulable.

Le cœur d'îlot paysager constitue un espace de convivialité et de rencontre entre les différentes composantes du projet.

La diversité des toitures permet de développer plusieurs usages collectifs ou privés en étage : potager suspendu, espaces d'agrément, toiture solaire et cuisine d'été partagée. Les toitures à deux pans font écho au passé industriel du secteur et créent des logements atypiques en duplex de type atelier.

Label : NF Habitat HQE



CERDAN BREST (29)

Le projet s'inscrit dans un programme structurant de **renouvellement urbain au cœur de Brest**. Organisé autour de trois îlots — Courbet, Cerdan et République —, cet ensemble accueille une diversité d'usages contribuant à la requalification et à l'attractivité du centre-ville : résidences gérées pour seniors et étudiants, logements et crèche.

Le programme s'inscrit dans une démarche environnementale exigeante, avec l'atteinte du niveau **E3C1** et l'obtention des certifications **NF Habitat HQE et BiodiverCity**, qui attestent de sa performance énergétique, du confort d'usage et de l'intégration de la biodiversité dès la conception.





LES JARDINS DE RENÉE

Albi (81)

Une opération mixte à forts enjeux sociaux et environnementaux

Répartie sur trois bâtiments, l'opération conjugue diversité d'usages — jeunes actifs, seniors, coliving et publics fragilisés — et **performance environnementale**.

Deux bâtiments sont conçus selon la norme **RT 2012 -20 %** et bénéficient de la **certification NF Habitat**, gage de qualité, de confort et de performance.

Le troisième bâtiment accueille une pension de famille exploitée par Habitat et Humanisme, renforçant la dimension sociale du programme.



AGORA

Lille (59)

Situé au cœur de Lille, l'immeuble Agora développe 15 000 m² de bureaux nouvelle génération au sein du programme Forum-Agora. Il a obtenu plusieurs certifications et labels : **Prestaterre BEE, BREEAM, WELL Silver, HQE BD et E2C1**.

Au-delà du respect de la RT 2012, le projet Agora vise une performance supérieure de 20 % aux exigences réglementaires.



L'ÉCRIN BLANC

La Rosière (73)

Idéalement situé skis aux pieds, à proximité des commerces et restaurants, le complexe comprend une résidence de tourisme de 110 appartements et un hôtel 4 étoiles de 76 chambres. Son architecture verticale s'intègre dans la forêt environnante et offre une expérience immersive dans le paysage montagnard. Engagé en faveur d'un tourisme plus responsable, L'Écrin Blanc est classé **BREEAM** et sera labellisé Charte Verte en 2026, label interne d'Odalys évaluant 30 critères liés notamment à l'énergie, à la gestion des déchets, à la sensibilisation environnementale et à la valorisation des produits locaux.



SÉPRIC

La Sépric s'engage dans l'obtention du label BREEAM sur l'ensemble de ses programmes de grande envergure, pour lesquels il constitue un cadre de référence structurant. Pour les opérations de plus petite taille, la Sépric privilégie des labels ou démarches environnementales plus ciblés et adaptés, tels que BiodiverCity® Life ou Effinature. En complément du label BREEAM, ces certifications permettent de renforcer l'engagement de la Sépric en faveur de la biodiversité et de la qualité environnementale de ses projets.



Village Notre-Père, Abidjan (Côte-d'Ivoire)

AFRIQUE

Pelegrina Immobilier a développé une stratégie de labellisation de l'ensemble de ses projets immobiliers.

Une certification **Edge** est notamment prévue pour ses deux nouveaux projets Notre Père et Riviera en Côte d'Ivoire.

« Edge » est une certification internationale délivrée en fonction des performances énergétiques, de la consommation d'eau et des matériaux utilisés lors de la construction d'un bâtiment.



Inzovu Mall, Kigali (Rwanda)

Inzovu Mall est situé au cœur du quartier Kimihurura, un quartier d'affaires et commercial, proche du centre-ville, à proximité immédiate du Convention Center de Kigali où s'organisent chaque année des dizaines d'événements internationaux.

Ce projet d'envergure comprend plus de 9 000 m² de commerces, près de 6 500 m² de loisirs et restauration, une résidence de tourisme d'affaires Odalys de 95 chambres et des bureaux. Conçu comme un véritable lieu de vie au design moderne, ce nouveau lieu permettra d'offrir aux futurs clients une véritable expérience.

L'opération fait l'objet d'une certification Edge, permettant ainsi de réduire de 20 % la consommation d'énergie.

Surface : 29 000 m²

Début des travaux : 2023

Fin des travaux : 2027

Village Notre Père, Abidjan (Côte d'Ivoire)

Reposant sur la conservation de la première église du Plateau datant de 1905, la chapelle de l'Externat Saint-Paul, le projet offre une renaissance élégante et intemporelle à ce lieu mythique. Il intègre bureaux, commerces ainsi qu'une résidence de tourisme d'affaires Odalys/Magora, articulés autour du sanctuaire et du presbytère conservés et rénovés. La galerie piétonne et le mail végétalisé offrent aux visiteurs une expérience shopping privilégiée. Le supermarché de près de 1 590 m² sera la locomotive du centre.

L'opération fera l'objet d'une certification Edge, permettant ainsi de réduire de 20 % la consommation d'énergie.

Surface : 23 000 m²

Début des travaux : T4 2025

Fin des travaux : T1 2028

Riviera Park, Abidjan (Côte d'Ivoire)

Il s'agit d'un centre commercial composé d'une surface alimentaire de 4 400 m², un food-court ainsi que des grandes surfaces mises à disposition des enseignes nationales et internationales.

L'opération fait également l'objet d'une certification Edge, permettant ainsi de réduire de 20 % la consommation d'énergie.

Surface : 40 000 m²

Début des travaux : T4 2025

Fin des travaux : T1 2028

VALÚDO

La filiale Valúdo dispose par ailleurs des certifications bio et équitable Biologique UE, Biologique USA « NOP-USDA », Bio Suisse, Biopartenaire, Fair for Life, qui ont été reconduites en 2025.

Préservation et restauration de la biodiversité

FONCIÈRES

Patrimoine & Commerce, s'engage en faveur d'une utilisation durable des sols dans le cadre de ses activités.

La foncière est engagée dans une démarche qui consiste à limiter la surface des sols imperméabilisés. Plusieurs actions ont été menées à cet effet. Par exemple, le site de Salaise-sur-Sanne (38) a été livré en 2024 et a été conçu en intégrant des procédés innovants favorisant l'écologie et la biodiversité, avec une attention particulière portée à la gestion durable de l'eau et de l'énergie, la valorisation des déchets ainsi que l'utilisation de matériaux durables.

Ce projet s'étend sur plus de 6 000 m² de terrain, dont 2 200 m² d'ombrières photovoltaïques et 2 000 m² d'espaces végétalisés, dont 1 000 m² d'enrobés en bitume transformés en espaces verts de pleine terre.

La livraison de ce site a été réalisée en 2024/2025, et la labellisation « BiodiverCity® Life » est en cours. Un programme de renaturation avec les entreprises Naturbanisme et Greenaffair a aussi été engagé, pour l'introduction d'une faune diversifiée et une végétalisation en différentes strates afin de ne pas obstruer la communication visuelle des magasins. La pose d'une pergola végétalisée a également été prévue, pour le bien-être de nos locataires.

Vue aérienne, Lempdes (63)



SÉPRIC

À travers ces projets, Sépric démontre une stratégie environnementale exigeante, fondée sur des actions concrètes et mesurables. Les choix réalisés — végétalisation, réemploi, perméabilisation, photovoltaïque, gestion de la biodiversité — traduisent une volonté claire : construire des sites plus responsables, plus résilients et plus respectueux du vivant.

Lempdes (63), livraison 2025-2026 : une opération pensée pour la faune et la flore

Certifiée Effinature, l'opération de Lempdes place la biodiversité au cœur de la conception.

Habitats pour la faune sur le bâti comme dans les espaces verts : nichoirs, refuges, végétaux locaux, inventaire faune/flore... Chaque élément est pensé pour favoriser la vie animale et végétale.

Les mesures concrètes incluent :

- la plantation de 86 arbres ;
- le diagnostic sanitaire des arbres existants ;
- la gestion des Espèces Végétales Exotiques Envahissantes (EVEE) ;
- le contrôle des nuisances (éclairage, vitres, déchets) ;
- la sensibilisation environnementale de tous les acteurs : conception, chantier, exploitation.

Un entrepreneur résume l'évolution des pratiques :



Aujourd'hui, on construit pour les usagers... mais aussi pour les oiseaux, les insectes, les écosystèmes.



Laon (02) – extension Intersport, livraison 2026 : des aménagements simples et efficaces

Le projet de Laon mise sur des solutions directes, immédiatement perceptibles par les usagers :



Création de 23 places perméables, plantation de 20 arbres, installation d'un abri pour 10 vélos.



Ces aménagements améliorent la gestion des eaux pluviales, le confort des riverains et encouragent les mobilités douces.

Saint-Égrève (38), livraison 2027 : une requalification complète et durable

À Saint-Égrève, la transformation est profonde : un parking entièrement repris, avec une approche paysagère durable, incluant :

- plus de 3 550 m² d'espaces en pleine terre ;
- plus de 3 000 m² de pavés perméables ;
- bornes de recharge pour véhicules électriques ;
- 600 m² de façade rénovée, dont une partie végétalisée.

PROMOTION IMMOBILIÈRE

Le Groupe veille à limiter l'impact de ses programmes sur l'imperméabilisation et le ruissellement des sols. Il cherche également à préserver et renforcer la place de la pleine terre et de la végétalisation, notamment par des opérations privilégiant la densité verticale en milieu urbain afin de limiter la consommation d'espaces végétalisés ou cultivés.

Plusieurs opérations du Groupe s'appuient sur la méthodologie "objectif ville Heureuse" pour réduire l'impact des constructions sur la perméabilité des sols, notamment grâce aux actions suivantes :

- la création de places de stationnement en dalles Evergreen ;
- l'aménagement ou l'optimisation d'espaces verts et de terrasses en pleine terre, favorisant l'absorption des eaux pluviales avec un débit de rejet limité ;
- le recours à des essences végétales locales et adaptées au climat ;
- la création de bassins de rétention ou de chaussées réservoirs, composés de matériaux poreux permettant de retenir les eaux pluviales.

Cette démarche se traduit aussi par des engagements opérationnels : absence d'interventions nocturnes, protection des zones humides et création d'espaces refuges pour la faune.

Hellemmes, Lille (59)



À titre d'exemple, Duval Développement Est réalise des inventaires faune-flore afin d'anticiper les impacts des projets et de limiter le recours à des mesures de compensation, comme pour les opérations de Soufflenheim et de l'écoparc de Boulay. La filiale privilégie également la transformation de friches, qui peut contribuer à améliorer la perméabilité des sols.

Duval Développement Île-de-France privilégie, dans ses projets urbains, la densification plutôt que l'étalement. Sur chantier, les terres issues du terrassement sont réutilisées lorsque cela est possible afin de limiter les évacuations et les rotations de camions.

Duval Développement Hauts-de-France mène, à Hellemmes, un projet de recyclage de friche favorisant la densification verticale. Cette approche permet de maximiser la pleine terre, de libérer de l'espace au sol et de préserver, voire d'étendre, la végétalisation.

Un parc de 1,5 hectare, véritable poumon vert du quartier, sera créé. Il reconnectera les habitants à la nature et s'inscrira dans la continuité des parcs existants, afin de favoriser les déplacements de la faune et de renforcer les écosystèmes.

Les projets mixtes en recyclage urbain permettent ainsi d'optimiser les espaces communs, de limiter l'étalement urbain et d'éviter la création de lotissements consommateurs d'espaces végétalisés ou cultivés.



Projet Gavy, Saint Nazaire

À Saint-Nazaire, le projet Gavy illustre une démarche ambitieuse de préservation et de valorisation de la biodiversité. Dès la conception, une étude faune-flore menée sur quatre saisons et un diagnostic phytosanitaire ont permis d'intégrer les enjeux écologiques au cœur du projet.

Environ 600 arbres seront plantés et les trames vertes et bleues seront préservées puis renforcées, afin de favoriser la continuité écologique du site. Conçu en dialogue avec son environnement, le projet accorde une place centrale à la nature et propose des modes d'habitation qui valorisent le paysage plutôt que de s'y imposer. À terme, il contribuera à créer un écosystème favorable à la biodiversité et au bien-être des usagers.



UN PARTENARIAT AVEC LA LPO POUR INTÉGRER LA BIODIVERSITÉ AU CŒUR DES PROJETS

Afin de renforcer la prise en compte du vivant dans ses opérations immobilières, Duval Développement a engagé un partenariat avec la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) Hauts-de-France. Cette expérimentation constitue une première étape d'une démarche appelée à être déployée plus largement au sein du Groupe.

Ce partenariat poursuit trois objectifs :

- intégrer plus systématiquement les enjeux de biodiversité dans les opérations immobilières ;
- améliorer la performance écologique des projets ;
- sensibiliser et accompagner les collaborateurs sur les enjeux liés au vivant.

Concrètement, la convention prévoit la réalisation d'analyses écologiques en amont des projets, l'élaboration de recommandations adaptées à chaque opération, une veille réglementaire ainsi qu'une journée annuelle de formation. Pour certains projets, cet accompagnement peut être renforcé grâce à des diagnostics faune-flore réalisés sur quatre saisons et à un suivi allant de la conception jusqu'à la livraison des opérations.

Une première demi-journée de sensibilisation a ainsi réuni les équipes de Duval Développement et d'Alamo Hauts-de-France autour des enjeux de la biodiversité et de la nature en ville. Les échanges ont permis d'aborder le rôle essentiel du vivant dans les écosystèmes, les causes de son déclin ainsi que les leviers d'action mobilisables dans les projets immobiliers, notamment à travers la séquence Éviter – Réduire – Compenser (ERC). Cette initiative contribue à faire monter en compétences les équipes et à intégrer la biodiversité dès les premières phases de conception des opérations.

À terme, ce partenariat a vocation à alimenter les travaux du comité RSE, à capitaliser les bonnes pratiques et à favoriser leur déploiement progressif dans les différentes régions de Duval Développement.



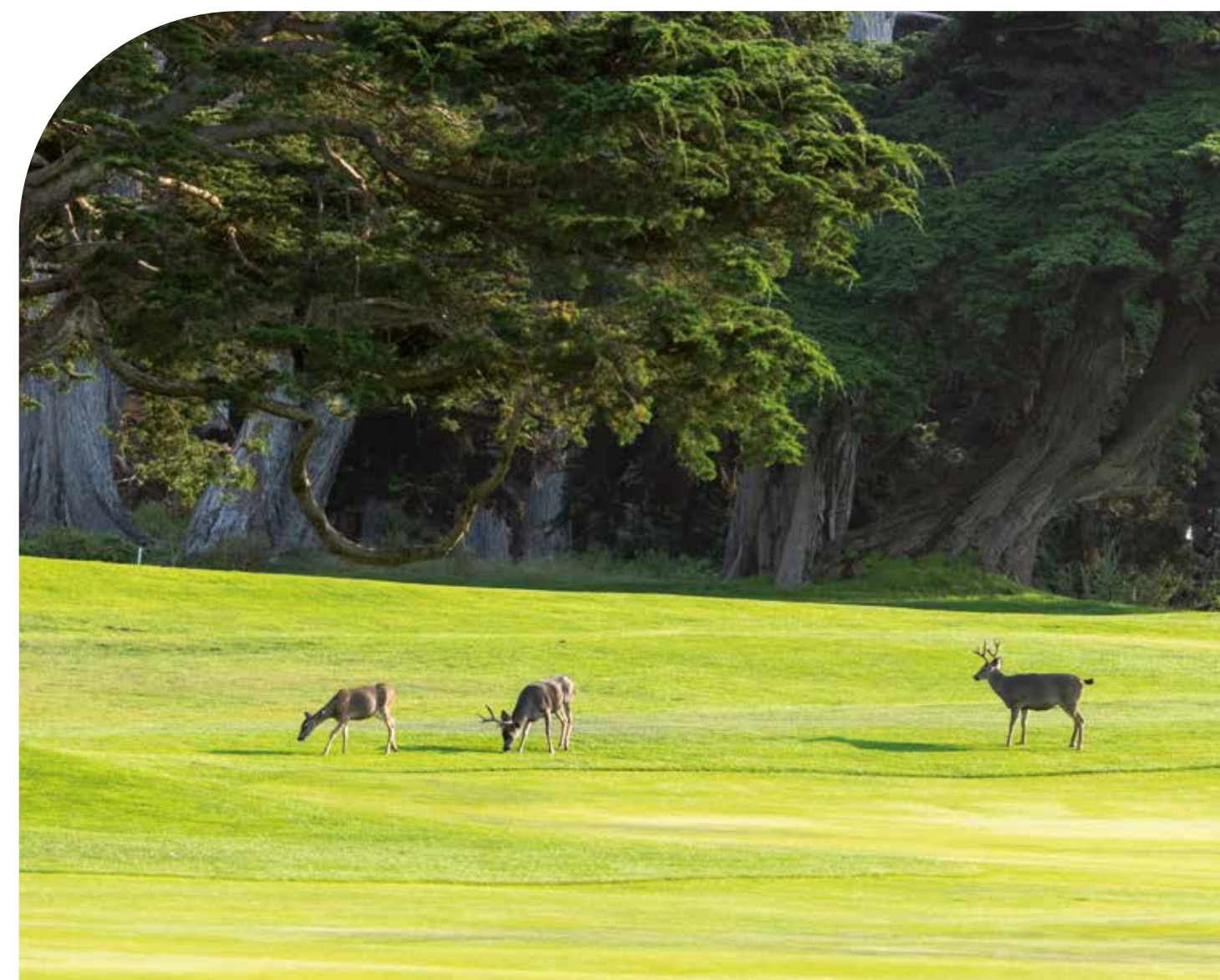
BLUEGREEN & UGOLF

Programme Golf pour la biodiversité

Le Groupe a signé la convention sur le label « Golf pour la biodiversité », en partenariat avec la Fédération Française de Golf et avec l'appui technique et scientifique du Muséum national d'histoire naturelle. Le Groupe s'est notamment engagé à réaliser dans les six mois un diagnostic écologique avec l'aide d'une structure naturaliste afin de candidater au label qui a trois niveaux progressifs d'exigence : bronze, argent et or.

La conformité de la mise en place des attendus est ensuite vérifiée par un auditeur, puis c'est un comité label, composé d'acteurs nationaux et institutionnels du monde du golf et de la biodiversité, qui valide l'attribution du label au golf. Chaque golf labellisé peut affirmer qu'il connaît la biodiversité (diagnostic écologique), qu'il agit pour la préserver et qu'il sensibilise ses pratiquants (actions à mettre en place).

En rejoignant le « Programme Golf pour la Biodiversité » le Groupe Duval vise à ce que ce label devienne un vrai standard du marché golfique en France et en Europe. En 2025, une trentaine de golfs Bluegreen & UGolf ont obtenu une labellisation, avec pour objectif d'atteindre 100 % des golfs labellisés en 2030.





MAGORA

Nous avons lancé, début 2025, la Charte Verte, notre propre label RSE pour un tourisme responsable afin de faire des résidences Odalys Vacances et appart'hôtels Odalys City des modèles d'écoresponsabilité. Conscients de notre impact environnemental, nous avons souhaité donner un cadre solide à notre démarche écoresponsable reposant sur trois piliers prioritaires :

- **préserver l'environnement dans l'exploitation de nos activités ;**
- **faire vivre la solidarité au sein de la société ;**
- **encourager l'emploi et une gouvernance responsable.**

Composée de 30 critères exigeants, la Charte Verte intègre les standards RSE d'Atout France et les principaux critères du label Clef Verte, et s'articule autour de trois axes prioritaires :

- **Gouvernance, formation et sensibilisation (11 critères) :** formation et sensibilisation du personnel et des clients

aux enjeux RSE, dont environnementaux ; promotion des mobilités douces ; désignation d'un référent RSE au sein de chaque établissement...

- **Gestion des énergies, fluides et déchets (10 critères) :** suivi régulier des consommations d'énergie, d'eau et du linge ; tri, recyclage et mesures de réduction des déchets...
- **Achats responsables et alimentation (9 critères) :**
 - › acquisition d'appareils électriques économes ;
 - › utilisation de produits d'entretien écocertifiés ;
 - › achats de produits alimentaires locaux issus de la production française ou de l'agriculture biologique ; sensibilisation au gaspillage...

En 2025, 57 résidences Odalys Vacances et appart'hôtels Odalys City sont officiellement labellisés Charte Verte.

Dans le cadre de nos objectifs de société à mission, le Groupe a prévu de labelliser environ 30% de ses résidences vacances et City d'ici 2030 soit près de 80 résidences répondant à 100% des critères.

La mise en place de cette Charte Verte sera par la suite progressivement étendue à d'autres établissements. Cette approche permettra de renforcer notre rôle moteur dans l'évolution vers un tourisme plus durable tout en valorisant nos établissements et nos équipes.

Magora étend son engagement pour la biodiversité en étendant l'initiative « **Montagne Zéro Déchet Sauvage en 2030** » à trois nouvelles résidences : Vars, La Rosière et Serre Chevalier.

Après Valloire, Auron et l'Alpe d'Huez, nos équipes locales se mobiliseront désormais sur ces nouveaux sites, avec deux collectes de déchets par an.

Objectif : agir concrètement pour réduire les quelque 30 tonnes de déchets sauvages encore ramassés chaque année en montagne.

Une mobilisation collective, au plus près du terrain, qui associe équipes, partenaires et acteurs locaux. Parce que préserver les écosystèmes de montagne est indissociable d'un tourisme responsable, nous poursuivons nos actions pour concilier attractivité des territoires et respect de leur environnement.

Résidence Aquisana, Serre Chevalier (05)



Magora mène également plusieurs initiatives pour préserver la biodiversité sur ses sites d'exploitation, et notamment :

- la rédaction d'un cahier des charges des nouveaux produits exigeant l'utilisation de bois écocertifié par les fournisseurs ;
- la limitation du déneigement au sel, par le biais de fraiseuses à neige modernes, et du débroussaillage des espaces verts (limité au respect de la sécurité incendie), ainsi que l'utilisation réduite de traitements par produits phytosanitaires.

Le camping Flower de l'Olivigne à Bize-Minervois (Aude) a initié des actions concrètes en faveur de la protection de la biodiversité :

- l'aménagement d'une piscine naturelle par l'installation d'un système de filtration d'eau biominérale sans chlore ;
- l'amélioration de la biodiversité des sols : démarche de jardin naturel pour une autonomie retrouvée avec l'introduction de plantes endémiques, plantation sous la forme de mini-forêt d'arbres adaptés au climat et donc peu demandeurs en eau, création d'un ruisseau en circuit fermé afin de réintroduire papillons et insectes, revitalisation des sols avec de l'humus et l'introduction de vers de terre.

Le camping Les Ilates à l'île de Ré agit également en faveur de la biodiversité :

- la préservation de l'eau avec la mise en service d'un générateur de chlore par électrolyse du sel en provenance des marais salants ;
- la protection de la biodiversité grâce à l'installation de ruches au sein du camping dont le miel est proposé à la vente sur place ;
- l'aménagement d'un potager et d'un verger.

Magora s'est engagée aux côtés de l'association Les Dorloteurs d'abeilles afin de protéger et favoriser la reproduction des abeilles sauvages, pollinisatrices essentielles trop souvent ignorées. À ce titre, 50 nichoirs à abeilles sauvages ont été installés dans les résidences Odalys Vacances, Campus et Happy Senior ainsi que dans des campings Flower Campings afin de faciliter leur reproduction. Des ruches ont également été installées sur le toit de l'appart'hôtel Odalys City situé sur la butte Montmartre à Paris où le miel récolté est proposé aux clients de l'établissement.

Flower Camping de l'Olivigne
Bize-Minervois (11)



Préservation de l'eau

PROMOTION IMMOBILIÈRE

Dans les activités de promotion immobilière, la gestion de l'eau constitue un enjeu majeur dès la conception et tout au long de la réalisation des programmes.

En phase de conception, plusieurs solutions sont définies avec les maîtrises d'œuvre pour limiter les risques de fuite et réduire les consommations : mousseurs sur les robinets, compteurs individuels, équipements sanitaires hydro-économes, réutilisation des eaux pluviales pour l'arrosage, ainsi que bassins de rétention et d'infiltration avec débit de fuite maîtrisé.

L'eau est également un levier de biodiversité. Les eaux pluviales sont gérées en surface au moyen de noues végétalisées et d'espaces en creux, qui favorisent l'infiltration naturelle et la création de milieux humides propices à la faune et à la flore.

Pour les espaces verts, le choix se porte sur des espèces végétales adaptées aux précipitations locales et sobres en eau tout au long de l'année. Les surfaces de gazon, fortement consommatrices, sont remplacées par des arbres, des arbustes et des prairies fleuries, sélectionnés pour leur adaptation au climat local. Les points de puisage sont également privilégiés afin de limiter le recours aux systèmes d'arrosage automatique.

En phase de réalisation, les chantiers sont équipés de dispositifs de suivi et d'économie d'eau : compteur spécifique avec relevé mensuel, chasse d'eau à double débit, boutons-poussoirs aux lavabos, limiteur de débit sur le réseau d'eau potable et électrovanne permettant de couper l'alimentation hors horaires de chantier.

En complément, une vérification quotidienne des points d'eau est réalisée afin de prévenir les oublis de fermeture. À la livraison, un livret d'accueil est remis aux propriétaires et occupants pour présenter les équipements installés et les sensibiliser aux bonnes pratiques.

Des ateliers pédagogiques et des pré-visites peuvent également être organisés pour promouvoir une gestion raisonnée de l'eau.

À Vitry-sur-Seine, la reconversion d'une ancienne friche industrielle de la ZAC Gare des Ardoines s'inscrit dans une démarche exemplaire de renaturation urbaine. L'opération est reconnue par le **label BiodiverCity®** et répond au **socle d'exigences de Grand Paris Aménagement**.

Au cœur du projet, un vaste **jardin de pluie** assure la gestion écologique des eaux pluviales jusqu'à un épisode centennal. Véritable îlot de fraîcheur, il associe noues végétalisées, bosquets et essences indigènes d'Île-de-France, favorisant le développement de la biodiversité.

Le projet prévoit également un **observatoire ornithologique équipé de nichoirs**, des cheminements en matériaux drainants, des promenades en bois et l'utilisation de roches issues du réemploi. La récupération des eaux de pluie contribuera à l'arrosage des espaces verts et renforcera la résilience environnementale du site.



STRATÉGIE 2030

Bertrand Goeneau, directeur général adjoint Nord, Grand Ouest et Île-de-France
et **Olivier Roty**, directeur adjoint Alamo



Bertrand Goeneau

À l'horizon 2030, le Groupe Duval ambitionne de renforcer en permanence ses compétences afin de concevoir, réaliser et gérer des programmes immobiliers toujours plus performants sur les plans environnemental et sociétal. Cette démarche repose sur la capitalisation des savoir-faire acquis et le partage des retours d'expérience issus de nos opérations, qu'il s'agisse de réussites ou d'axes d'amélioration.

Notre objectif est d'intégrer les enjeux de sobriété carbone et de préservation de la biodiversité à chaque étape du cycle de vie de nos projets, de la conception à l'exploitation. En développant notre expertise en matière de construction bas-carbone, en favorisant les solutions respectueuses de l'environnement et en anticipant les évolutions réglementaires et climatiques, nous souhaitons produire des projets durables et résilients.

L'amélioration continue, l'innovation et le partage des connaissances constitueront ainsi des leviers essentiels pour accompagner la transition environnementale du Groupe et accroître son impact positif sur les territoires.

Olivier Roty

Chez Alamo, nous accompagnons nos clients dans la conception, la transformation et la valorisation de leurs actifs immobiliers, en conciliant performance économique, responsabilité environnementale et utilité sociale.

Convaincus que la transition environnementale constitue l'un des principaux défis du secteur immobilier, nous faisons évoluer notre métier au quotidien afin de devenir un acteur de référence de la transformation durable des patrimoines immobiliers. Notre ambition est d'aider les maîtres d'ouvrage à décarboner leurs actifs en privilégiant, lorsque cela est pertinent, la réhabilitation, l'optimisation des bâtiments existants et la mise en œuvre de solutions réduisant durablement leur empreinte environnementale. Cette approche permet de diminuer les émissions de gaz à effet de serre tout en renforçant la performance des actifs, leur attractivité, leur résilience face aux évolutions réglementaires et, in fine, leur valeur.

À travers chacune de nos missions, nous recherchons les solutions les plus pertinentes pour créer une valeur durable pour nos clients, en conciliant maîtrise des coûts, performance d'exploitation, réduction de l'empreinte carbone et amélioration des usages. Nous sommes convaincus que les actifs immobiliers les plus performants de demain seront ceux qui répondront simultanément aux enjeux économiques, environnementaux et sociétaux.

Notre vision : accompagner la transformation durable et la décarbonation des patrimoines immobiliers afin de créer une valeur pérenne pour nos clients, leurs actifs et leurs utilisateurs.

BLUEGREEN & UGOLF

La gestion de l'eau et le recours à un arrosage raisonné constituent l'un des trois piliers majeurs de la stratégie environnementale des golfs. L'arrosage des parcours est optimisé : en moyenne seuls 25 % de la surface d'un golf sont susceptibles d'être arrosées.

L'arrosage concerne en effet seulement les zones de jeu du terrain (greens, fairways et départs) alors que les roughs (zones naturelles) ne sont pas arrosés. L'arrosage est piloté par ordinateur et programmé la nuit, ce qui permet de limiter l'évaporation et les déperditions d'eau. En complément de cette planification, l'intendant de parcours assure un suivi détaillé de la consommation d'eau pour détecter et réparer toute fuite sur les réseaux d'arrosage.

En période de restriction, l'arrosage se limite à la zone des greens représentant 1 à 2 % de la superficie d'un golf. En effet, l'arrêt de l'arrosage des greens mettrait en péril la survie d'un golf avec des conséquences importantes en termes de biodiversité mais également d'emploi, entraînant un chômage technique pour les emplois directs et indirects de ces golfs.

Plusieurs actions complémentaires ont été engagées :

- le fractionnement des arrosages pour éviter le gaspillage, la limitation de la rosée pour réduire les maladies, et l'adaptation des apports en fonction de la vitesse de percolation et de la RFU (Reserve Facilement Utilisable) ;
- la détermination des fréquences et quantités d'arrosage en fonction de l'épuisement de l'eau dans le sol ;
- l'utilisation d'outils d'aide à la décision, comme les sondes d'humidité, de stations météo et de technologies de pilotage depuis un smartphone permettant de mesurer le niveau d'humidité des sols et d'ajuster en conséquence la quantité d'eau en fonction des besoins de la plante ;
- la diminution des surfaces, en définissant les zones nécessaires d'arrosage afin de répondre aux attendus du jeu ;
- la substitution de la ressource en ayant recours :
 - › à la réutilisation des eaux usées traitées (REUT) ;
 - › aux eaux non conventionnelles ;
 - › à l'eau pluviale.
- l'amélioration des systèmes de pompes permettant un arrosage plus efficient ;
- l'agrandissement des réserves d'eau et le stockage des eaux de pluie ;
- la réalisation de curages de bassins, afin d'augmenter la capacité de stockage des eaux de pluie ;
- la modification de la flore en faveur d'espèces plus résistantes et moins gourmandes en eau.

Les golfs ont en effet recours à des graminées plus résistantes au stress hydrique et à des opérations mécaniques pour favoriser l'enracinement profond.



Ces mesures ont augmenté la réserve en eau facilement utilisable du sol (RFU) de 25 %, réduisant nos besoins en eau et donc notre consommation d'eau.

La filiale golf a également réalisé plusieurs investissements et est engagée dans une démarche de réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires et de réduction de la consommation d'eau, conjointement avec l'agence de l'eau et plusieurs golfs, ce qui a permis de mutualiser le matériel acheté. Dans le cadre de cette démarche, Bluegreen & UGolf respectent notamment la charte relative à la préservation qualitative et quantitative de la ressource en eau, signée par différents ministères avec la Fédération française de golf. Par ailleurs, au sein des clubs-houses, les équipes sont également sensibilisées à la nécessité de préserver l'eau. Afin de limiter la consommation d'eau par les clients et collaborateurs, des robinets à bouton pressoir temporisés et des pommeaux de douche avec un bouton stop ont été installés dans les vestiaires.

MYCOPHYTO

PARTENARIAT AVEC MYCOPHYTO

À l'occasion de la journée mondiale de l'eau, nous avons annoncé un partenariat avec Mycophyto, spécialisé dans des solutions environnementales basées sur l'utilisation des champignons mycorhiziens arbusculaires (CMA). Les avantages pour nos golfs :

- une meilleure absorption de l'eau par les plantes, réduisant ainsi la consommation d'eau ;
- les gazons sont plus résistants face aux sécheresses, aux maladies et aux variations de température ;
- les sols sont plus vivants et plus fertiles, nous rendant moins dépendants des engrais chimiques.

Ce partenariat a pour objectif de poursuivre notre investissement dans la préservation de la biodiversité, la réduction de notre empreinte carbone et de notre consommation d'eau.



PARTENARIAT AVEC IAGE

Start-up spécialisée dans les analyses de « feutres » et gazons, elle permet d'anticiper la présence, le type de maladie, de pathogènes et d'analyser la qualité des traitements biologiques pratiqués.

La méthodologie IAGE

1. Anticiper pour ne pas gérer l'urgence

- Détection précoce de présence d'agents pathogènes avant l'apparition des premiers symptômes de maladie.

2. Combattre efficacement

- Adapter les traitements pour viser spécifiquement les pathogènes détectés.
- Mesure de l'efficacité du traitement par une quantification de l'agent pathogène pour une éventuelle réadaptation en cas de traitement non adapté.

3. Maîtriser les aléas du vivant

- Définition d'un plan de suivi adapté à la saisonnalité et aux spécificités de chaque pelouse.
- Avoir une vision globale sur les pathogènes et les bénéfices.



La structuration, le suivi et monitoring de nos actions au travers de programmes tels que « Entreprises engagées pour la nature », partenariats FF Golf et Handigolf, doivent nous permettre d'atteindre nos objectifs 2030 en les rendant plus concrets et lisibles pour l'ensemble des parties prenantes et permettre ainsi un engagement encore plus fort de nos collaborateurs.

Notre intelligence collective est notre plus grand atout face aux défis qui sont les nôtres dans les décennies à venir !



Franck Servan,
directeur technique national de Bluegreen



FONCIÈRES

Partenariat avec la plateforme Citron

Ce partenariat permettra la collecte des données de consommations énergétiques et la centralisation des données d'eau des sites. L'objectif est de renforcer la précision du suivi, d'identifier plus efficacement les leviers d'économies, et de déployer des actions correctives ciblées en faveur de la réduction des consommations, en cohérence avec les engagements environnementaux des sites.

Le suivi des consommations d'eau demeure toutefois un enjeu technique complexe. La remontée automatisée des données reste difficile à mettre en place en raison de la diversité des distributeurs d'eau selon les communes, avec parfois plusieurs opérateurs sur un même territoire. Malgré ces contraintes, la foncière poursuit activement ses efforts afin d'améliorer la fiabilité et la granularité du suivi.

Centre commercial La Ville-du-Bois
(91)



MAGORA

Magora a également mis en place diverses mesures visant à réduire l'utilisation de l'eau, telles que :

- l'installation dans ses hébergements d'équipements hydro-économes (mousseurs, pommeaux de douches...) ;
- des compteurs d'eau et des sous-compteurs pour l'arrosage et les piscines ont également été mis en place afin de réaliser des relevés d'indices mensuels et de détecter des fuites éventuelles ;
- des consignes de sensibilisation à une consommation raisonnée sont également diffusées aux clients par voie d'affichage dans l'ensemble des salles de bains.

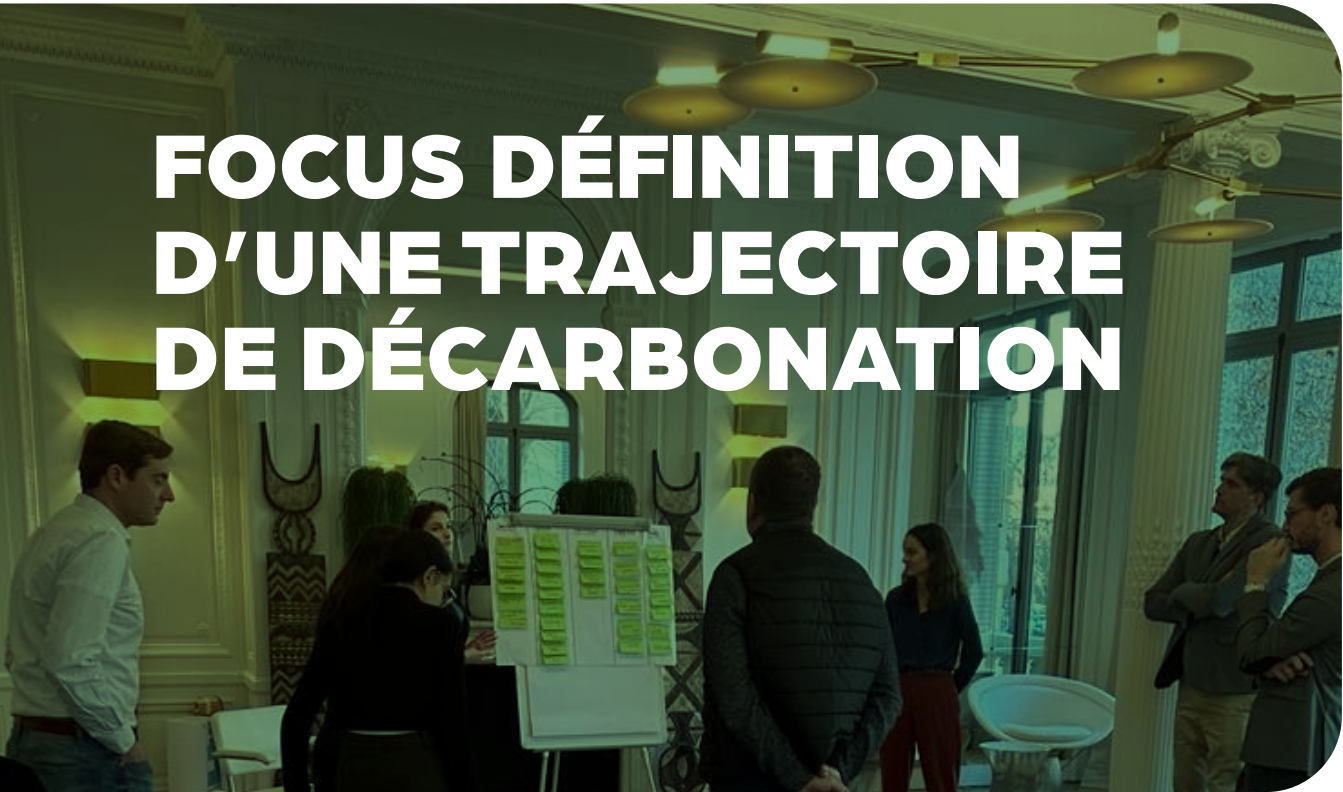


La foncière du Groupe Duval intègre pleinement la transition énergétique dans la gestion de son portefeuille, en faisant de la performance environnementale un levier stratégique de création de valeur. Cette démarche se traduit par la mise en œuvre de solutions concrètes telles que l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments, l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques et le déploiement d'ombrières photovoltaïques. En anticipant les évolutions réglementaires et en répondant aux attentes des investisseurs et des locataires en matière de responsabilité sociétale, la foncière renforce la compétitivité et la valorisation de ses actifs tout en contribuant activement à la transition vers une économie bas-carbone.



Anne-Lou Ricau, responsable performance énergétique foncière
et Vincent Evenou, directeur asset management et de la commercialisation





FOCUS DÉFINITION D'UNE TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION

Depuis 5 ans, le Groupe Duval réalise chaque année des bilans carbone complets (scopes 1,2 et 3) sur le périmètre consolidé.

En 2024 et 2025, le Groupe Duval s'est inscrit dans une démarche d'accélération de sa stratégie RSE, à travers la définition d'une **trajectoire de décarbonation** à l'horizon 2050, en collaboration avec le cabinet Carbone 4 :

- travail selon une double approche top-down avec deux référentiels, le décret tertiaire et SBTi, confrontée à une démarche bottom-up réalisée avec les experts métiers ;
- réalisation d'ateliers de travail avec les équipes qui ont identifié 77 leviers de décarbonation, répartis en deux catégories : bâtimentaires et hors bâtimentaires ;
- mise en place d'une mission spécifique avec le bureau d'études Pouget Consultants sur les leviers bâtimentaires afin de mesurer leur impact carbone et le coût nécessaire à leur mise œuvre.

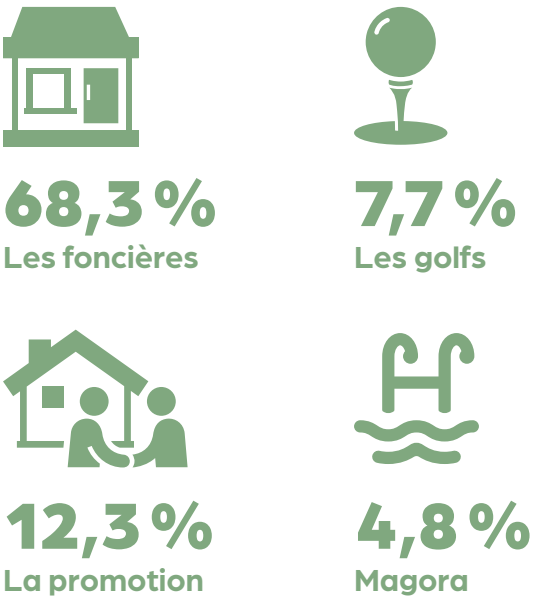
IDENTIFICATION DES CAPEX VERTS PAR FILIALE

Grâce au travail réalisé par le bureau d'études Pouget Consultants et les équipes métiers, nous avons pu identifier les investissements verts réalisés en 2025 ainsi que le gain carbone associé pour :

- définir une méthode de travail entre les équipes techniques et la direction financière pour mettre en avant la part des investissements dédiée à la décarbonation ;
- quantifier les baisses d'émissions carbone en 2025 pour pouvoir les reporter en 2027 (temps d'ajustement des équipements) sur la trajectoire de décarbonation de chacune des filiales.

« Sur la base des recommandations de la commissaire aux comptes, le Groupe a pris la décision de concentrer ses efforts de décarbonation sur les filiales les plus significatives en termes d'émissions. »

En 2024, les quatre filiales les plus émettrices de gaz à effet de serre représentant 94 % des émissions du Groupe (tous scopes confondus) sont :

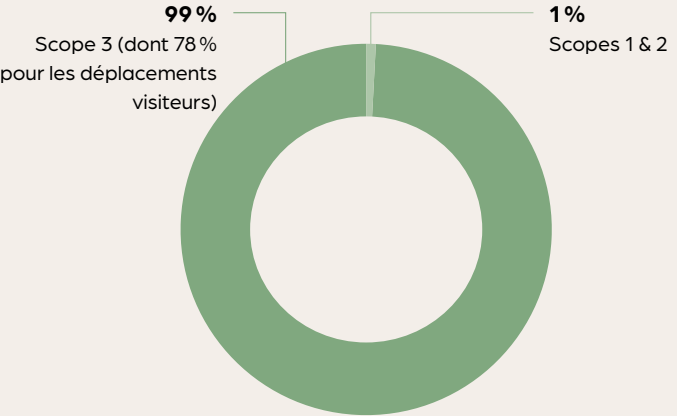


RÉPARTITION PAR MÉTIER

Le Groupe Duval a priorisé dans la définition de sa trajectoire les efforts de réduction de son énergie d'exploitation (scopes 1, 2 et scope 3 : actif en leasing aval et utilisation des produits vendus), sur lesquels le Groupe a des leviers d'action.

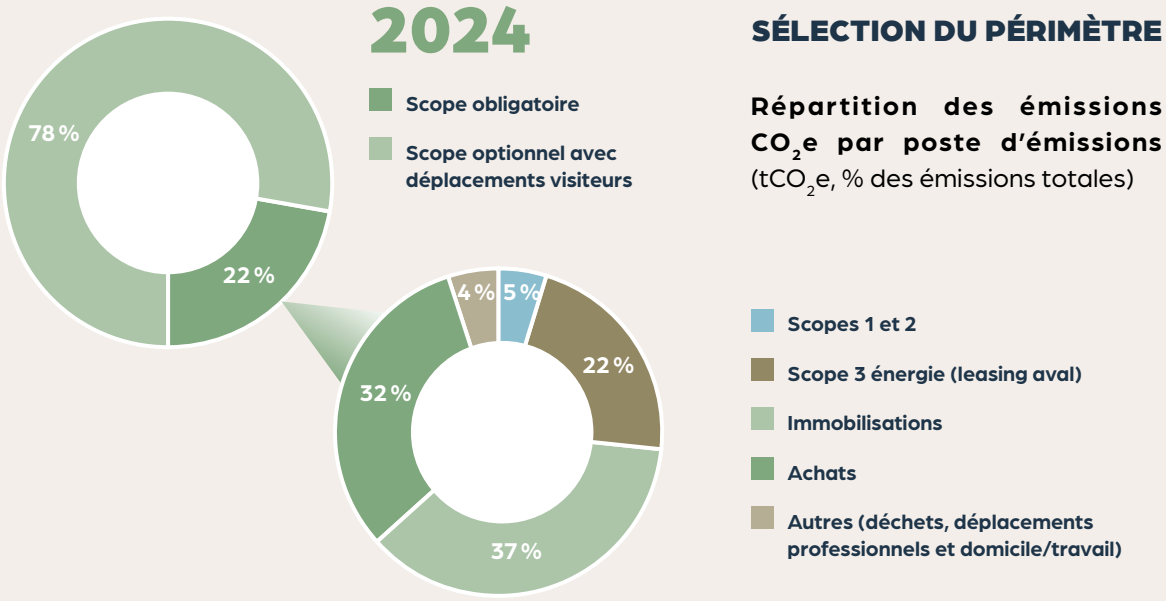
Pour pouvoir prendre en compte le développement du Groupe de manière homogénéisée, la trajectoire est chiffrée en intensité carbone par m².

Les déplacements visiteurs font quant à eux l'objet de politiques dédiées pour les filiales les plus concernées comme les golfs, Magora et les foncières (78 % des émissions optionnelles).





« Le bilan carbone 2024 comme référence pour la trajectoire de décarbonation avec priorisation des objectifs sur la partie énergie. »



Cette trajectoire est le fruit de trois années de travail collectif mené avec des experts, Carbone 4 et le bureau d'études Pouget Consultants, des équipes et des dirigeants qui ont pleinement intégré les évolutions de leurs activités respectives à court, moyen et long termes.

Les objectifs ont été définis par Carbone 4 en intensité carbone par m² et concernent les émissions liées à l'énergie (scopes 1, 2, et 3 : actif en leasing aval et utilisation des produits vendus et la partie immobilisation de Duval Développement) car le Groupe Duval peut intervenir sur cette partie, qui représente 46 % des émissions du scope obligatoire.

La définition de la trajectoire est une démarche itérative qui a vocation à être de plus en plus précise et à inclure les autres postes d'émissions comme les achats.

« Une trajectoire itérative avec trois horizons temporels : 2027, 2030 et 2050. »

MÉTHODOLOGIE GÉNÉRALE

Un périmètre : les trajectoires portent sur les émissions liées à l'énergie d'exploitation⁽¹⁾ (représentant une part de 46 % de l'empreinte carbone du Groupe) consommée dans les bâtiments (exprimées en kgCO₂e/m²).

Trois jalons temporels : 2027, 2030 et 2050.

Deux méthodes :

- bottom-up : pour 2027 à partir des investissements votés ;
- top-down : pour 2030 et 2050, basé sur le respect de la réglementation (DEET) et du standard international (SBTi).



(1) L'analyse porte sur l'ensemble du bâtiment (incluant les parties privatives et les espaces loués), conformément aux exigences réglementaires DEET et aux engagements volontaires du SBTi.

HYPOTHÈSES RETENUES

1 • Bottom-up, horizon temporel 2027

Mesurer les impacts des investissements CAPEX 2025, supposés effectifs en 2027.

Les émissions énergétiques d'exploitation en 2027 correspondent aux émissions 2024, ajustées de l'économie carbone permise par les CapEx verts 2025.

2 • Top-down, horizon temporel 2030

Se conformer au cadre réglementaire DEET en vigueur à horizon 2030.

Les émissions énergétiques d'exploitation en 2030 correspondent au travail mené par Pouget et Socotec sur les économies carbone découlant de la conformité au cadre réglementaire DEET pour les sites concernés.

3 • Top-down, horizon temporel 2050

Se conformer au cadre international SBTi à horizon 2050 (cadre en cours de révision).

Les émissions énergétiques d'exploitation en 2050 sont définies selon l'objectif SBTi 2050, qui requiert une convergence de la performance carbone des bâtiments vers une intensité carbone de 1,8 kgCO₂e/m²/an.

FOCUS SUR LES ENJEUX DE L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'adaptation aux aléas climatiques présente de nombreux enjeux pour le Groupe Duval, qui justifient une mobilisation de l'ensemble des métiers

1. L'équilibre financier de l'entreprise

- Sécuriser la continuité d'activité et le chiffre d'affaires.
- Réduire les coûts (maintenance, assurances, équipements, disponibilité des ressources).

2. Le modèle d'affaires et la stratégie d'entreprise

- Optimisation des choix d'acquisitions et de cessions.
- Réorientation des investissements et des nouvelles activités de l'entreprise.
- Adaptation de la conception de nouvelles constructions.

3. Les exigences réglementaires

- Réponse aux exigences de la CSRD et de la taxonomie : cartographie des risques, plan de résilience et plans d'adaptation spécifiques aux sites à risque.

4. Les parties prenantes

- Les résultats pourront fournir des réponses aux parties prenantes (fournisseurs, clients, banques, assurances).

L'ADAPTATION AUX ALÉAS CLIMATIQUES

Une cartographie des risques physiques de l'ensemble des sites du Groupe Duval a été menée en 2025 avec le cabinet Carbone 4

Périmètre de l'étude

- Tous les actifs du Groupe Duval peuvent être soumis aux risques physiques liés au changement climatique.
- L'analyse a donc porté sur tous les bâtiments dans lesquels le Groupe a des collaborateurs, des activités, ou des intérêts économiques.
- L'étude a couvert près de 900 bâtiments détenus ou exploités par le Groupe, ou encore en cours de construction.

Méthodologie

L'accompagnement de Carbone 4 a couvert chacune des trois étapes d'une démarche d'adaptation au changement climatique selon la méthode OCARA (Operational Climate Adaptation and Resilience Assessment).

1. Cartographie des risques bruts et nets

Une vue d'ensemble de l'évolution des aléas, de la vulnérabilité des sites et des mesures d'adaptation existantes a été apportée.

2. Stratégie d'adaptation

Un guide pour une stratégie d'adaptation et un catalogue d'actions d'adaptation spécifiques à chacune des filiales ont été mis en place.

3. Plan d'adaptation

Un diagnostic et l'identification de mesures d'adaptation spécifiques à quatre sites pilotes représentatifs du patrimoine du Groupe Duval ont été réalisés.

LA MÉTHODOLOGIE OCARA DE CALCUL DES RISQUES CLIMATIQUES NETS PAR SITE

	ÉVALUATION DE L'EXPOSITION AUX ALÉAS CLIMATIQUES	ÉVALUATION DE LA VULNÉRABILITÉ DE CHAQUE SITE	ÉVALUATION DES CAPACITÉS D'ADAPTATION
DÉFINITIONS	Quels sont les aléas climatiques qui évoluent le plus défavorablement pour chaque site ?	Quels sont les impacts potentiels d'un aléa sur le bon fonctionnement d'un processus de chaque site ?	Quelles sont les mesures déjà en place pour réduire la vulnérabilité de chaque site aux aléas climatiques ?
INPUTS	Données de localisation et types de sites	- Données techniques des sites (bâtiments, équipements) et nature des activités - Identification des processus vitaux - Sensibilité d'un processus à un aléa	Actions mises en place par site
OUTPUTS	Score d'exposition par aléa et par site	Score d'impact potentiel d'un aléa sur un processus	

- Score de risque brut (ORI)
 - Hors mesures d'adaptation existantes au sein des filiales
- Score de risque net
 - Incluant les mesures d'adaptation existantes

LES SCÉNARIOS CLIMATIQUES ET HORIZONS DE TEMPS DE L'ÉTUDE

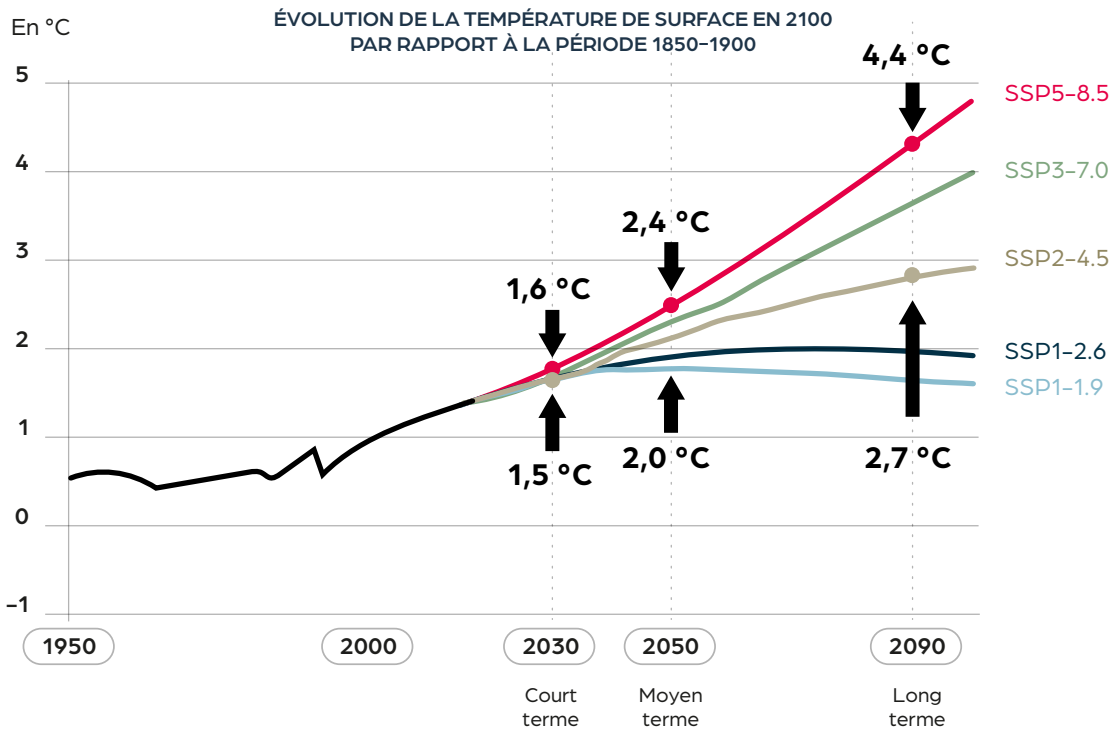
DEUX SCÉNARIOS ONT ÉTÉ UTILISÉS AINSI QUE 3 HORIZONS DE TEMPS

LE SCÉNARIO SSP5-8.5

C'est un scénario pessimiste où le rythme d'émissions de gaz à effet de serre ne ralentit pas et le changement climatique s'accroît, atteignant +4,4 °C en 2090 par rapport à l'ère préindustrielle de construction.

LE SCÉNARIO SSP2-4.5

C'est un scénario moyen, dont les émissions se situent au-dessus des scénarios permettant de respecter l'accord de Paris, mais avec un niveau inférieur aux scénarios pessimistes, atteignant +2,7 °C en 2090 par rapport à l'ère préindustrielle.



Les résultats de l'étude s'inscrivent dans un scénario pessimiste à horizon 2050 pour maximiser les capacités d'adaptation du Groupe et répondre à l'accroissement des aléas climatiques.

ANALYSE DES RISQUES PHYSIQUES

MÉTHODOLOGIE DE CARBONE 4

CHOIX DES ALÉAS CLIMATIQUES ETUDIÉS

Un total de 30 aléas, alignés avec la taxonomie, ont été étudiés en fonction de la localisation des sites. Pour chaque aléa, leur probabilité d'occurrence a été analysée selon les deux scénarios du GIEC et sur 3 horizons de temps (2030, 2050 et 2090).

Ce tableau présente les principaux aléas pris en compte (en vert les aléas avec l'évolution la plus défavorable pour le Groupe Duval).

Les aléas principaux auxquels le Groupe sera exposé d'ici 2050

ALÉAS LIÉS À LA TEMPÉRATURE	ALÉAS LIÉS AU VENT	ALÉAS LIÉS À L'EAU	ALÉAS LIÉS AUX MASSES SOLIDES
Stress thermique	Cyclones, ouragans, typhons	Modification des régimes de précipitations (pluie)	Glissement de terrain
Modifications des températures (eau de mer)	Tempêtes	Variation des précipitations ou de l'hydrologie	Retrait-gonflement des argiles
Vagues de chaleur	Tornades	Sècheresses	
Feu de forêt	Stress thermique	Inondations pluviales	
		Précipitations intenses (pluie)	
		Stress hydrique	

06

ET DEMAIN ?

Le Groupe Duval n'a jamais considéré que la responsabilité constituait une destination. C'est une manière d'entreprendre.

Les défis évolueront. Nos métiers aussi. Nos territoires continueront de se transformer. Notre ambition restera la même :

- construire dans le temps long ;
- créer de la valeur durable ;
- laisser une empreinte utile aux générations futures.

AMBITION 2030 : ACCÉLÉRER LA TRANSFORMATION DURABLE DU GROUPE DUVAL

Il y a trente ans, le Groupe Duval posait les premières pierres d'un modèle singulier : entreprendre dans le temps long, au plus près des territoires, avec la conviction que la valeur se construit autant par ce que l'on fait que par la manière dont on le fait. Aujourd'hui, alors que les transformations climatiques, sociales et économiques s'accélèrent, cette conviction devient une boussole. Elle trace la route de notre ambition 2030.

Cette ambition n'est pas théorique. Elle s'appuie sur des données, des constats, des risques mesurés, des trajectoires structurées basées sur la réalité du business.

FAIRE DE LA MISSION UN MOTEUR DE DÉCISION

Dans les années à venir, notre défi sera de passer d'une mission incarnée à une mission pleinement opérationnelle. Cela signifie intégrer l'impact dans les arbitrages, aligner les stratégies des filiales, renforcer les outils de pilotage, et faire de la mission un réflexe, un cadre, une évidence. Devenir entreprise à mission en 2024 n'a pas été un geste symbolique. C'était un acte fondateur. Une manière de dire : nous voulons que chaque décision, chaque investissement, chaque projet porte une part de responsabilité et une part d'avenir.

La mission doit devenir ce qui éclaire les choix difficiles, ce qui guide les investissements, ce qui inspire les projets. Elle doit être notre manière d'entreprendre.



DES COMITÉS STRATÉGIQUES RSE AU CŒUR DU BUSINESS

La transformation ne peut pas être l'affaire d'un service ou d'une direction. Elle doit être collective. C'est le rôle des comités stratégiques RSE déployés dans chaque filiale.

Ces comités sont des lieux de dialogue, de pilotage, de décision. Ils permettent de relier la mission aux métiers, d'ancrer la stratégie dans le quotidien, d'identifier les risques, les opportunités, les leviers d'action. Ils sont la preuve que la RSE n'est plus un sujet à côté du business : elle est au cœur du business.

ATTÉNUER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le Groupe Duval a tout d'abord pour ambition d'intensifier ses actions en faveur de la décarbonation de ses activités. Sa trajectoire de décarbonation est structurée autour de 3 horizons : 2027 sur la base d'un plan d'investissement pour l'année 2025, 2030 sur la conformité au décret tertiaire, 2050 sur une trajectoire alignée avec le Science-Based Targets initiative (SBTi) qui respecte les Accords de Paris en maintenant un réchauffement climatique à 1,5 °C.

Les filiales du Groupe sont pleinement engagées dans la mise en place d'un plan d'actions utilisant notamment les leviers bâtimentaires.

S'ADAPTER AU CHANGEMENT CLIMATIQUE : BÂTIR POUR 2050



L'étude du cabinet Carbone 4 a révélé une réalité incontournable : les risques climatiques vont s'intensifier à l'horizon 2050, et la réglementation actuelle ne sera plus suffisante pour d'adapter aux risques futurs liés à la chaleur (stress thermique, vague de chaleur, feux de forêt) et à l'eau (stress hydrique, inondations, sécheresses).

C'est pourquoi nous définissons une politique d'adaptation et nous développons un outil d'aide à la décision pour les nouveaux investissements, capable d'intégrer les risques climatiques, la résilience des sites et les coûts futurs pour développer et investir dans des projets résilients et utiles pour les territoires.

L'EAU : UN DÉFI VITAL POUR LES TERRITOIRES

L'eau est devenue un marqueur de vulnérabilité pour les territoires. Trop abondante, elle inonde. Trop rare, elle fragilise les sols, les bâtiments, les usages. Les analyses climatiques menées sur près de 900 sites montrent que l'eau sera l'un des défis majeurs de la décennie.

Notre ambition est simple : anticiper. Concevoir des projets capables de gérer l'eau, de la retenir, de l'infiltrer, de la préserver. Faire de chaque bâtiment un lieu résilient, pensé pour le climat d'aujourd'hui et celui de demain.

C'est pourquoi, par exemple, nous prévoyons de baisser les consommations d'eau des golfs de 15 % d'ici 2030, d'avoir 25 % d'eau issue de la REUT (eau recyclée issue des stations d'épuration), de convertir le gazon vers des variétés avec des besoins en eau réduits afin d'offrir une pratique sportive adaptée au changement climatique.

BIODIVERSITÉ : RESTAURER LE VIVANT POUR RENFORCER LA RÉSILIENCE

La biodiversité n'est plus un sujet périphérique. Elle est un facteur de confort, de résilience et d'attractivité. L'ambition 2030 prévoit :

- la végétalisation des espaces extérieurs, adaptée aux climats futurs ;
- la préservation des sols et des continuités écologiques ;
- l'intégration de critères biodiversité dans les cahiers des charges de conception et de rénovation.

Le Groupe Duval a d'ailleurs dédié l'année 2026 à la biodiversité avec des conférences, webinaires, capsules vidéos pour découvrir les actions du Groupe, l'intégration des golfs dans le programme « Entreprise Engagée pour la Nature » de l'Office Français de la Biodiversité et la journée manager annuelle qui a intégré des ateliers de la fresque de la biodiversité pour une cinquantaine de directeurs du Groupe.

2030 : CONSTRUIRE UN GROUPE UTILE, RÉSILIENT ET DURABLE

L'ambition 2030 du Groupe Duval est claire : concilier performance économique, impact positif et création de valeur durable pour les territoires.

Les défis à venir — l'atténuation du dérèglement climatique, l'eau, la biodiversité, l'adaptation climatique, la gouvernance RSE — ne sont pas des contraintes. Ce sont des opportunités pour renforcer la résilience du modèle, anticiper les attentes des parties prenantes et bâtir des activités utiles dans la durée.

C'est la continuation d'une histoire familiale : celle d'un Groupe qui construit pour durer, qui investit pour transformer, qui entreprend pour servir les territoires.

RSE 2026

RAPPORT D'ENGAGEMENT

Pour plus d'informations
sur nos savoir-faire, retrouvez-nous sur
www.groupe-duval.com

Groupe Duval

45 avenue Georges Mandel – 75116 Paris
01 46 99 47 10 – contact@groupe-duval.com
SAS au capital de 200 000 000 € – 444 523 567 RCS Nanterre

