

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2024

/ EXERCICE 2023

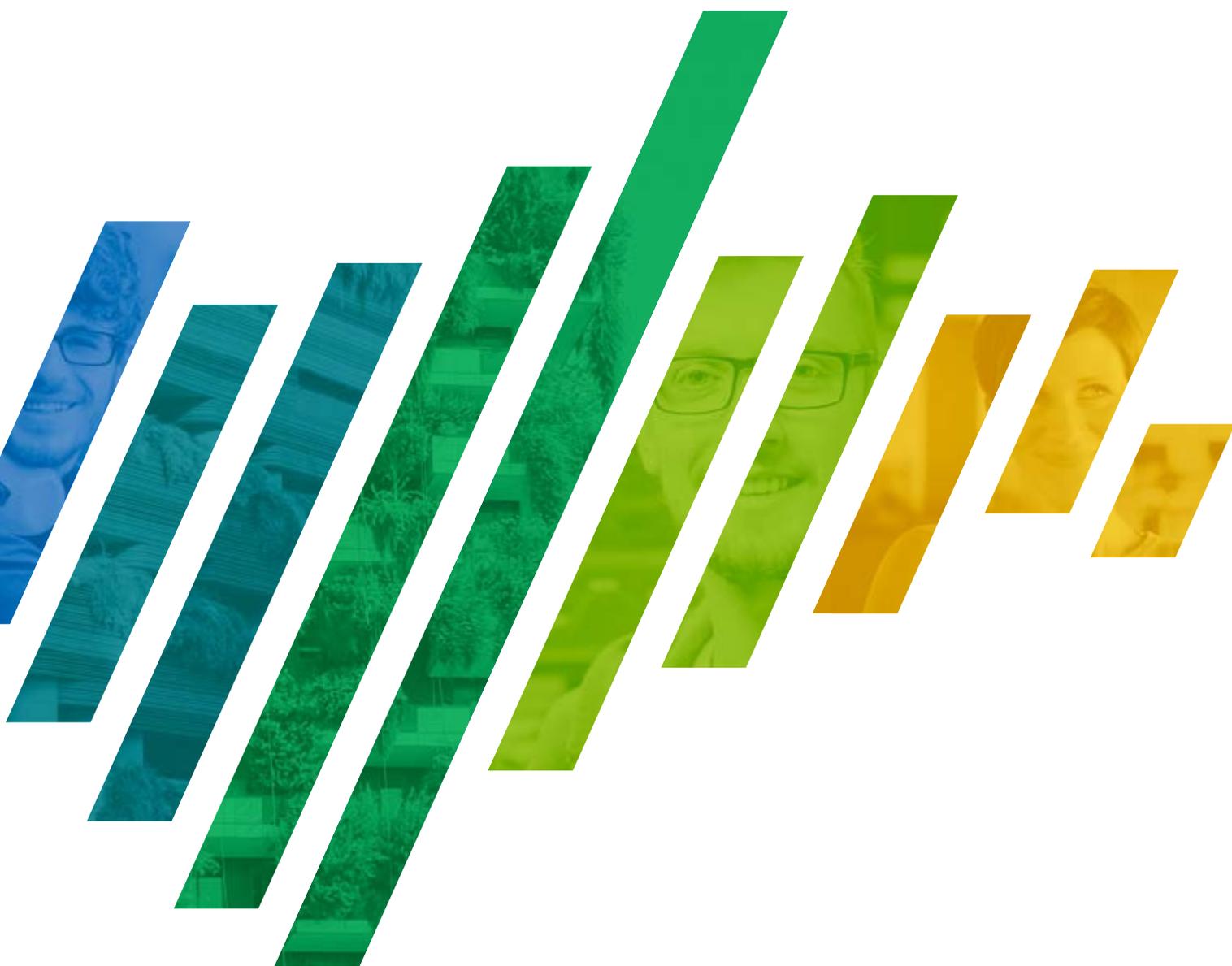


Table des matières

Introduction	P.4
1. Modèle d'affaires	P. 6
2. Analyse des risques	P. 16
3. Enjeux Environnementaux	P. 18
3.1 Déclaration Environnementale du GROUPE ATLANTIC	P. 18
3.2 Maîtrise de l'empreinte carbone	P. 19
3.3 Offre durable	P. 21
3.3.1 Démarche environnementale des produits	P. 21
3.3.2 Innovation	P. 23
3.3.3 Responsabilité Élargie du Producteur	P. 24
3.3.4 Respect de la réglementation	P. 26
3.3.5 Durabilité	P. 27
3.4 Maîtrise de l'impact environnemental des sites industriels	P. 27
3.4.1 Système de management de l'environnement	P. 27
3.4.2 Utilisation durable des ressources	P. 29
3.4.3 Gestion des déchets et pollution	P. 30
3.5 Sensibilisation des salariés	P. 31
4. Enjeux Sociaux	P. 32
4.1 Égalité de traitement	P. 32
4.1.1 Démarche handicap	P. 32
4.1.2 Égalité homme/femme	P. 34
4.2 Recrutement et fidélisation des talents	P. 35
4.2.1 Relation avec les écoles	P. 35
4.2.2 Apprentissage	P. 36
4.2.3 Marque Employeur	P. 37
4.2.4 Formation interne et développement des compétences	P. 38
4.3 Sécurité et conditions de travail	P. 40
4.4 Qualité de vie au travail	P. 42
4.4.1 Bien-être au travail	P. 42
4.4.2 Promotion des activités physiques et sportives	P. 43
4.5 Le dialogue social	P. 44
5. Enjeux Sociétaux	P. 46
5.1 Éthique des affaires	P. 46
5.1.1 Charte anti-corruption	P. 46
5.1.2 Protection des données personnelles	P. 47
5.1.3 Cybersécurité	P. 47
5.1.4 Dispositif d'alerte	P. 48
5.2 Politique achats	P. 49
5.3 Qualité	P. 50
5.4 Relations avec les parties prenantes	P. 51
5.4.1 Mécénat	P. 51
5.4.2 Formation de la filière	P. 52
5.5 Création et préservation des emplois	P. 53
6. Note méthodologique	P. 54

Introduction

Au sein du Groupe, la mise en place d'une stratégie de développement durable a débuté en 2009, avec l'un des premiers éléments fondateurs, à savoir la **Déclaration Environnementale du Groupe**. Celle-ci énonce les principes directeurs de la démarche du Groupe. Elle est reproduite dans son intégralité au point 3 du présent document.

Dans un objectif d'une plus grande formalisation de la démarche globale de prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux, GROUPE ATLANTIC a mis en place, à partir de 2014, une organisation interne de gouvernance de sa responsabilité sociale et environnementale en constituant le Comité RSE. Ce comité, qui se réunit deux fois par an, regroupe les Directions Générale, Industrielle, Achats, Innovation, Ressources Humaines, et RSE.

Une étape est franchie en 2021 avec la création d'une Direction RSE Groupe, dont la mission est d'accélérer les pratiques environnementales, sociales et sociétales dans les prochaines années, en France comme à l'international.

Pour renforcer le pilotage des émissions carbone de nos activités, un comité Bilan Carbone a été mis en place en 2022 avec la Direction Générale.

L'animation du fonds de dotation du Groupe a été intégrée à la Direction RSE en octobre 2022.

En 2023, la Direction RSE a formalisé **les 4 engagements prioritaires RSE pour les 5 années à venir**:

- 2 sur le volet environnement: Produits & services à faibles émissions CO₂ + Activités à faible empreinte
- 2 sur le volet social: Engagement des équipes + Forte implication sociétale

La direction RSE, composée de 5 personnes, oriente son action sur le volet environnement sur 2 activités principales:

1. Produits

- Analyse du cycle de vie des produits (PEP: Profils Environnementaux Produits)
- Suivi des substances dangereuses auprès des fournisseurs
- Déclaration F-Gas (quotas de fluides HFC)

2. Sites

- Accompagnement de la démarche environnementale des sites industriels, notamment avec l'animation de la communauté des experts environnement des sites,
- Conduite des bilans carbone/énergie des sites du Groupe,
- Préparation et suivi des audits environnementaux internes et clients,
- Analyse et déploiement en interne des dispositions réglementaires liées à l'économie circulaire (par exemple: Loi AGEC en France).

Sur les volets social et sociétal, la direction RSE collabore avec les autres directions du Groupe (RH, achats, fonds de dotation...) pour consolider les données, mettre en place des KPI de suivi et initier de nouveaux projets dans ces domaines pour améliorer la performance RSE du Groupe.

La direction RSE pilote par ailleurs l'élaboration de la Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF).

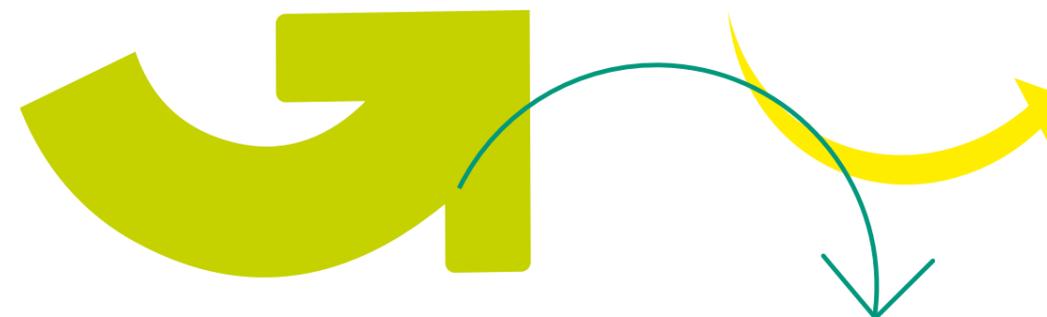
Elle prend en charge les études/questionnaires RSE en provenance des clients & partenaires. Elle participe à l'audit des pratiques RSE mené par le cabinet de scoring EcoVadis; le Groupe a obtenu en 2023 la note de 55/100 soit une amélioration de 4 points par rapport à 2022 (niveau Bronze) qui le situe 10 points au-dessus de la moyenne de l'industrie (moyenne à 45/100 pour 2022).

Pour répondre à la législation sur les informations sociales, environnementales et sociétales, GROUPE ATLANTIC, en se basant sur les démarches décrites ci-dessus, établit cette présente déclaration de performance extra-financière.



Grâce à ses engagements RSE, GROUPE ATLANTIC contribue à 9 des 17 objectifs du Développement Durable fixés par les Nations unies.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Modèle d'affaires

Atlantic Société Française de Développement Thermique, par l'intermédiaire de l'ensemble de ses filiales et de ses participations (ci-après dénommé GROUPE ATLANTIC), contribue au développement et à la commercialisation de produits du génie climatique.

GROUPE ATLANTIC s'est confié la mission suivante :

**Transformer les énergies disponibles en bien-être durable,
par la création de solutions de confort thermique éco-performantes,
accessibles à tous et adaptées à chacun.**

Chauffage de l'eau, de l'air, gestion d'énergie, climatisation et ventilation, GROUPE ATLANTIC développe des solutions performantes, compétitives et respectueuses de l'environnement. Ces dernières sont destinées aux maisons individuelles, habitat collectif, bureaux, commerces, écoles, aéroports, hôpitaux et tous les autres bâtiments tertiaires.

Afin de préserver sa capacité d'évoluer rapidement et de développer une offre pertinente pour chacun de ses marchés, GROUPE ATLANTIC est organisé par pôles. Cette spécialisation permet de bénéficier des meilleures expertises et pratiques dans chacun de ses domaines de compétences.

Les 6 pôles du GROUPE ATLANTIC collaborent quotidiennement pour favoriser les synergies en matière d'innovation et d'accompagnement de ses clients.



RESSOURCES CLÉS

GROUPE ATLANTIC peut s'appuyer sur :

- Des équipes industrielles et commerciales compétentes, bénéficiant de programmes de formation
- 12.217 salariés à travers le monde (chiffre incluant les contrats temporaires)
- Des usines réparties en France (13 sites industriels) et dans des pays permettant un approvisionnement au plus proche de ses marchés en croissance ou émergents (19 usines ou sites de fabrication)
- Une politique R&D tournée vers l'éco-conception des produits, l'innovation et les produits connectés.

ACTIVITÉS (PRODUCTION, DISTRIBUTION...)

GROUPE ATLANTIC a pour activités :

- La fabrication de produits de génie climatique à savoir chauffage, eau chaude sanitaire, ventilation au travers de différentes gammes utilisant des énergies telles que l'électricité, les énergies fossiles et les énergies renouvelables,
- La distribution des produits de confort thermique,
- Les services liés aux produits vendus tels que maintenance et entretien, formation, avant-vente en lien avec des bureaux d'étude.

La fabrication des produits s'effectue grâce à des usines en France et à l'étranger.

Le Groupe, c'est également 22 marques spécialistes et leaders dans leur domaine.



Les marques du Groupe ont chacune un positionnement et des expertises spécifiques. Qu'elles s'adressent au consommateur final ou aux professionnels, elles ont toutes en commun l'esprit d'innovation, la qualité produit et le sens du service.

MARCHÉS, PRODUITS, CLIENTS

MARCHÉS

Les produits du génie climatique font partie intégrante du marché de la construction, puisqu'ils concernent le chauffage, la ventilation et la climatisation des immeubles.

Pour le marché du neuf, l'accès pour les produits du génie climatique est lié :

- Aux législations nationales et internationales notamment en matière de réglementations de la construction
- Aux programmes de promotion de constructions
- Aux variations des prix sur le marché (crises, bulles spéculatives)
- Aux possibilités d'accès à la propriété (incitations étatiques, capacité financière des acheteurs)

Pour le marché de la rénovation, les besoins sont importants en raison :

- De l'ancienneté du parc de bâtiments résidentiels,
- De la recherche d'économie d'énergie causée notamment par l'augmentation des prix des énergies (pétrole, gaz, électricité) et de la volonté politique de réduction d'émissions de gaz à effet de serre (notamment CO₂)
- De la recherche de l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments,

Certaines législations locales soutiennent le marché de la rénovation par le biais d'incitations financières et/ou fiscales pour que des travaux d'amélioration soient effectués dans les bâtiments et résidences.

PRODUITS

L'évolution des produits du génie climatique dépend en grande partie des politiques énergétiques nationales. Ainsi, en France, la réglementation RT2012 a marginalisé le chauffage électrique direct et les chauffe-eaux électriques dans la construction des bâtiments neufs et incité largement à l'usage des chaudières à gaz. La nouvelle réglementation RE2020 interdit désormais la chaudière gaz en maison individuelle au profit des Pompes à Chaleur électriques (PAC). En logement collectif, les exigences en émission de CO₂ se renforceront en 2025. Cela nécessitera l'usage de solutions transformant les énergies renouvelables seules, ou combinées avec des appoints fossiles comme les PAC hybrides et les réseaux de chaleur.

Au Royaume-Uni, la réglementation interdit désormais pour les constructions neuves l'utilisation du chauffage utilisant le gaz. Ceci implique un changement d'orientation des produits qui seront proposés à la vente par la société Ideal Boilers.

Tous ces éléments jouent en faveur de produits alimentés par des énergies renouvelables et/ou plus économes en énergie et moins émetteurs de gaz à effet de serre.

Des réglementations européennes et nationales ont été adoptées dans l'optique de mettre en place l'éco-conception des produits consommant de l'énergie, de réglementer l'efficacité et les performances énergétiques et de diminuer les émissions de gaz à effet de serre. Ces réglementations ont un impact important dans les choix de consommation et sur les stratégies industrielles des sociétés actrices sur le marché du génie climatique.

Le GROUPE ATLANTIC propose une très large gamme de produits de génie climatique tant dans le domaine du chauffage et de l'eau chaude sanitaire (incluant les préparateurs d'eau chaude sanitaire) que de la ventilation et de la climatisation.

Classiques ou émergentes, toutes les énergies retiennent l'intérêt du Groupe, à condition que leur pertinence soit avérée à moyen et long terme.

SOLUTIONS INDIVIDUELLES

Radiateurs et sèche-serviettes	Chauffe-eau électriques et énergies renouvelables (de 15 à 400 L)	Chaudières gaz, fioul et bois	Pompes à chaleur et solutions hybrides	Climatisation et Ventilation
				
Radiateur connecté	Chauffe-eau électrique	Chaudière murale gaz condensation	PAC chauffage et eau chaude	Ventilation double flux
				
Sèche-serviette	Chauffe-eau thermodynamique	Chaudière gaz-solaire	Chaudière hybride gaz + PAC	Climatisation mono et multi-split

SOLUTIONS COLLECTIVES ET TERTIAIRES

Chaudières collectives (de 34 à 10 000 kW)	Chaudières industrielles	Eau chaude sanitaire collective (de 300 à 5 000 L)	Équipements de chaufferie	Climatisation et Ventilation (de 80 à 11 000 m ³ /h)
				
Chaudière gaz sol condensation	Chaudière eau surchauffée (465 kW- 23 MW)	Préparateur d'eau chaude gaz	Module de remplissage	Centrale de traitement d'air
				
Chaudière gaz condensation modulaire	Chaudière vapeur (250 kg/h- 30t/h)	Eau chaude sanitaire thermodynamique collective	Module thermique d'appartement	Climatisation centralisée

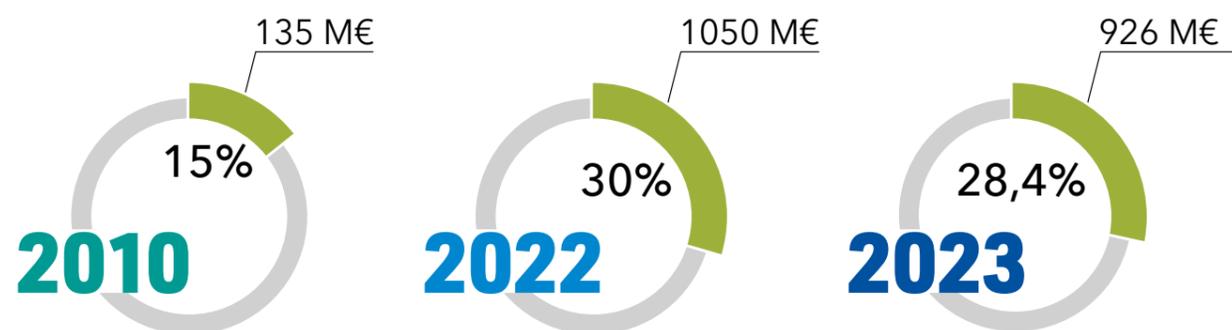
RÉPARTITION DU MIX ÉNERGÉTIQUE

Malgré les difficultés du marché, le Groupe poursuit sa stratégie de décarbonation avec le développement et l'approfondissement des gammes et des solutions utilisant des produits intégrant des énergies renouvelables (ENR). La part du chiffre d'affaires brut de gestion constituée par des solutions ENR¹ avait ainsi doublé depuis 2010, atteignant la proportion de 30% en 2022.

En 2023, compte-tenu des difficultés des marchés de la construction et de la rénovation, on observe un repli du chiffre d'affaires brut de gestion total de 6,7% et une légère inflexion de la proportion de produits et solutions ENR ramenant la part de ceux-ci à 28,4% contre 30% en 2022.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

PART DES SOLUTIONS ET PRODUITS INTÉGRANT DES ENR DANS LE C.A. BRUT TOTAL DU GROUPE EN 2023 : 28,4%



NB: Il est rappelé qu'à compter de l'exercice 2022, l'indicateur utilise le chiffre d'affaires brut de gestion ENR sur le chiffre d'affaires de gestion total Groupe pour suivre de manière pertinente l'évolution du mix énergétique. Le chiffre d'affaires de gestion ENR utilisé est un chiffre d'affaires brut, à compter de l'exercice 2022, afin de pouvoir permettre l'établissement de projections à cinq ans (pour l'exercice 2021, il avait été utilisé un chiffre d'affaires net). La définition du périmètre Groupe pour cet indicateur est précisé dans la note méthodologique.



1 - Selon définition Directive Européenne Energies Renouvelables EU2018/2001.
- Pac Air/Air (Climatisation)
- Pac Hydrauliques (aérothermiques & géothermiques) Chauffe-eau thermodynamiques & solaires

CLIENTS

Les clients du Groupe sont principalement issus de deux réseaux:

- Un réseau professionnel de distributeurs, grossistes et installateurs
- Un réseau orienté vers la grande distribution telle que les grandes surfaces de bricolage

TENDANCES ET PERSPECTIVES

Malgré un ralentissement important des marchés sur lesquels les produits du GROUPE ATLANTIC trouvent leurs débouchés, le Groupe maintient sa stratégie d'investissements conséquents pour l'accompagnement et la mise en oeuvre de la transition énergétique et bas carbone de ses produits. Il cherche à accompagner cette transition écologique par des moyens de production plus économiques et le développement de nouveaux produits en phase avec les préoccupations publiques environnementales.

Comme évoqué dans la déclaration de performance extra-financière pour l'exercice 2022, le Groupe a continué les projets industriels suivants:

- L'activité de la société en joint-venture FGAHP, constituée entre Fujitsu General (Euro) et Société Industrielle de Chauffage, a pu commencer au cours de l'année 2023. Cette société a pour fonction la conception, la fabrication et la vente aux sociétés du groupe, pour leurs clients finaux, de PAC monobloc utilisant un gaz neutre en carbone (propane)
- L'usine nouvelle à Istanbul est toujours en cours de construction avec un objectif d'achèvement des travaux en 2024.

Pour l'année 2023, le Groupe a procédé aux opérations suivantes:

- Les projets industriels en Roumanie ont débouché sur:
 - L'achat d'une société, devenue GROUPE ATLANTIC Romania, propriétaire d'un bâtiment industriel situé dans la zone de Ploesti
 - La constitution d'une société Cotherm Romania
- La prise de participation via sa holding Atlantic Acquisition Holdings UK dans le capital de la société Clade Engineering System Group Ltd, cette dernière ayant pour activités la fabrication, la vente et le service après-vente de pompes à chaleur industrielles et commerciales et de réfrigération (notamment pompes à chaleur au CO₂). L'intérêt porté par le Groupe à cette société se situe d'une part sur l'élargissement de la gamme de produits, en pompes à chaleur moyenne et grande puissance, ainsi que sur la continuité de ses investissements dans des solutions à émission bas carbone.
- Toujours dans ses objectifs d'offrir des gammes de produits à émission bas carbone, le Groupe a décidé de construire une nouvelle usine en France à Chalon-sur-Saône pour la fabrication de pompes à chaleur. Pour ce faire, une société GROUPE ATLANTIC Grand Chalon a été créée fin 2023, laquelle portera les investissements estimés à 150 millions d'euros sur quatre ans, avec un objectif de début de production à la fin de 2025.

Le conflit russo-ukrainien s'est prolongé au cours de l'année 2023. GROUPE ATLANTIC a maintenu sa présence dans ces deux pays. En Ukraine: le réseau commercial Atlantic & Geysler, qui se situait à Karkhiv, a dû se réorganiser en raison du conflit. L'usine Ukralantic a également pu continuer ses activités au cours de l'année 2023.

Le Groupe a maintenu son gel des investissements en Russie.

GROUPE ATLANTIC DANS LE MONDE



12 300
COLLABORATEURS



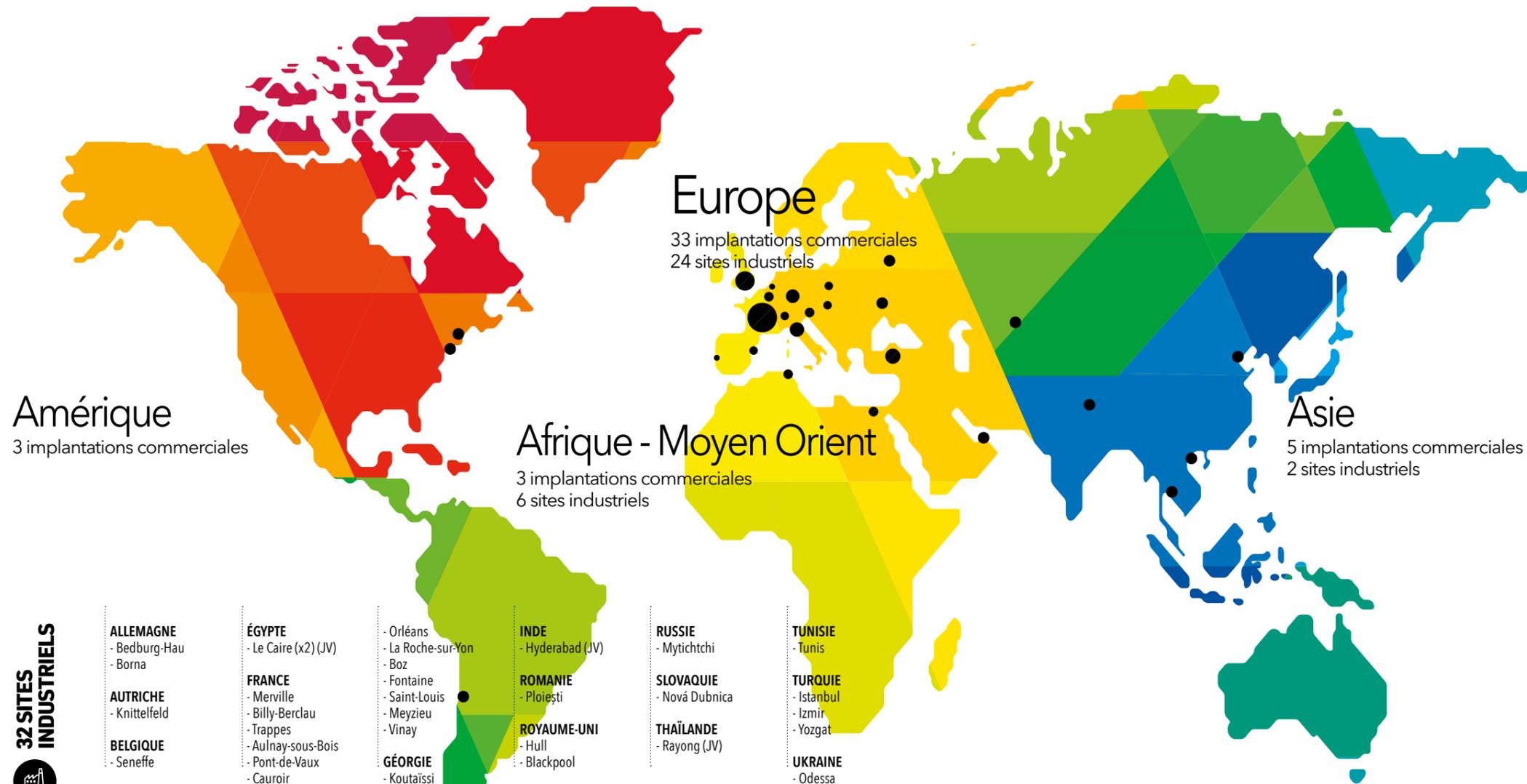
32
SITES INDUSTRIELS



3 Md€
CHIFFRE D'AFFAIRES NET



4%
4% DU CA NET INVESTIS
EN R&D



32 SITES INDUSTRIELS

44 IMPLANTATIONS COMMERCIALES

ALLEMAGNE
- Bedburg-Hau
- Borna

AUTRICHE
- Knittelfeld

BELGIQUE
- Seneffe

ALLEMAGNE
- Geldersheim
- Weiden
- Mülsen
- Lauda
- Borna

AUTRICHE
- Knittelfeld
- Vienne

BELGIQUE
- Aartselaar
- Dworp
- Oudsbergen

ÉGYPTE
- Le Caire (x2) (JV)

FRANCE
- Merville
- Billy-Berclau
- Trappes
- Aulnay-sous-Bois
- Pont-de-Vaux
- Cauroir

BIELORUSSIE
- Minsk

CHILI
- Santiago (JV)

CHINE
- Shenzhen (Bureau de représentation)

ÉGYPTE
- Le Caire

ÉMIRATS ARABES UNIS
- Dubaï (Bureau de représentation)

Orléans
- La Roche-sur-Yon
- Boz
- Fontaine
- Saint-Louis
- Meyzieu
- Vinay

GÉORGIE
- Koutaïssi

ESPAGNE
- Barcelone

ÉTATS-UNIS
- Blackwood
- Warwick

FRANCE
- Arcueil
- La Roche-sur-Yon
- Meyzieu
- Orléans
- Toussieu

ITALIE
- Castronno

INDE
- Hyderabad (JV)

ROMANIE
- Ploiești

ROYAUME-UNI
- Hull
- Blackpool

- Conegliano
- Faenza

KAZAKHSTAN
- Astana

PAYS-BAS
- Veenendaal

POLOGNE
- Varsovie
- Wloclawek

PORTUGAL
- Lisbonne

RUSSIE
- Mytichtchi

SLOVAQUIE
- Nová Dubnica

THAÏLANDE
- Rayong (JV)

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
- Prague

ROYAUME-UNI
- Hull
- Blackpool
- Fife
- Poole
- Sudbury

RUSSIE
- Moscou (x2)

SUISSE
- Ruswil
- Hergiswil

TUNISIE
- Tunis

TURQUIE
- Istanbul
- Izmir
- Yozgat

UKRAINE
- Odessa

TURQUIE
- Istanbul

UKRAINE
- Kharkov (JV)

VIETNAM
- Ho Chi Minh

ÉVOLUTIONS 2023:

Sites industriels:

- Construction d'un site industriel à Istanbul (toujours en cours)
- Achat d'une usine en Roumanie hébergée par la société GROUPE ATLANTIC Romania
- Constitution d'une société en Roumanie pour le sous-groupe Cotherm
- Constitution d'une société pour le pôle APC (Atlantic Pompes à chaleur) - la société GROUPE ATLANTIC Grand Chalon

*Informations au 1^{er} janvier 2023

ÉVOLUTION DU GROUPE DEPUIS 2004 CROISSANCE ORGANIQUE ET EXTERNE

CROISSANCE ORGANIQUE

EGYPTE
Site du Caire
Chauffe-eau électrique
(extension sèche-serviette en 2013)

UKRAINE
Site d'Odessa
Chauffe-eau et chauffage
Électrique

TURQUIE
Site de Torbali
Sèche-serviette électrique
et Eau chaude

FRANCE
Site de Fontaine
Création ligne polyvalente
de production de chauffe-eau
électrique, solaire,
thermodynamique

THAÏLANDE
Site de Rayong
Chauffe-eau électrique

FRANCE
Site de Billy-Berclau
Pompe à chaleur et chaudière

GEORGIE
Site de Koutaïssi
Chauffe-eau

TURQUIE
Site d'Izmir
Sèche-serviette

FRANCE
Site de Boz (01)
Chaudière collective

ROUMANIE
Cotherme Romania (création)

FRANCE
Site de Chalon-sur-Saône (71)

CROISSANCE EXTERNE

FRANCE / **Magnum**

ROYAUME-UNI / **Hamworthy**

ITALIE / **Lazzarini**
TURQUIE / **Erensan**

ALLEMAGNE / **Feinwerk**
AUTRICHE / **Austria Email**

ROYAUME-UNI / **Ideal Heating / Gledhill**

FRANCE / **E-Module**
Site de Trappes
Modules hydrauliques

BELGIQUE - PAYS-BAS / **Thercon / Orcon**

BELGIQUE / **ACV**

FRANCE / **Innovert / Cotherm**
VIETNAM / **Ipix**
RUSSIE / **Zavod SST/ Teplolux**

ALLEMAGNE / **Hautec / Thermic Energy**
BELGIQUE / **Ventiline**

INDE / **Site de Dehradun**

ROUMANIE / **Groupe Atlantic Romania (achat)**
ROYAUME-UNI / **Clade Engineering**



2 Analyse des risques

L'analyse des risques présentée ci-dessous est issue de travaux réalisés en 2020. Elle couvre surtout l'ensemble des risques internes. La prise en compte des risques affinés suite à ce premier travail de cartographie des risques a permis d'identifier les enjeux suivants :

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- MAITRISE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES SITES INDUSTRIELS

GROUPE ATLANTIC cherche à préserver l'environnement et à maîtriser les impacts générés par ses activités, que ce soit par ses sites industriels ou par ses sites tertiaires. À ce titre, le respect de la réglementation du droit de l'environnement en matière de pollution ainsi que toute action limitant les rejets, permettant une meilleure gestion des ressources et des déchets, sont des enjeux majeurs pour le Groupe, notamment pour ses sites industriels à travers le monde.

Dans ce cadre, GROUPE ATLANTIC s'oriente vers une démarche de management de l'environnement, qui s'articule autour d'une déclaration environnementale. Dans le cadre de la prise en compte des impacts climatiques de ses activités, GROUPE ATLANTIC a entrepris une démarche d'évaluation du bilan carbone d'une sélection de sites significatifs.

- OFFRE DURABLE

GROUPE ATLANTIC a identifié des enjeux importants liés aux ressources énergétiques naturelles nécessaires au bon fonctionnement de ses produits. Dans ce cadre, il a investi dans une stratégie de produits multi-énergies, pour réaliser le meilleur compromis entre investissement, efficacité, environnement et confort, tout en laissant le choix de l'énergie aux consommateurs.

Face à ces enjeux de préservation des ressources et de lutte contre le réchauffement climatique, GROUPE ATLANTIC investit fortement dans le développement de produits utilisant des énergies renouvelables dont le chiffre d'affaires brut a été multiplié par 7 en dix ans pour représenter 28,4% de l'activité globale du groupe en 2023 contre 15% en 2010.

➤ **Indicateur clé de performance : part des solutions et produits intégrant des ENR dans le CA total du Groupe**

Dans le cadre des réglementations environnementales, GROUPE ATLANTIC mène une démarche pour MINIMISER L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE de ses produits à travers des analyses de cycle de vie.

➤ **Indicateurs clés de performance : nombre de PEP² et taux de collecte global des DEEE³ par l'éco-organisme ECOSYSTEM**

GROUPE ATLANTIC s'est engagé dans une démarche de réduction progressive et continue du potentiel de réchauffement climatique des gaz utilisés pour le fonctionnement des produits thermodynamiques qu'il commercialise (PAC et climatiseurs).

➤ **Indicateur clé de performance : bilan carbone**

Le GROUPE ATLANTIC a procédé à la réalisation des bilans carbone de 15 sites, en France et à l'étranger, dont les sites industriels les plus significatifs. Cette campagne, réalisée au cours de l'année 2022, a porté sur les données de l'année 2021. Afin d'être exhaustif sur les sources d'émissions, le périmètre d'étude a couvert les 3 scopes de la méthode Bilan Carbone® (ADEME), sur l'ensemble des activités opérées et non-opérées par le Groupe.

Dans le cadre de la minimisation de son empreinte environnementale, le groupe a décidé de suivre la consommation des énergies au sein de ses sites, essentiellement industriels.

➤ **Indicateur clé de performance : consommations énergies Gaz/ Electricité en Kwh**

2 - PEP: Profil Environnemental Produit
3 - DEEE: Déchet d'Équipement Électrique et Électronique

ENJEUX SOCIAUX

- ÉGALITE DE TRAITEMENT :

Démarche handicap : politique du Groupe au sein de différents sites avec des niveaux d'engagement divers en fonction des sensibilités et possibilités de ceux-ci

➤ Indicateur de suivi : nombre de travailleurs en situation de handicap

Égalité homme/femme

➤ Indicateur de suivi : index égalité professionnelle femme / homme

➤ **Indicateur clé de performance : % des femmes dans les effectifs et % des femmes dans des postes de direction**

- RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION DES TALENTS :

Certains profils de métier (industriel, commercial ou support) sont parfois difficiles à trouver sur le marché du travail. Dans ce contexte, GROUPE ATLANTIC développe des pratiques pour permettre d'attirer les meilleurs talents.

➤ Relations avec les écoles et l'apprentissage

➤ Formation interne dans un objectif de développement des compétences

➤ Indicateurs de suivi : coût de la formation en % de la masse salariale

➤ **Indicateur clé de performance : dépense de formation**

➤ Indicateur de suivi : % de postes pourvus en interne

➤ **Indicateur clé de performance : taux de turn-over (avec un objectif de stabilité et de maintien dans la durée de cette stabilité).**

- SÉCURITE DES COLLABORATEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

GROUPE ATLANTIC ayant des activités industrielles, la sécurité des collaborateurs de ces sites plus spécialement fait l'objet d'une attention particulière pour limiter au maximum les accidents au travail.

➤ **Indicateur clé de performance : nombre d'accidents de travail et taux de fréquence des accidents de travail**

➤ Indicateur de suivi : taux de gravité

Dans une démarche qualitative des relations professionnelles employeur/salarié, GROUPE ATLANTIC investit dans la QUALITE DE VIE AU TRAVAIL. Les sujets de réflexion et d'attention sont les suivants : bien-être, respect vie privée- vie professionnelle, liberté d'expression, ... dans l'optique d'une amélioration permanente du quotidien professionnel des collaborateurs.

➤ Indicateur de suivi : résultats d'enquête interne

➤ Indicateur de suivi : taux d'absentéisme

ENJEUX SOCIÉTAUX

- ÉTHIQUE DES AFFAIRES :

Charte anti-corruption et protection des données personnelles : GROUPE ATLANTIC, compte tenu de sa dimension internationale et de ses implantations à travers le monde, s'est doté d'une charte anti-corruption (en application également des différentes législations anti-corruption). La gestion informatique des relations avec ses fournisseurs et ses clients implique également un investissement dans la protection des données personnelles pour être respectueux de la législation RGPD.

- POLITIQUE ACHATS DE GROUPE ATLANTIC :

Pour les bonnes pratiques et dans le souci d'un approvisionnement par des fournisseurs respectueux des réglementations, le GROUPE ATLANTIC a identifié que sa politique d'achats Groupe devait être encadrée et être commune aux différents services achats du Groupe.

- RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

GROUPE ATLANTIC, propose des produits qui ont un impact dans le quotidien de la société (produits liés au confort thermique).

À ce titre, le Groupe souhaite d'une part créer du lien avec ses propres clients qui sont prescripteurs de ses produits, et d'autre part participer à l'amélioration des conditions de vie des personnes par différentes actions de mécénat.

➤ Partenariats et mécénats (fond de dotation, actions UK...)

➤ Formation de la filière (ses clients)

➤ **Indicateur clé de performance : nombre de clients externes formés.**

- CREATION ET PRESERVATION DES EMPLOIS :

Le Groupe n'a cessé d'être créateur net d'emplois remplissant ainsi l'un des principaux rôles sociétaux des entreprises.

En 12 ans, le nombre total de collaborateurs du GROUPE ATLANTIC a triplé, passant de 4 200 en 2010 à 12 300 en 2023.

➤ Indicateur de suivi : Evolution annuelle du nombre total de collaborateurs du GROUPE ATLANTIC (France et international)

L'ensemble des périmètres des indicateurs présentés dans ce document sont décrits dans la note méthodologique.

3 Enjeux Environnementaux

3/1/ Déclaration Environnementale du GROUPE ATLANTIC

Dans le cadre de sa politique environnementale, le Groupe s'engage à :

1/ Mener une recherche constante pour faire progresser son offre de produits en termes de confort, de sécurité et de performances énergétiques, avec une focalisation particulière sur les solutions utilisant des énergies renouvelables :

- Innovation en mixant les différentes énergies pour minimiser les émissions de gaz à effet de serre et les consommations énergétiques,
- Anticipation des réglementations sur la performance thermique des bâtiments,
- Non-utilisation de substances dangereuses dans les appareils,
- Recherche d'une amélioration constante des performances réelles des produits en situation réelle dans son Centre de Recherche pour le Confort Thermique et dans ses laboratoires.

2/ Diminuer les consommations énergétiques et les gaz à effet de serre générés par ses activités.

En 2023, les audits énergétiques réglementaires de la plupart des sites industriels français ont été actualisés ou sont en cours d'actualisation. Ces études permettent d'étudier de manière efficace d'éventuelles actions à mener en fonction des profils de chaque site. En parallèle, certains sites tertiaires de GROUPE ATLANTIC sont soumis au dispositif éco efficacité tertiaire, leur imposant une réduction de consommation d'énergie pouvant aller jusqu'à -60% en 2050 par rapport à la mesure d'une année de référence. La démarche proactive de réduction des consommations d'énergies a été poursuivie en 2023, avec notamment de nouvelles actions ciblées sur les fours d'émaillage des sites de productions de chauffe-eau de l'est de la France, le passage à l'éclairage LED et son pilotage qui continuent de progresser, et des réflexions sur le chauffage qui permettent de réduire les volumes des sites à maintenir à température.

3/ Respecter les ressources en eau, en minimisant les quantités d'eau consommées et en améliorant la qualité de ses rejets :

- Recherche permanente de techniques de production réduisant les consommations d'eau,
- Optimisation de la qualité des eaux de production rejetées.

4/ Maîtriser les déchets générés par ses activités :

- Tri et valorisation des déchets de production par type de matières,
- Collecte et valorisation des Equipements Electriques et Electroniques (EEE) en fin de vie par l'organisme ECOSYSTEM, en France métropolitaine.

5/ Développer l'utilisation d'emballages recyclables :

- Prise en compte des impacts environnementaux dans les choix des concepts et des matériaux des emballages.

6/ Conseiller et former ses clients et partenaires experts, notamment afin de favoriser le respect de l'environnement lors de l'installation et de l'utilisation de ses équipements :

- Déploiement de son offre de formations aux produits (conseil, installation et maintenance), dispensées dans ses propres centres de formation répartis en France métropolitaine,
- Mise à disposition des installateurs et des utilisateurs de documentations adaptées à leurs besoins en privilégiant la communication par voie électronique.

7/ Embarquer nos partenaires fournisseurs dans notre démarche d'achats durable :

- Déploiement d'une politique achats Groupe intégrant des critères de développement durable,
- Insertion de clauses environnementales et sociales dans les contrats cadres signés avec les fournisseurs,
- Prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les référentiels d'audits fournisseurs.

3/2/ Maîtrise de l'empreinte carbone

Le GROUPE ATLANTIC a lancé fin 2021 un appel d'offre pour se faire accompagner par un cabinet extérieur, dans la réalisation des bilans carbone de 15 sites, en France et à l'étranger, dont les sites industriels les plus significatifs. Cette campagne, réalisée au cours de l'année 2022, a porté sur les données de l'année 2021.

Afin d'être exhaustif sur les sources d'émissions, le périmètre d'étude a couvert les 3 scopes de la méthode Bilan Carbone® (ADEME), sur l'ensemble des activités opérées et non-opérées par le Groupe.

Les scopes de la méthode Bilan Carbone® de l'ADEME correspondent aux définitions suivantes :

- **Le scope 1** comptabilise les gaz à effet de serre (GES) émis directement par l'entreprise.
- **Le scope 2** correspond aux émissions indirectes en lien avec l'énergie (électricité et utilisation de réseaux de chaleur).
- **Le scope 3** correspond aux émissions indirectes restantes (par exemple : empreinte carbone des matières premières utilisées).

Cette démarche a permis :

- ✓ D'identifier les sources d'émissions principales, de les hiérarchiser,
- ✓ De disposer d'un bilan de référence,
- ✓ D'identifier des pistes d'amélioration Carbone.

En détail, sur les 80% de la valorisation de la production auditée, l'étude a montré :

- ✓ Un **scope 1** à 39 761 tCO₂e, des émissions principalement issues de sources fixes de combustion,
- ✓ Un **scope 2** à 4 341 tCO₂e, dans la très grande majorité liée à la production d'électricité,
- ✓ Un **scope 3** à 69 494 067 tCO₂e :
 - 98% de ce scope est lié à l'utilisation des produits par les clients finaux, par l'emploi de combustibles fossiles, mais également d'électricité.
 - Le second poste du scope 3 est lié à l'achat de composants et matières, indispensable à la fabrication des produits du Groupe, notamment l'acier.
 - Dans les transports, celui des marchandises en amont est le plus important, devant celui en aval et les déplacements domicile-travail des collaborateurs.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

BILAN CARBONE 2021 : ÉMISSIONS LIÉES AUX ACTIVITÉS DU GROUPE



69 538 169 TC02E

(sur le périmètre initial⁴)



88 000 000 TC02E

(sur le périmètre Groupe extrapolé)

Afin d'approfondir la connaissance de son empreinte environnementale, les sites d'ECET en Egypte et Izmir en Turquie ont été audités en 2023 sur les données d'activité de l'année 2022. Ces sites produisent des volumes importants, destinés à un marché international. Cet audit a permis d'estimer des émissions de :

- ✓ 9 800 000 tCO₂e pour l'usine ECET en Egypte (chauffe-eau et radiateurs sèche-serviette)
- ✓ 1 020 000 tCO₂e pour l'usine d'Izmir en Turquie (radiateurs sèche-serviettes et dans une moindre mesure des chaudières au gaz, cette production ayant été arrêtée depuis).

L'utilisation des produits vendus représente la majorité des émissions du site égyptien (98%). Cela est dû principalement à la prise en compte de la production d'électricité nécessaire au fonctionnement des appareils dans des pays disposant d'un mix électrique carboné. De plus, les chauffe-eau sont des appareils fonctionnant toute l'année et souvent pour des foyers entiers.

En Turquie, ce poste représente 93% du total. Il est dû pour près de la moitié (44%) à la production en 2022 de chaudières collectives au gaz pour le marché local. Le reste est lié aux sèche-serviette. Ces produits consomment cependant moins, leur usage étant saisonnier et spécifique à certaines pièces.

Enfin, la mesure de l'empreinte carbone de ces deux sites montre l'importance des achats d'acier, qui représentent le deuxième poste d'émissions indirectes de ces deux sites.

4 - Sociétés auditées sur l'exercice 2021 : Ideal Boilers, Hamworthy, Guillot Industrie, SIC, Ygnis Industrie, Atlantic Industrie, CICE, ACTA Industrie, Austria Email AG, Thermor, Flying Faster, SCGA

3 / 3/ Offre Durable

Le GROUPE ATLANTIC a lancé un plan ambitieux de développement de solutions décarbonées. Ces solutions, reposant sur le principe de la thermodynamique, représentent en 2023 28,4% du chiffre d'affaires du Groupe (contre 15% en 2010).

3 / 3/ 1/ Démarche environnementale des produits

Les marchés, la nature des équipements et les réglementations incitent les fabricants à proposer des produits plus respectueux de l'environnement.

Pour y satisfaire, le GROUPE ATLANTIC structure sa Démarche Environnementale Produits autour des déclarations environnementales, avec deux objectifs principaux :

- ✓ Mieux appréhender les impacts de ses produits sur l'environnement.
- ✓ Concevoir des nouveaux produits plus durables : sont développées à ce jour des déclarations environnementales élaborées sur l'approche d'analyses du cycle de vie des produits. Ces déclarations sont réalisées selon les règles du Programme PEP ecompassport® dont le Groupe est membre depuis 2011.



Profil Environnemental Produit (PEP) :

- ✓ Produits concernés : en priorité, les gammes de produits dédiées au marché du neuf.
- ✓ Méthode : évaluation des impacts environnementaux générés par ses produits au cours des 5 étapes de leur cycle de vie : fabrication, distribution, installation, utilisation, fin de vie avec, en complément depuis 2023, l'évaluation des bénéfices et charges au-delà des frontières du système au travers du module D pour les produits destinés au marché neuf français (respect des normes ISO 14025:2010, ISO 14040:2006 et ISO 14044:2006, et EN 50693)
- ✓ Utilisation du logiciel EIME (Environmental Improvement Made Easy) d'Analyse de Cycle de Vie (ACV) Produit et de la base de données environnementales développés par LCIE Bureau Veritas CODDE
- ✓ Processus d'élaboration des PEP identique dans les sites de production concernés au sein du Groupe.
- ✓ Collaboration étendue aux autres sites de production et à nos fournisseurs pour l'élaboration des PEP.



EN 2023, LE GROUPE DISPOSE DE 58 DÉCLARATIONS ENVIRONNEMENTALES PEP

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Ces 58 PEP sont enregistrés sur la base PEP ecopassport® couvrant 347 références commerciales : <http://register.pep-ecopassport.org/>, tous disponibles également dans la base INIES (base de données de référence pour l'application de la RE2020).

Par ailleurs, le Groupe a participé à 2 nouveaux PEP collectifs réalisés par le syndicat UNICLIMA disponibles également dans la base INIES : PAC air/eau individuelle double-services et PAC ECS Collective.

Le nombre de PEP disponibles sur les produits de marque Atlantic et Thermor a légèrement augmenté en 2023 par rapport à 2022 dans l'attente de la mise à jour des règles d'élaboration des PEP et des outils associés. Le Groupe conserve toutefois sa place de leader en tant que fournisseur de données environnementales sur les équipements de génie climatique. L'objectif d'ici un an est de couvrir les produits de l'ensemble de nos marques avec plus de 120 nouveaux PEP.

Eco-conception des produits

Afin d'aller plus loin dans la démarche environnementale des produits, il est mené une recherche constante dans le but d'en réduire les impacts. Voici les points clés de la démarche d'éco-conception :

- Évolution des produits et de leurs emballages en veillant à diminuer les impacts environnementaux générés aux différentes étapes de leur cycle de vie. Sont concernés les nouveaux produits au fur et à mesure du déploiement de l'éco-conception au sein des services Recherche et Développement. Par exemple :
 - Chauffe-eau thermodynamique sur air extrait contenant un fluide à faible impact environnemental
 - Remplacement progressif des cales en PSE dans les emballages de produits et développement d'emballages réutilisables
 - Courant 2024 le polystyrène expansé (PSE) dans les emballages de nos appareils de chauffage sera remplacé par des cartons et cartonnages.
- En 2023 les équipes R&D ont été formées à l'évaluation du taux de recyclabilité des produits électriques et électroniques et des emballages ménagers via des outils de calcul mis à disposition par les éco-organismes ECOSYSTEM et CITEO.
- Remplacement progressif des fluides frigorigènes à fort impact sur le réchauffement climatique. Par exemple :
 - Gammes des pompes à chaleur air/air : passage au R32 (GWP de 675) au lieu du R410A (GWP de 2100)
 - Gammes de PAC air/eau domestique monobloc au R290 (propane) dont le GWP est de 3
 - Gammes de PAC collectives air/eau au R290 (propane) dont le GWP est de 3
 - Gammes de chauffe-eau thermodynamique au R290 (propane) au GWP de 3 en remplacement du R134a (GWP de 1430) et du R513 (GWP de 631).

Des travaux sont en cours depuis septembre 2023 pour intégrer la démarche d'éco-conception dans le dispositif d'Excellence Industrielle du Groupe **WeGA** (pilier développement nouveaux produits) dans le but de sensibiliser les R&D et les acheteurs, de structurer les attendus par niveau et de suivre les pratiques sur l'ensemble des sites.

En complément, le Groupe a mis en place des plans de prévention et d'éco-conception pour ses produits, emballages et papiers comme exigé par la Loi française AGECE.

3 / 3 / 2 / Innovation

Dans un marché concurrentiel en constante évolution, GROUPE ATLANTIC place l'innovation au coeur de sa croissance.

La stratégie d'innovation du Groupe guidant le développement de produits et de services s'articule autour de six axes. Cette stratégie est déployée par les équipes R&D et marketing, en étroite collaboration avec les clients :

- 1/ Développement de solutions bas carbone : proposer des solutions à faible empreinte carbone pour répondre aux attentes des consommateurs et aux politiques environnementales.
- 2/ Qualité des environnements : offrir aux clients un confort optimal intégrant les aspects thermiques, sensoriels, ergonomiques, et de qualité de l'air.
- 3/ Performance et sobriété énergétique : améliorer l'efficacité énergétique des produits en même temps qu'une utilisation sobre, proposer des solutions passives et de récupération d'énergie.
- 4/ Agir pour une économie circulaire : être un acteur économique responsable tout au long du cycle de vie des produits.
- 5/ Fluidifier les parcours de nos clients : être présents à chaque étape du parcours client en leur simplifiant la vie grâce à des solutions innovantes.
- 6/ Confort thermique en tant que service : explorer de nouveaux modèles commerciaux axés sur la vente de l'usage plutôt que des équipements.

Actuellement, le Groupe travaille sur une cinquantaine de projets innovants pour relever ces défis.

Dans le monde entier, les 20 laboratoires du GROUPE ATLANTIC développent, testent et homologuent des produits actuels et futurs. La grande majorité des sites industriels disposent de leurs propres laboratoires, ce qui permet aux équipes R&D d'être au plus proche de la production des solutions. Ces laboratoires ont plusieurs missions :

- ✓ Développer et mettre au point les nouveaux produits,
- ✓ Mesurer les performances de nos solutions,
- ✓ Participer aux groupes de travail internationaux qui établissent les normes d'essais,
- ✓ Certifier les produits.

Pour développer une culture de l'innovation parmi ses collaborateurs, le Groupe a mis en place trois parcours de formation dédiés :

- ✓ Managers, acteurs de l'innovation,
- ✓ Développer l'innovation pour les chefs de projets et experts,
- ✓ Facilitateurs en design thinking.



Des référents formés au **Design Thinking** regroupés au sein d'une communauté sont disponibles pour accompagner les personnes responsables de projets, qui le souhaitent.



De plus, le Groupe a lancé un **concours d'innovation participative, appelé POP CORN**, offrant à chaque collaborateur la possibilité de contribuer à l'évolution de l'entreprise en soumettant des idées novatrices. Cette initiative permet de transformer les idées retenues en projets concrets, favorisant ainsi l'émergence d'une communauté dynamique autour de l'innovation au sein de notre groupe.

En 2023, le thème de ce concours était: «Comment réduire l'impact environnemental du GROUPE ATLANTIC ?».

Quelques chiffres clefs : plus de 700 idées exprimées, 9 équipes finalistes, 3 projets lauréats. Les équipes gagnantes ont pu démarrer à la rentrée 2023 l'étude de leurs projets.

Le Groupe est également impliqué auprès du **pôle de compétitivité S2E2** dédié aux technologies de l'électricité intelligente, au service de la gestion de l'énergie en Région Centre-Val de Loire, Pays de la Loire et Nouvelle Aquitaine.

Le Groupe a aussi mis en place le programme **G.A Partners, dédié à l'open innovation**. Ce programme permet d'établir des partenariats avec des startups pour stimuler l'innovation, co-développer de nouveaux produits, créer des offres innovantes et soutenir le développement de ces entreprises à fort potentiel.

Enfin, le développement d'expérimentations avec les clients constitue une autre facette importante de l'approche Innovation, permettant de tester et d'apprendre pour concevoir des produits et services encore plus attractifs.

3 / 3 / Responsabilité Élargie du Producteur

La directive cadre déchets 2008/98/CE du Parlement Européen et du Conseil Européen du 19 novembre 2008 rappelle les responsabilités des fabricants d'assurer la gestion des déchets issus de leurs produits en fin de vie.

En France, le principe de la responsabilité élargie des producteurs (REP) existe dans la loi depuis 1975 et est codifié dans *« Il peut être fait obligation aux producteurs, importateurs et distributeurs de ces produits ou des éléments et matériaux entrant dans leur fabrication de pourvoir ou de contribuer à l'élimination des déchets qui en proviennent. »*

 *Article L. 54-10 du code de l'environnement*

Dans ce cadre, le Groupe a adhéré à des éco-organismes afin de contribuer à la fin de vie des équipements, de ses emballages et de tout support papier.

Fin de vie des appareils EEE :

Le GROUPE ATLANTIC est membre fondateur d'ECOSYSTEM, un éco-organisme chargé de la collecte et du traitement des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques en fin de vie en France (DEEE). Le Groupe participe activement aux instances de gouvernance au sein d'ECOSYSTEM (conseil d'administration et comités opérationnels) afin de suivre la performance de la collecte des DEEE et son financement.

Des projets sont également en cours d'étude, notamment sur :

- Le traitement des gaz utilisés comme agents gonflants pour l'isolation des chauffe-eau : ECOSYSTEM étudie la création d'un dispositif industriel permettant le traitement de tous les ballons d'eau chaude sanitaire en atmosphère confinée. Le Groupe y participe en remontant des données sur les appareils mis sur le marché (volumes, type de gaz)
- Le réemploi ou la préparation en vue de la réutilisation des pièces de rechange des produits EEE : le Groupe étudie l'opportunité de réemployer ou de réutiliser certains sous-ensembles avec le soutien et l'expertise d'ECOSYSTEM.

En 2023, ECOSYSTEM a collecté et traité, pour le compte du GROUPE ATLANTIC, **1 665 378 équipements électriques** en fin de vie. Pour les ventes réalisées en dehors de la France, les filiales adhèrent à des éco-organismes locaux ou ont mis en place un système individuel pour la gestion en fin de vie des appareils.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE



Fin de vie des appareils PMCB (Produits et Matériaux de Construction pour le Bâtiment):

Courant 2023 une nouvelle filière des déchets a été mise en place sur le territoire français, la REP⁵ PMCB. Cette filière est apparue dans le but de tracer et de gérer les déchets issus des chantiers de démolition et de réhabilitation des bâtiments. En tant que producteur de produits PMCB, le GROUPE ATLANTIC a adhéré à l'éco-organisme Valdelia afin de remplir ses obligations de collecte et de traitement en fin de vie.

Fin de vie des emballages & des papiers graphiques :

Le GROUPE ATLANTIC est adhérent de CITEO, un éco-organisme chargé :

- D'organiser le dispositif du tri et du recyclage des emballages ménagers en France.
- De la collecte et du recyclage de déchets de papiers en France.

3 / 3/ 4/ Respect de la réglementation

Le Groupe veille à la conformité stricte de ses produits aux réglementations environnementales, au travers de ses différents services (communauté veille réglementaire, direction RSE, directions marketing). Ces derniers anticipent et préparent l'application des différentes dispositions réglementaires qui impactent l'activité du Groupe en matière de RSE.

La loi française AGECE (loi Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire) est un bon exemple. Elle introduit : la communication des qualités et caractéristiques environnementales des produits vendus au consommateur, la mise en place des consignes spécifiques pour le tri des produits soumis à la responsabilité élargie des producteurs et destinées aux consommateurs (TRIMAN), la création de nouvelles filières REP, la stratégie de suppression des plastiques à usage unique, etc... Les équipes en interne se sont organisées dès 2021 pour comprendre et pour répondre à ces nouvelles exigences.

Dans le cadre des nouvelles réglementations, dont AGECE, et des demandes clients, la disponibilité des données RSE relatives à nos produits devient cruciale. Afin de répondre à ces demandes, l'équipe RSE a lancé fin 2022 un projet visant à identifier les données pertinentes à suivre et à les rapporter via une base de données commune permettant la communication externe. Ce projet concerne toutes les divisions du Groupe et doit se dérouler sur les deux prochaines années. Fin 2023, à partir de cette base de données nous avons été en mesure de produire des fiches produits QCE (Qualité & Caractéristiques Environnementales) demandées par la loi AGECE. Ces fiches contiennent des informations environnementales des produits, des emballages et des papiers, notamment sur la présence de substances dangereuses, les quantités de terres rares et des métaux précieux, la recyclabilité, l'incorporation de matières recyclées, entre autres.

Autres obligations réglementaires suivies

GROUPE ATLANTIC possède les autorisations nécessaires pour importer des produits préchargés en fluides frigorigènes en Union Européenne, selon les obligations annoncées par le règlement F-gas⁶ et procède aux déclarations des quantités de gaz à serre (HFC) mises sur le marché tant auprès des autorités européennes que françaises.

Un organisme extérieur, EcoMundo, mandaté par la direction RSE, consulte systématiquement tous les fournisseurs sur les réglementations européennes REACH, ROHS, Polluants Organiques Persistants (POP) et Nanoparticules. En 2023, les terres rares et les métaux précieux ont été rajoutés en lien avec la loi française AGECE (Anti-Gaspillage et Économie Circulaire). Cette campagne a pour but d'assurer la conformité ou d'identifier les articles qui pourraient contenir certaines substances dangereuses pour la santé humaine et l'environnement. Pour REACH, les informations collectées par EcoMundo, ont permis d'identifier qu'un peu moins de 8% des produits couverts contiennent des SVHC⁷. L'année 2023 a été marquée par des avancées importantes dans le pilotage du suivi Substances : plus forte implication des acheteurs et sécurisation avec un processus de gestion de crise.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

30 SITES INDUSTRIELS SONT COUVERTS PAR LE CONTRAT ECOMUNDO 2022/2023

Plus de 3 000 fournisseurs et 70 000 références commerciales ont été concernés.

⁶ - Règlement (UE) n° 517/2014 du Parlement Européen et du Conseil du 16 avril 2014 relatif aux gaz à effet de serre fluorés
⁷ - SVHC=Substance of Very High Concern (substances extrêmement préoccupantes)

3 / 3/ 5/ Durabilité

Le GROUPE ATLANTIC met tout en oeuvre pour que ses produits soient bien conçus, bien entretenus, et efficaces le plus longtemps possible.

En France, 36 000 pièces de rechange différentes sont distribuées. Elles sont disponibles 10 ans après la fin de la commercialisation du produit concerné. Chaque année, cela représente plus de 500 000 pièces détachées livrées aux clients en 24h. Pour guider et accompagner au mieux les utilisateurs, le Groupe dispose d'un service d'aide à la réparation avec des tutoriels dédiés, d'un important réseau de partenaires SAV agréés, de techniciens SITC (Service d'Intervention Technique Constructeur) sur le terrain, et d'un Service d'Assistance Technique Client qui répond à leurs besoins techniques.

3 / 4/ Maîtrise de l'impact environnemental des sites industriels

Le Groupe est un groupe industriel disposant d'usines de tailles variées ayant un impact plus ou moins fort dans l'écosystème et dans le tissu économique de ses localisations, notamment en fonction de sa situation géographique. Le Groupe ayant identifié comme un enjeu majeur les aspects environnementaux liés à son activité industrielle, s'est engagé dans une démarche de management de l'environnement.

3 / 4/ 1/ Système de management de l'environnement

GROUPE ATLANTIC s'engage à mener une démarche environnementale et de qualité sur l'ensemble de ses sites industriels. Il est appliqué le standard ISO 14001.

Le choix entre la certification et l'autodéclaration est laissé à l'appréciation des sites. Ses sites industriels sont conformes à la réglementation du pays où ils sont installés. En France, 11 des 13 sites sont soumis au régime des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement et sont déclarés ou autorisés à exploiter auprès de la Préfecture du département concerné. Les sites internationaux ont également toutes les autorisations environnementales nécessaires à leurs activités.

Le site d'Arcueil en France possède plusieurs certifications qui permettent d'attester de la performance environnementale du bâtiment, telles que «HQE⁸», «BREEAM⁹» ou «Effinergie+». Le site industriel de Boz en France a été également certifié «HQE» lors de sa construction.

Les sites sont également accompagnés dans le suivi et la mise en conformité réglementaire par une animatrice environnement qui travaille de façon transverse au sein du Groupe.

Voici les actions en cours au sein du réseau environnement :

- Club Environnement** : ce club a pour vocation de réunir régulièrement les responsables environnement des sites industriels dans l'objectif d'améliorer les pratiques et d'échanger sur les projets mis en place sur chaque site. Cette communauté compte aujourd'hui 26 référents qui se sont réunis deux fois courant 2023 lors des Club Environnement.
- WeGA (Ways to Excellence at GROUPE ATLANTIC)** : une démarche GROUPE ATLANTIC ayant pour but d'atteindre l'excellence opérationnelle. Cette démarche compte aujourd'hui des roadmaps sur des thématiques environnementales dans le Pilier Sécurité du programme.
- Les analyses environnementales** : cette démarche permet d'identifier les principaux sujets environnementaux et leurs impacts sur les sites industriels, dans le but d'évaluer et hiérarchiser ces risques. En 2022, l'analyse environnementale a été inscrite dans le programme WeGA, avec l'objectif de devenir un critère d'évaluation pour l'ensemble des sites. Une refonte de l'outil d'analyse environnementale a été démarrée en 2023 et, dès sa finalisation, l'outil sera testé par un audit de deux sites industriels avant large diffusion courant 2024.

Tous les sites ont des collaborateurs responsables pour mener à bien le management de l'environnement : suivi réglementaire, état des lieux, objectifs, définition de plans d'actions. Ils peuvent intervenir notamment sur les sujets suivants :

- Utilisation durable des ressources,
- Pollution et gestion des déchets.



8 - HQE = Haute Qualité Environnementale
9 - BREEAM = Building Research Establishment Environmental Assessment Method

3 / 4 / 2 / Utilisation durable des ressources

En 2023, le Groupe a poursuivi ses efforts sur le plan énergétique.

Voici quelques exemples d'actions réalisées en 2023 :

- Pilotage de la consommation d'énergie et d'eau** : suivi et analyse pluriannuel réalisé sur la majorité des sites du GROUPE ATLANTIC avec des plans d'actions identifiés sur les grands postes de consommation. Les sites cherchent à utiliser l'eau en circuit fermé dans les process, afin de limiter la consommation.
- Usine de Seneffe (Belgique)** : l'installation de bâches pour compartimenter les volumes de l'usine permet de sélectionner avec plus de détail les zones à chauffer, entraînant d'importantes réductions de consommation. Ces installations, avec des actions sur le pilotage de l'éclairage et le passage progressif aux LED ont entraîné une diminution de 40% de la consommation de gaz du site, et 10% de la consommation d'électricité.
- Usine de Saint-Louis (France)** : une rénovation d'ampleur d'un des fours à émail du site a été réalisée pendant l'été 2023. Il permet une diminution de la consommation de gaz qui devrait représenter 190 tonnes de CO₂e par an.
- Usine de Fontaine (France)** : des actions réalisées en matière de consommation énergétique (par exemple : optimisation des réglages des fours et réduction des fuites d'air comprimé) ont permis au global de réduire la consommation d'électricité d'environ 7% et celle de gaz d'environ 1%, ce qui représente grosso modo 43 tonnes de CO₂e non rejetées sur un an.
- Une politique de modernisation des lignes de production** intégrant les contraintes d'économie d'énergie, de protection de l'environnement et d'écoconception des produits a été mise en place.
- Le remplacement progressif des chariots de manutention à moteurs thermiques pour des moteurs électriques est en cours.

Il est également à noter que le décret tertiaire sur la performance énergétique entré en vigueur en 2022 impose aux sociétés ayant des bâtiments tertiaires de plus de 1.000 m² de déclarer leurs consommations au 31/12/2022. 22 sites du Groupe sont concernés par celui-ci, avec l'engagement de réduire de 40% leurs consommations d'ici 2030 et 60% en 2050.

Les consommations de gaz, d'électricité et d'eau ont baissé entre 2022 et 2023. Cela est principalement dû à la diminution du nombre d'unités fabriquées par les sites.

► **Indicateur de suivi : Consommation d'eau du Groupe* en 2023 : 188.889 m³.**

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

EN 2023, LES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES DU GROUPE* SONT DE 168 662 MWH



GAZ : 108 398 MWH



ELECTRICITÉ : 60 264 MWH

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique

3/4/3/ Gestion des déchets et pollution

Voici quelques exemples d'actions en lien avec la gestion des déchets :

- Mesures de bruit et suivi des rejets dans l'air et l'eau : identification d'axes d'amélioration en termes de réduction d'impacts environnementaux et d'amélioration des conditions de travail ;
- Gestion des déchets : des procédures de gestion des déchets sont mises en place sur les sites, a minima avec la séparation des déchets dangereux et non dangereux. Le tri de déchets à la source est assuré en interne ou par le prestataire de déchets. Dans la plupart de ceux-ci, le tri est assuré avec un suivi informatique de la traçabilité (volume, filière, société d'enlèvement).

► Indicateur de suivi :

En 2023, les sites du Groupe* ont généré 25 554 tonnes de déchets industriels (dont 93% de déchets non dangereux).

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique

D'autres actions sont menées en matière de mobilité et de sensibilisation sur le tri des déchets :

- Réduction des déplacements grâce au déploiement d'une architecture dédiée à la **visioconférence**.
- **Mobilité douce :**
 - **Des vélos électriques réservables** par les salariés sont disponibles sur les sites de La Roche-sur-Yon en France. Ces vélos sont disponibles avec des kits pour permettre la sécurité des collaborateurs : casque, gilet jaune, ...
 - **Une journée « maintenance de votre vélo »** est organisée à Arcueil, afin de favoriser l'usage du vélo pour le trajet domicile-travail. Le site prend en charge la prestation de révision, et la fourniture de plaquette ou patins de freins si leur état le nécessite, pour tous collaborateurs en CDI.
 - **Mise en place d'un Forfait Mobilités Durables :** une prime de 250€ pour l'achat d'un vélo électrique a été proposée en 2023 sur certaines sociétés. Cette prime a été étendue aux vélos classiques et trottinettes.
- **Un Geste pour l'Environnement :** une campagne d'affichage sur les bons gestes pour l'environnement a été réalisée en collaboration avec les responsables environnement des sites, dans le but de sensibiliser les opérateurs. Les thématiques abordées ont été : tri des déchets, compatibilité et rétention des produits chimiques, fuites d'air, d'eau... Les affiches ont été diffusées sur l'ensemble des sites du Groupe.



3/5/ Sensibilisation des salariés

La sensibilisation environnementale des collaborateurs du GROUPE ATLANTIC se fait notamment au travers de messages sur les canaux de communication du groupe :

- Newsletters sur les actualités et activités RSE
- Partage d'initiatives locales d'économies d'énergie
- Articles dans le journal interne, traduit et distribué sur tous les sites du groupe

Un outil se développe depuis 2 ans, en particulier en France : **La Fresque du Climat**, un atelier collaboratif sur les causes et impacts du réchauffement climatique élaboré par Cédric Ringenbach sur la base des rapports du GIEC. Proposé par et pour les salariés du Groupe à partir de 2020, il prend une vraie ampleur en 2022, avec le lancement d'une communauté interne d'animateurs formés. Elle compte aujourd'hui 30 facilitateurs. Des sessions sont planifiées régulièrement par les animateurs, ouvertes aux salariés volontaires. D'autres sont organisées sous l'impulsion de managers, à destination de leurs équipes.

Ces ateliers permettent d'intégrer les enjeux du réchauffement climatique dans la culture du Groupe, d'accompagner et d'expliquer les raisons des évolutions du secteur vers des solutions bas carbone. Selon les formats, elles permettent du team building ou de travailler avec des collègues d'autres services tout en apprenant les causes de la crise climatique.

En 2023, ce sont 505 salariés supplémentaires du Groupe qui ont pu participer à un de ces ateliers collaboratifs, portant le total à 866.



4 Enjeux Sociaux

La politique RH du Groupe s'inscrit dans sa mission originelle: «transformer les énergies disponibles en bien-être durable». C'est cette mobilisation des énergies humaines qui s'exprime dans notre 1^{er} engagement RSE: «High staff Empowerment - Fort engagement des équipes». Ainsi le GROUPE ATLANTIC veille à valoriser et à accompagner les équipes en garantissant leur bien-être au travail, leur diversité et le développement de leurs compétences.

En 2023, l'actualité sociale du GROUPE ATLANTIC a été fortement marquée par le retournement inattendu de nos marchés entraînant un ralentissement de l'activité. Cela s'est traduit au sein des sites industriels par l'arrêt du recours au personnel intérimaire et la mise en place sur certains sites français du dispositif d'activité partielle, voire le départ de salariés sur certains sites en production à l'international. Le maintien de l'emploi a donc été un enjeu social sur une grande partie de l'année 2023.

L'année 2023 a également vu se prolonger le conflit opposant la Russie à l'Ukraine. Le GROUPE ATLANTIC a maintenu les nombreuses actions pour soutenir au mieux ses salariés ukrainiens (réemploi de collaborateurs ukrainiens sur nos sites en France, soutien à distance, participation de certains collaborateurs ukrainiens à des séminaires internes Groupe ou à des parcours de formation en dehors de l'Ukraine).

4 / 1 / Égalité de traitement 1/ Démarche handicap

Conforme à ses valeurs familiales fortes, GROUPE ATLANTIC promeut et encourage de nombreuses initiatives locales venues de ses équipes à travers le monde pour changer de regard sur le handicap.

«La démarche handi-accueillante fait partie des valeurs et de la mission du GROUPE ATLANTIC»

 Damien CARROZ - Directeur Général Groupe Commerce

«Tous ensemble, nous pouvons être fiers de ce que nous avons fait sur le sujet du handicap»

 Emmanuel CAILLE - Directeur Général Groupe Industrie

LA POLITIQUE DE GROUPE ATLANTIC EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES S'ARTICULE AUTOUR DE 3 AXES:

1. Sensibiliser les salariés et combattre les idées reçues

2. Recruter, favoriser l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise et assurer le maintien à l'emploi

3. Développer des partenariats

En France, lors de la 27^{ème} Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), qui a eu lieu du 20 au 26 novembre 2023, de nombreuses actions locales ont permis de sensibiliser et mettre les collaborateurs en action sur un sujet qui les concerne toutes et tous: changer de regard sur le handicap. Par exemple:

- Sur les sites de Merville et Billy-Berclau, les collaborateurs volontaires ont pu participer aux Hauts'Lympics Games (des jeux paralympiques locaux).
- Sur les sites de La Roche-sur-Yon, Fontaine et de Meyzieu à l'occasion du DuoDay France: les sites ont ouvert leurs portes pour accueillir des personnes en situation de handicap et leur permettre de passer une journée en contexte professionnel.

Au Royaume-Uni, le Groupe a maintenu sa reconnaissance de Disability Confident Employer (Employeur Favorisant l'intégration des Personnes Handicapées) en améliorant la manière dont il attire, recrute et maintient les travailleurs handicapés en poste.

En Turquie, GA Izmir est dorénavant accessible à tous les employés en situation d'handicap moteur. Pour ce personnel, les conditions de travail ont été améliorées (chaises ergonomiques, machines-outils ergonomiques, pauses supplémentaires, charge de travail adaptée...).

→ Indicateur de suivi:

Nombre de travailleurs en situation de handicap employés en France en 2022: 188,4*.

*en équivalent temps plein

En France, l'indicateur de suivi a évolué de + 54.2 personnes par rapport à 2020. Cela représente un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 4.3% des effectifs (2,9% en 2020, 3,3% en 2021). Sur un plan national, le taux d'emploi est de 3.5% dans le secteur privé.

En Autriche, Austria Email AG emploie 27 salariés en situation de handicap présentant un degré de handicap au moins égal à 50%.

En Turquie, GA Izmir emploie 10 salariés en situation de handicap dans différents services.

4 / 1 / 2 / Égalité homme/femme

La politique du GROUPE ATLANTIC s'appuie sur les exigences de conformité à la loi afin de s'assurer qu'il n'existe aucune forme de discrimination dans l'entreprise. L'enjeu pour le Groupe est d'atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail, en particulier à travers la lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise, l'égalité salariale femmes-hommes, la parité dans le management et la mixité des métiers.

- En France, dans le cadre de ses accords sur l'égalité professionnelle, et en accord avec ses principes fondamentaux, le Groupe oeuvre au quotidien en faveur de l'égalité professionnelle. Lors de la Journée Mondiale des Droits des Femmes, le 8 mars 2023, plusieurs sites ont mis en oeuvre des actions de sensibilisation ou ont tout simplement valorisé nos collaboratrices. Pour promouvoir l'emploi des femmes dans l'industrie, un programme de communication a été mis en place avec des vidéos «Industri'elles», permettant de mettre en avant les métiers exercés par des femmes sur nos sites.
- Au Royaume-Uni, le Groupe est devenu *Equal Opportunities Employer* qui reconnaît les entreprises favorisant un traitement équitable en matière d'emploi, de promotion, de formation et d'autres actions du personnel, notamment sans distinction de sexe. Le site de Hull participe à l'évènement WIME (Women into Manufacturing and Engineering) afin de présenter et promouvoir les opportunités de travail dans le secteur de la fabrication et l'ingénierie aux femmes de la région. En 2023, tous les cadres ont suivi une formation sur le droit à la dignité et le respect de la diversité.
- En Autriche, Austria Email AG, participe à l'initiative «Girls Day» dont l'objectif est de favoriser un renversement de tendance dans le choix de carrière des filles et de modifier leur regard sur le monde du travail, en leur proposant une journée découverte dans les métiers des STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) ou de l'artisanat.
- En Espagne, dans le cadre du plan pour l'égalité, 4 sessions ont été proposées aux équipes sur la connaissance et la sensibilisation au Protocole pour la prévention de la violence sur le lieu de travail.



→ Indicateur de suivi: L'index égalité homme/femme¹⁰
2023 en France* est en moyenne de 82,4.

*sur les sociétés concernées, voir note méthodologique

¹⁰ - Le détail de l'index égalité homme/femme est disponible sur le site internet du GROUPE ATLANTIC, dans la rubrique «Nos engagements»



* sur le périmètre France, Royaume-Uni, Autriche, Espagne et Turquie

4 / 2 / Recrutement et fidélisation des talents 1 / Relation avec les écoles



Pour accompagner son développement, la politique du Groupe vise à développer son attractivité auprès des étudiants afin de faciliter ses recrutements de stagiaires, alternants, jeunes diplômés, et de développer des partenariats.

En France, différentes actions sont ainsi entreprises chaque année :

- Partenariat avec 33 écoles (visites d'usine proposées aux étudiants, projets tutorés, participation à des forums et salons...)
- Un soutien financier auprès de 48 écoles, via la taxe d'apprentissage, pour un montant de 171 022 € versés en 2023.
- L'opération « 1 jour/1 stage », qui se traduit par une journée dédiée à la sélection de futurs stagiaires du Groupe sur les différents sites.
- La campagne de recrutement des alternants: 1 journée immersive de sélection a été organisée afin de permettre aux étudiants de découvrir les métiers du Groupe et les offres d'emploi.
- Les collaborateurs « ambassadeurs métiers », qui interviennent auprès des responsables et étudiants des écoles partenaires du Groupe, afin d'animer des rencontres et des projets.
- Des actions d'animation de notre communauté d'étudiants, mises en place en 2022, se sont poursuivies en 2023 : ateliers, parrainages, journées Trainees Day pour favoriser la rencontre d'étudiants, forum virtuel...

Le label «ChooseMyCompany.com» a été renouvelé en 2023. Ce label récompense l'excellence dans le management et la motivation des stagiaires et alternants. Une note globale de 4.2/5, un taux de recommandation de 97,8%, et une participation à l'enquête de 78% nous ont permis de nous classer dans le top 10 de ce baromètre.

- **Au Royaume-Uni**, le Groupe est un partenaire majeur de Ron Dearing UTC : un établissement offrant une approche unique de l'éducation des 14-18 ans, où les apprentissages sont dirigés par des employeurs spécialisés dans l'ingénierie, la création et le numérique. Le Groupe est également associé au St Mary's College et il participe activement à des événements ayant pour but d'aider les jeunes à s'orienter dans leur carrière professionnelle.
- **En Espagne**, GROUPE ATLANTIC España collabore avec différentes écoles d'enseignement supérieur. En 2023, ces partenariats ont permis d'accueillir quatre stagiaires dans les domaines du marketing, de la finance et de l'industrialisation.
- **En Autriche**, Austria Email AG, travaille étroitement avec l'Université des sciences appliquées de Graz et l'université de Montanuniversitat Leoben pour des contrats d'apprentissage. 5 apprentis sont aujourd'hui en formation. Austria Email AG participe à l'événement digital «l'école rencontre l'industrie». Les élèves des écoles environnantes viennent également à Austria Email AG afin de découvrir les formations en apprentissage et visiter l'usine.
- **En Turquie**, en prévision de la future usine d'Istanbul, un partenariat de coopération a été mis en place avec le lycée technique anatolien d'Istanbul Alibeyköy et le lycée technique anatolien d'Istanbul Arnavutköy. GROUPE ATLANTIC Izmir collabore avec des universités et plus particulièrement avec 8 étudiants en 2023 pour des stages et des projets à temps partiel. Deux d'entre eux ont été embauchés. Des étudiants français (apprentis) sont également accueillis au sein du site.

4 / 2 / 2 / Apprentissage

Le GROUPE ATLANTIC développe l'accueil des jeunes par le biais de l'alternance afin de permettre la transmission des savoir-faire et à terme de pourvoir les offres d'emploi.

➔ **Indicateur de suivi :**

En 2023, le Groupe* compte 338 alternants, dont 298 en France.

*sur le périmètre France, Royaume-Uni, Autriche, Espagne et Turquie.

En 2023, **114 alternants ont été recrutés**, démontrant un réel engagement du Groupe dans cette voie.

Le Pôle Services du GROUPE ATLANTIC a lancé en 2023 sa deuxième promotion de la **Frigoriste Académie**. Cette formation, créée sur mesure en partenariat avec le Pôle Formation Isère, a permis de proposer un parcours certifiant de six mois en alternance sur un CQPM «Technicien de Maintenance Pompe à Chaleur et Climatisation» à des personnes issues de parcours très différents et sans prérequis préalables au métier. Sur la 1^{ère} promotion, 7 stagiaires diplômés ont intégré les équipes du SITC Rhône Alpes ou du SATC de Meyzieu ou celui de Pont de Vaux.



FRIGORISTES ACADÉMIE :
FORMONS NOS FUTURS COLLABORATEURS
POUR LE PÔLE SERVICES



4 / 2 / 3 / Marque Employeur



La politique RH du GROUPE ATLANTIC vise notamment à développer en interne la fierté d'appartenance des équipiers et en externe à accroître la notoriété du Groupe pour attirer de nouveaux talents.

En 2022, une stratégie dite «glocale» a été mise en place afin de mettre en avant sur les réseaux sociaux :

- La dimension internationale du Groupe
- L'innovation au sein du Groupe
- L'impact du Groupe sur l'emploi local

De nombreuses actions ont été poursuivies ou lancées en 2023 dans le but d'accroître l'audience des réseaux sociaux du GROUPE ATLANTIC :

- **Formation des managers** à l'utilisation de LinkedIn pour développer la visibilité du GROUPE ATLANTIC et ainsi sourcer de nouvelles candidatures.
- **Développement du programme ambassadeurs** qui a pour vocation de transformer nos collaborateurs en porte-paroles du GROUPE ATLANTIC sur les réseaux sociaux.
- **Une campagne de ciblage sur les réseaux sociaux** pour attirer des talents liés à nos enjeux autour de la Pompe à Chaleur.
- **La campagne de communication «New GAnération»** a été amplifiée sur les réseaux sociaux en 2023.

Pour la 15^{ème} fois en 2023, le Groupe est reconnu "Top Employer en France".

Le Groupe a décroché la 34^e place parmi les «Meilleurs Employeurs 2024» selon le classement de CAPITAL Magazine. Pour la première fois, nous occupons la première place dans la catégorie «Équipements et matériels électriques» surpassant 57 entreprises évaluées dans cette catégorie. Cette distinction célèbre les entreprises où il fait bon travailler, parmi 2.100 entreprises françaises.

4 / 2 / 4 / Formation interne et développement des compétences

La politique RH vise à développer les compétences de chacun afin d'accroître son efficacité et son expertise. Comme pour les clients du Groupe, l'objectif est de développer avec les collaborateurs une relation durable afin de les accompagner dans les transformations métier et d'encourager la mobilité.

En 2023, le GROUPE ATLANTIC a investi en France 3,9% de sa masse salariale dans la formation professionnelle et le développement des compétences. Cela s'est traduit par 14 371 jours stagiaires (hors digital), soit +24,8 % par rapport à 2022.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

DÉPENSES DE FORMATION GROUPE* 2023 :
2.9% DE LA MASSE SALARIALE, SOIT 9 893 960€

* sur le périmètre France, Royaume-Uni, Autriche, Espagne et Turquie

L'offre de formation Groupe a poursuivi son développement en 2023 en déployant des académies et des parcours « à la carte » notamment la WeGA Academy, la Heat Pump Academy et les parcours liés au métier de Chef de projet.

Le digital a également pris son essor au sein du Groupe, avec la mise en ligne de plusieurs nouveaux modules de formation portant à 27 le nombre de modules disponibles, en plusieurs langues. Ainsi 1.055 personnes ont pu se former en ligne en 2023 (France et international).

Dans le cadre de WeGA (démarche d'excellence industrielle du Groupe), le déploiement de la WeGA Academy se poursuit. Au total, ce sont 100 formations qui sont disponibles (digital, présentiel, elearning). A fin 2023, 575 personnes ont été formées via les modules digitaux de cette académie.

Deux parcours d'intelligence collective ont été mis en oeuvre en 2023 :

- Managers acteurs de l'innovation collaborative : parcours ayant pour cible des managers expérimentés et leur permettant de développer leurs compétences managériales et d'embarquer leurs équipes au travers d'outils d'intelligence collective
- Design Thinking : le parcours révisé, a permis en 2023 à 10 participants de découvrir la méthodologie et de travailler leur posture de facilitateur afin de mettre cet ensemble au service du Groupe. Ces facilitations peuvent être orientées produits (développement de nouveaux produits, de nouvelles fonctionnalités) mais également service (nouveau process interne, questionnement client...)

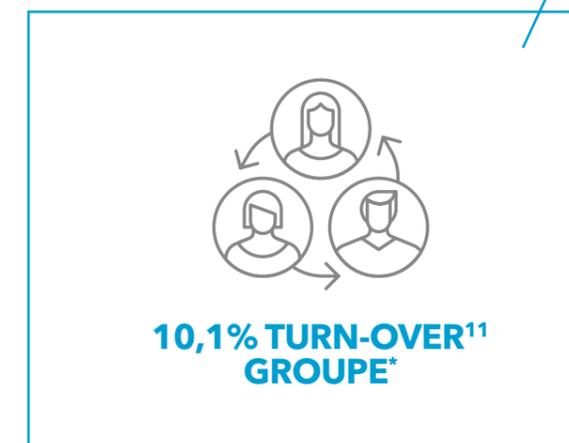


Par ailleurs, nous nous attachons à développer et à animer différentes communautés :

- La communauté des managers, au travers d'une page de communication sur l'intranet mais également une invitation à participer à des webinaires de formation sur des sujets d'ouverture (travailler dans un contexte interculturel, manager les nouvelles générations...)
- La communauté des experts, en les accompagnant sur des formations à la carte pour développer leurs savoir-être, mais aussi autour des Expertise Days afin de partager autour de leurs spécialités.
- La communauté des facilitateurs internes, issus des parcours de formation Design Thinking et Managers Acteurs de l'Innovation Collaborative, accompagnement les équipes vers le chemin de l'intelligence collective.

Enfin, le parcours jeunes diplômés, qui a accueilli 107 ingénieurs jeunes diplômés en 2023 issus des différents sites du Groupe (France et International) pour en faire un vivier de talents. Ce parcours, sur 3 ans, leur permet d'intégrer le Groupe et de bénéficier d'un programme d'accompagnement privilégié.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE



* sur le périmètre France, Royaume-Uni, Autriche, Espagne et Turquie

→ Indicateur de suivi :
En 2023, 27%* des postes (hors poste ouvrier) sont pourvus en interne, soit 374 postes.

*sur le périmètre France, Royaume-Uni, Autriche, Espagne et Turquie

11 - Le turn-over est le rapport entre le nombre de départs dans l'année des salariés et l'effectif moyen annuel multiplié par 100

4 / 3 / Sécurité et conditions de travail

GROUPE ATLANTIC est convaincu que la santé, la sécurité et les conditions de travail de ses collaborateurs sont un enjeu primordial à son développement. C'est pourquoi le Groupe s'est engagé à mettre en oeuvre toutes mesures visant à réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur l'ensemble de ses sites.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

EN 2023, LE GROUPE* COMPTE :



237 PERSONNES BLESSÉES**



TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL = 10,12**

* voir note méthodologique ** parmi l'effectif permanent + temporaire

→ Indicateur de suivi :

Taux de gravité des accidents de travail Groupe* 2023 : 0,30**

* voir note méthodologique

** parmi l'effectif permanent + temporaire

La santé, la sécurité et l'environnement constituent le premier des piliers de WeGA (Ways to Excellence at GROUPE ATLANTIC). Au printemps 2020, le Safety Club, réunissant les responsables SSE (santé sécurité et environnement) de l'ensemble des sites industriels, a défini 11 roadmaps. Chaque roadmap a permis de définir des actions permettant de :

- Analyser les risques
- Protéger les personnes
- Former
- Formaliser les process et se mettre en conformité

Le Safety Club a pour mission de capitaliser l'ensemble des bonnes pratiques et de les rendre accessibles à l'ensemble des sites, sur une échelle de niveaux. Ainsi, fin 2023, le niveau de maturité sur l'ensemble des sites industriels évalué sur 66 critères du niveau 0 de notre démarche d'excellence, a donné un résultat de 100%. En 2023, nos usines ont également commencé à déployer les 103 critères du niveau 1 de notre démarche d'excellence et leur niveau de maturité initialement évalué à 68% en début d'année est passé à 73.5% en fin d'année 2023.

Le Safety Club, en 2023, a poursuivi un travail de définition et de déploiement d'outils standards et de formations communes.

En 2023, des formations sécurité ont été déployées sur nos sites, notamment Fondamentaux de la Sécurité pour les managers (à fin décembre 2023, 431 managers sur nos sites industriels ont suivi cette formation).

En parallèle, le Safety Club, instance d'échanges directs et réguliers entre les différents acteurs en charge de l'animation de la santé et de la sécurité au travail sur les sites, publie tous les mois un flash sécurité reprenant les indicateurs relatifs aux accidents de travail sur les sites. Il mentionne également un fait marquant ainsi qu'un partage de bonnes pratiques.

De manière concrète, voici quelques exemples d'initiatives sur les sites du Groupe qui illustrent la volonté du GROUPE ATLANTIC :

- **Gestion des soins au quotidien :** infirmier présent sur site gérant le suivi médical des collaborateurs, et sensibilisation aux risques d'accident du travail (sites de La Roche-sur-Yon, Merville, Orléans et Saint-Louis).
- **Analyse des presqu'accidents :** depuis 2021 le Groupe déploie peu à peu sur ses sites une démarche d'identification et d'analyse des presqu'accidents (incident sécurité qui aurait pu donner lieu à un accident) en fonction de leur potentiel de gravité.
- Le Pôle UK a lancé **Time Out for Safety** en septembre 2023 avec deux défis : Stop & Think, un exercice d'identification des dangers en équipe, et Have Your Say, un programme de suggestions pour des idées d'amélioration individuelles. Plus de 300 personnes à travers le Royaume-Uni y ont participé.



4/4/ Qualité de vie au travail 1/ Bien-être au travail

La politique RH vise à attirer et fidéliser les collaborateurs tout en leur proposant un cadre professionnel sécurisant et motivant, propice à leur épanouissement au travail.

Sur les sites industriels : la démarche d'excellence industrielle WeGA comprend un pilier « Développement des personnes » afin d'accompagner au mieux le management et les équipes. Ce pilier co-construit avec les équipes de la DRH et l'ensemble des RRH de nos sites industriels comprend notamment les thèmes ergonomie et bien-être au travail. En 2023, les sites industriels ont déployé 100% des critères recommandés dans le niveau 0 pour chacun de ces thèmes.

Ils ont également commencé à déployer les pratiques recommandées dans le niveau 1 de notre démarche d'excellence et sont passés sur ce niveau de 55 à 68% de maturité collective.

Sur les sites non industriels, de nombreuses actions locales, adaptées aux besoins et au contexte, ont été mises en place :

- ✓ Mise en place de chartes de télétravail
- ✓ Accès à des places en crèches
- ✓ Dons de congés
- ✓ Présence sur site d'un(e) assistant(e) social(e)
- ✓ Douches et vestiaires pour favoriser la pratique du sport
- ✓ Accès à un restaurant d'entreprise
- ✓ Mise en place d'actions de lutte contre l'épuisement professionnel

En mars 2023, **le Pôle Services** a renouvelé la réalisation d'un baromètre QVT pour l'ensemble de ses équipes, soit près de 500 collaborateurs interrogés. Le taux de participation a été de **87 %** contre 82% en septembre 2021 (dernier baromètre). Le taux de satisfaction global en matière de QVT s'élève à 80% soit 5 points de plus par rapport à septembre 2021.

Au Royaume-Uni, un calendrier du bien-être des collaborateurs a été mis en place. Il indique chaque mois les actions permettant de soutenir la santé physique et émotionnelle des salariés.

En Autriche, après une longue absence, tous les salariés se voient systématiquement proposer un entretien individuel avec leur manager. Austria Email AG a mis en place un guide pour aider les managers dans ce processus. Ces entretiens visent à améliorer les conditions de travail afin de garantir un retour au travail agréable et durable.

En Espagne, deux actions significatives ont été lancées en 2023 :

- ✓ Une formation, testée par 13 managers, axée sur la santé et le bien-être. Cette formation a pour objectif d'apprendre et de pratiquer la respiration complète (qui permet sur une seule inspiration d'activer la respiration abdominale, la respiration thoracique et la respiration claviculaire) à utiliser dans les moments où il est nécessaire de se détendre.
- ✓ Dans le cadre du projet Bamboo (équilibre entre vie professionnelle et vie privée), GROUPE ATLANTIC Espagne a proposé aux collaborateurs de terminer leur journée de travail à 17h30, au lieu de 18h00.

→ **Indicateur de suivi :**

Taux d'absentéisme ouvrier Groupe* 2023 = 6%*

*sur le périmètre France, Royaume-Uni, Autriche, Espagne et Turquie

4/4/ 2/ Promotion des activités physiques et sportives

Le GROUPE ATLANTIC mène une politique active en faveur de la pratique des activités physiques et sportives pour ses collaborateurs, dans le but de :

- ✓ Favoriser l'équilibre de chacun,
- ✓ Renforcer les liens entre les équipes
- ✓ Associer challenge et convivialité.

Le GROUPE ATLANTIC développe la pratique du sport en général en apportant son soutien à de nombreuses manifestations sportives locales et nationales. En 2023, cette politique s'est traduite par plusieurs actions dans différents domaines sur nos sites.

En France :

- ✓ Sponsoring d'un équipage constitué d'étudiants et sportifs de haut niveau, engagé dans des compétitions contre des coureurs amateurs et professionnels. En 2023, nos marins se sont frottés aux plus grands sur le circuit de la 69F et ont réussi à se hisser au rang de vice-champions d'Europe.
- ✓ **Les sites de La Roche-sur-Yon** sponsorisent La Bicentenaire. Cet événement sportif (courses et marches) permet de rassembler de nombreux collaborateurs et leur famille.
- ✓ **Le site d'Orléans** a mis en place en septembre 2023 un partenariat avec la base militaire située à proximité du site pour permettre la pratique du sport (yoga, musculation, cross fit, self-défense, badminton entre autres). 100 collaborateurs ont ainsi pu accéder à la pratique du sport en semaine, le midi ou le soir.
- ✓ **Le site de Vinay** a participé en septembre 2023 au défi Aviron inter entreprises de la Saône.
- ✓ **Le site d'Arcueil** a encouragé en juin 2023 des collaborateurs à participer à la Course Royale et à la Course des Princesses à Versailles. Le site met à disposition de ses collaborateurs des cours de cross fit et de yoga deux fois par semaine sur l'heure du déjeuner.

Sur nos autres sites :

- ✓ **GA Espagne** a poursuivi son action de sponsoring d'un club de football féminin espagnol en étant le sponsor officiel du Madrid Club de Fútbol Femenino (CFF).
- ✓ **GA Izmir** soutient des clubs internes de sport (course à pied, basket-ball, clubs de football,...).



4/5/ Le dialogue social

GROUPE ATLANTIC a pour politique de maintenir un dialogue social constructif, régulier et fondé sur une confiance réciproque.

Afin de permettre un dialogue social de proximité, le Groupe a privilégié la mise en place d'instances représentatives locales du personnel.

- En France, 271 équipiers élus dialoguent régulièrement avec les directions de sites respectives. En 2023, dans un contexte de refonte de la Convention Collective de la Métallurgie, ce dialogue permanent s'est traduit par 182 réunions avec les instances représentatives du personnel et 100 réunions de négociation collective permettant ainsi la signature de 64 accords. Un seul jour de grève a eu lieu en 2023.
- En Autriche, le personnel est représenté principalement par deux syndicats. 5 accords ont été signés en 2023. Une réunion mensuelle (voire plus si besoin) est organisée entre le DRH et les représentants du personnel.
- En Turquie, 3 équipiers élus dialoguent régulièrement avec les directions de sites respectives. Ce dialogue permanent s'est traduit par 18 réunions avec les instances représentatives permettant ainsi la signature d'un accord. Aucun jour de grève n'a eu lieu en 2023.
- Au Royaume-Uni, 22 salariés élus dialoguent régulièrement avec la direction. A lieu chaque mois une réunion du Forum des employés qui comprend des représentants du syndicat GMB. Des réunions mensuelles sur la santé et la sécurité au travail sont également organisées. Les réunions sur les salaires ont permis d'aboutir à la signature d'un accord avec les représentants syndicaux. Aucun jour de grève n'a eu lieu en 2023.

GROUPE ATLANTIC a également mis en place un Comité de Groupe réunissant, une fois par an, des représentants désignés par les organisations syndicales, parmi leurs membres élus aux comités sociaux et économiques des sociétés françaises composant le groupe. Au-delà de ses prérogatives légales d'information économique, cette institution représentative du personnel est un lieu d'échanges directs avec la Direction du Groupe et de partage sur les perspectives de développement du GROUPE ATLANTIC.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE



98,7%*

DES SALARIÉS SONT EMPLOYÉS AU SEIN D'ENTITÉS POUR LESQUELLES IL Y A UNE ORGANISATION REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL ET/OU SYNDICALE EN 2023.

* sur le périmètre France, Royaume-Uni, Autriche, Espagne et Turquie



5/ Enjeux Sociétaux

5/1/ Éthique des affaires

Dans l'environnement international dans lequel évolue le Groupe, et en application des textes régissant les sujets liés à la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent ainsi que les législations sur la protection des données personnelles, la société s'est engagée dans plusieurs démarches pour mettre en oeuvre les principes liés à ces sujets. Ici sont abordées plus particulièrement la lutte contre la corruption et la protection des données personnelles.

Le Groupe a poursuivi les efforts entrepris en 2022 visant une amélioration continue de la gestion de sa politique d'éthique des affaires, plus particulièrement sur le volet de la lutte contre la corruption. Cela s'est notamment traduit par la création d'une fonction Compliance fin 2023 au sein de la Direction Juridique.

Dans le cadre du conflit russo-ukrainien, le Groupe a continué à mettre en oeuvre les moyens nécessaires pour s'assurer du respect des sanctions prises par les instances européennes à l'égard de personnes morales et physiques russes (et apparentées) par ses filiales, incluant également ses filiales russes. Les moyens mis en oeuvre ont été une validation des flux de ventes et d'achats des produits (élimination des produits sous sanction, notamment certains composants électroniques), une analyse des clients et fournisseurs russes impliquant la rupture de contrats, une réorganisation des approvisionnements et des sites de production.

5/1/1/ Charte anti-corruption

Cette charte a pour objectif de permettre aux collaborateurs d'identifier les situations pouvant caractériser des faits de corruption et leur rappeler les comportements à adopter dans de telles situations. Cette charte s'applique à l'ensemble des dirigeants et collaborateurs. Elle est disponible sur le site internet du Groupe et sera mise à jour pour prendre en compte les constats tirés de la cartographie des risques.

5/1/2/ Protection des données personnelles

Depuis l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en 2018, le GROUPE ATLANTIC s'est employé à déployer les mesures organisationnelles et techniques visant à assurer la sécurité des données personnelles et le respect des droits des personnes. Le GROUPE ATLANTIC a nommé un délégué à la protection des données (DPO) au sein de la DSI, et mis en place une gouvernance conjointe avec la Direction Juridique, afin de porter les principes de «Privacy by design», c'est à dire dès la conception des solutions digitales au sein du Groupe.

Un programme de sensibilisation interne à la sécurité des données personnelles est en place et intégré au processus d'accueil des nouveaux embauchés.

La sensibilisation en interne s'appuie également sur un corpus de politiques déployé au niveau Groupe auprès de nos différentes parties prenantes :

- La politique générale de protection des données diffusées sur les sites web, qui s'adresse à tous nos partenaires externes,
- La politique s'adressant aux employés du Groupe, qui a été déployée sur l'ensemble de nos sites,
- Les équipes marketing et projets sont sensibilisées à la protection des données personnelles, afin d'intégrer les principes du Règlement dans leurs projets et pratiques.

5/1/3/ Cybersécurité

Le risque Cyber est appréhendé au niveau du Groupe sous plusieurs plans, dans un contexte de digitalisation accrue de nos activités :

- Continuité des opérations,
- Intégrité des données du Groupe et de ses clients,
- Facteur humain et sensibilisation au risque Cyber,
- Maîtrise du risque Cyber au sein de l'écosystème.

Un pôle Cybersécurité rattaché à la Direction des Systèmes d'Information est en place depuis 2020, il s'articule autour d'une cellule d'experts et de chefs de projets au coeur de nos opérations informatiques ainsi que d'un SOC (Security Operations Center) qui supervise en permanence l'intégrité du Système d'Information.



Le pôle Cyber s'emploie à conduire un programme de Cybersécurité auprès des Directions, employés et partenaires du Groupe, qui vise d'une part la résilience des services et infrastructures SI du Groupe ainsi que la diffusion et l'adoption des bonnes pratiques de cybersécurité auprès de nos collaborateurs et de nos partenaires.

A ce titre le pôle Cybersécurité a développé un programme d'intégration de nos collaborateurs mettant l'accent sur le risque Cyber. Ce programme est complété d'actions de sensibilisation à l'occasion du Mois Européen de la Cybersécurité (chaque année en octobre): en 2023, le Groupe a lancé un challenge en français et en anglais auprès de tous les collaborateurs ayant des accès électroniques.

L'équipe Cybersécurité est par ailleurs intégrée dès le lancement des projets et appuie les méthodologies d'analyse de risque, afin d'y intégrer la sécurité dès la conception.

Afin de maintenir un bon niveau de vigilance, le pôle Cybersécurité effectue régulièrement des tests d'intrusion avec l'aide de sociétés spécialisées afin de tester la robustesse du Système d'information, et poursuit les tests à destination des utilisateurs (campagnes de phishing) afin d'entraîner nos collaborateurs et renforcer le niveau général de sécurité informatique.

Enfin la gestion de crise intègre désormais le risque Cyber et les processus ont été mis à jour pour assurer la meilleure réactivité possible en cas d'incident: ces processus sont testés lors d'exercices réguliers de tests d'intrusion.

5 / 1 / 4 / Dispositif d'alerte



Le Groupe a établi fin 2023 une procédure d'alerte rappelant les différents canaux à disposition de tous les collaborateurs leur permettant de **signaler des violations de la loi, des réglementations, des normes et principes internes ainsi que des comportements contraires à l'éthique** (ex: fraude, corruption, harcèlement, atteintes à la protection de l'environnement...).

Dans le cadre de cette procédure d'alerte, le Groupe a déployé **la plateforme en ligne «GA ALERT»**, qui permet aux parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs, clients etc.) d'effectuer un signalement, en ayant la possibilité de conserver leur anonymat.

Il est rappelé dans la procédure d'alerte que GA ALERT est un canal supplémentaire qui ne remplace pas les autres moyens d'alerte tels que la communication au manager ou au RH.

5 / 2 / Politique achats

Le Groupe a entamé depuis plusieurs années une démarche de politique Groupe Achats Responsables. Les axes de cette démarche reposent sur les éléments suivants:

- **Implication de la Direction Achats:** gestion de risques fournisseurs, respect des exigences réglementaires et innovation.
- **Processus de référencement exigeant** pour tous les fournisseurs de composants et matières premières présents en Europe et hors d'Europe (visites systématiques lors des phases d'homologation). Les acheteurs sont attentifs aux conditions de travail et conditions de production relatives à l'environnement observées sur site lors de chaque visite, celles-ci pouvant amener à un déréférencement du fournisseur en cas de non-respect des clauses contractuelles.
- **Intégration dans les contrats d'achats de clauses concernant les conditions de travail** et le respect des règlements en vigueur.
- **Recherche et Innovation avec les partenaires fournisseurs:** développement des projets d'innovation produit, en partenariat avec les fournisseurs.
- **Guide de bonnes pratiques achats:** règles et recommandations de modes opératoires et décisionnels imposées à l'ensemble des acheteurs du Groupe. Les thématiques de la responsabilité sociétale de l'entreprise sont prises en compte dans le guide de bonnes pratiques (éthique, conditions de travail, environnement, respect des fournisseurs...).

L'année 2023 aura concrétisé notre volonté de progresser dans les achats responsables. Nous avons aujourd'hui plus de 1.503 fournisseurs (63% des fournisseurs consultés) d'achats de composants ou matières et plus de 157 fournisseurs d'achats indirects (88% des fournisseurs consultés) qui ont signé notre charte RSE fournisseur.

De plus, le Groupe a créé un poste de responsable des achats durables afin de coordonner, d'animer et de développer les activités RSE avec nos équipes auprès de nos partenaires.



5 / 3 / Qualité

Une nouvelle démarche pour la Qualité au Service de la Satisfaction Client a été initiée en 2023 :

- Le Groupe a toujours mis en avant la qualité au service du client, illustrée par le premier des 7 principes du Groupe «Viser l'Excellence au Service des Clients».
- Le Groupe perçoit une évolution significative des attentes: la nécessaire évolution vers des produits thermodynamiques, plus complexes et plus chers renforce la nécessité de sécuriser la qualité et va aussi générer une attente supérieure des clients.

Pour cette raison, une nouvelle fonction Groupe a été créée: **Direction Qualité et Satisfaction Client**. La nouvelle direction a commencé en mai 2023 à établir un diagnostic complet au travers des différentes organisations/sites et a proposé à la Direction Générale un plan d'action pluriannuel. Ce plan d'action s'appuiera essentiellement sur la démarche WeGA pour la partie industrielle. Le Niveau 1 du pilier Qualité de WeGA a été renforcé et le niveau 2 de WeGA a été défini de sorte à développer la qualité de l'amont à l'aval avec une rigueur accrue, en ayant toujours l'intérêt du client en objectif.

Ainsi, de nouvelles avancées sont attendues en 2024 sur le Niveau 1 : nouveaux KPIs, nouveau process «crise qualité» et méthode de Résolution de Problème commune. Pour le Niveau 2, seront déployés dès mi-2024 les chantiers suivants: renforcement de l'implication des fournisseurs, développement de la traçabilité de nos produits 'cradle to grave', accélération de la certification Iso 9000.

Enfin une politique Qualité et Satisfaction Client Groupe est en préparation de sorte à renforcer l'engagement du Top management et l'implication de tous les contributeurs métiers pour la qualité au service des Clients. Cette politique s'appuiera sur 7 Golden Rules qui sont en ligne à la fois avec les 7 principes fondateurs du GROUPE ATLANTIC et les 7 principes d'ISO 9000.



5 / 4 / Relations avec les parties prenantes 1 / Mécénat

GROUPE ATLANTIC entend participer, par des actions de mécénat, à la vie de la société dans laquelle il évolue. **Atlantic Société Française de Développement Thermique** a ainsi créé un fonds de dotation début 2019.

Ce fonds de dotation soutient des projets de lutte contre la précarité énergétique autour de 3 grands axes :

- L'aide à l'insertion sociale par l'accès au logement.
- L'aide à la réduction de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre.
- L'aide à l'insertion professionnelle par l'accompagnement, l'éducation et la formation dans le domaine du génie climatique.

Le fonds de dotation du Groupe communique vis-à-vis des tiers et de ses partenaires sous le nom de «**Chaleur Partagée**».

En 2023, les actions principales ont été réalisées sous forme de dons en nature. A un problème concret, le fonds de dotation apporte une solution concrète en donnant des appareils de chauffage, d'eau chaude sanitaire ou de ventilation adaptés.

Au cours de l'année, Chaleur Partagée a poursuivi son partenariat avec plusieurs associations qui hébergent dans leur parc immobilier des personnes en situation de précarité, comme Habitat et Humanisme, Toit à moi, ou encore Lazare. Le fonds de dotation soutient également des associations qui sont en contact direct avec des particuliers propriétaires, aux revenus modestes à très modestes, comme Réseau Eco-Habitat ou les Compagnons Bâisseurs.

En 2023, le fonds de dotation du Groupe a également fait un don exceptionnel de 2300 émetteurs de chauffage à l'Agence du Don en Nature, dont ont pu bénéficier 45 structures adhérentes à leur réseau.

Une action couplée de mécénat en dons d'appareils et de compétences (installation des appareils donnés) a permis d'accompagner encore plus l'antenne d'Habitat et Humanisme sur Orléans, tout en permettant à des collaborateurs du Groupe de se rendre utiles en mettant à disposition leurs compétences techniques.

Sur le pôle UK, le Groupe est partenaire de MACMILLAN Support Cancer. Divers événements de collecte de fonds tels que des marches, randonnées à vélo, ventes de gâteaux et tombolas sont organisés sur les trois sites industriels et par les six marques du Groupe pour impliquer le plus grand nombre possible de collègues, familles et amis.



FONDS DE DOTATION GROUPE ATLANTIC

5 / 4/ 2/ Formation de la filière

Le Groupe tient à ce que les produits conçus, fabriqués et commercialisés soient utilisables par ses clients, c'est-à-dire qu'ils soient en capacité de les prescrire, les distribuer et les installer. Dans ce contexte, grâce à ses centres de formation, il est proposé des formations à l'adresse des installateurs et des partenaires.

À ce jour, le Groupe compte 8 espaces de formation à l'international et 10 centres de formation répartis sur toute la France.

Les formations portent notamment sur :

- Des modules de formation techniques nécessaires pour l'installation, la pose, la mise en service, l'optimisation, la maintenance et le dépannage de tous ses produits et systèmes.
- Des modules de formation destinés à accompagner les clients dans la vente de solutions auprès des particuliers.
- Des formations réglementaires et qualifiantes : QUALIPAC (modules PAC et chauffe-eau thermodynamique), QUALIBOIS, manipulation des fluides frigorigènes, habilitation électrique, brasage, réglementation, formations qualifiantes donnant accès à la qualification RGE (QualiPac, QualiPac module CET et QualiBois).
- Campus Atlantic : plateforme de formation en ligne.

En plus de ces formations internes, pour une meilleure connaissance de ses produits et de la réglementation différents types de visites sont proposés :

- Visites clients sur les sites industriels du Groupe,
- Visites chantiers des équipes et échanges avec les installateurs,
- Visites clients dans le Centre de Recherche pour le Confort Thermique (CRCT).

Pour faciliter la vente de ses produits, le Groupe propose également, à destination des installateurs, des outils tels que :

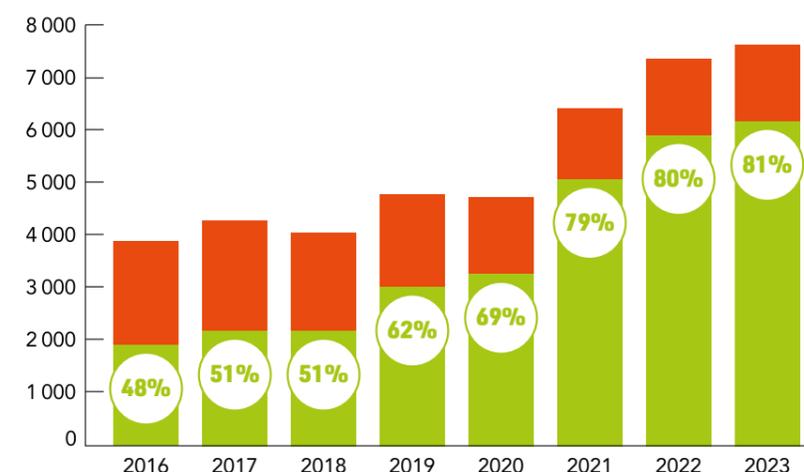
- Plateforme d'assistance internet, application tablette, service pièces détachées, aide au dimensionnement...
- Cartons d'emballages pédagogiques synthétisant les règles et bonnes pratiques de pose, des conseils pour la sélection et l'installation du matériel (ventilation individuelle).

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE



**EN 2023, EN FRANCE :
7 560 STAGIAIRES EXTERNES ONT
ÉTÉ ACCUEILLIS DANS LES CENTRES
DE FORMATION**

Par rapport à 2020, ce chiffre a progressé de +63%, essentiellement grâce aux formations en thermodynamique. En 2023, elles représentent à elles seules 81% de l'activité de formation externe. De ce fait, la capacité thermodynamique a été augmentée sur l'ensemble des centres de formations. Plusieurs aménagements ont ainsi été menés en 2022, 2023 et se poursuivent sur l'année 2024.



Depuis 2022, le Groupe développe également son offre de formations digitales pour ses clients.

Le service formation a mis en place des quiz de positionnement à destination de ses clients distributeurs afin de leur proposer une évaluation du niveau de compétences de leurs collaborateurs. Ainsi en 2022 nous avons évalué 700 collaborateurs de l'enseigne TEREVA, ce qui a permis par la suite la mise en place de parcours de formation individualisés. Cette nouvelle prestation est désormais proposée aux clients distributeurs du GROUPE ATLANTIC. En 2023, nous avons réalisé 344 quiz de positionnement.

5 / 5/ Création et préservation des emplois

GROUPE ATLANTIC a connu au cours de la dernière décennie une forte progression de ses effectifs, d'une part en raison de sa politique de croissance externe, mais également dans sa démarche de croissance organique et d'une politique volontariste de création d'emplois.

Le Groupe est passé d'un effectif de 4 200 collaborateurs à 12 700 en l'espace de 12 ans. En 2023, le Groupe a fait face aux difficultés économiques du marché ce qui a nécessité d'accompagner la politique de l'emploi vers des modalités de préservation de celui-ci plutôt que de créations. Nombre de collaborateurs en 2023 : 12 217 (par rapport à 12 700 en 2022) - variation de -3.80 %

6 Note méthodologique

GROUPE ATLANTIC a établi pour la première fois la Déclaration de Performance Extra Financière en 2019. Depuis, en conformité avec les valeurs du Groupe, ce document est amendé, ajusté dans un objectif d'amélioration et de pertinence accrues des informations portées à la connaissance de toutes et tous.

Tenant compte de la dernière rédaction de l'article L.225-102-1 du code de commerce, toutes les thématiques obligatoires ont bien été étudiées dans la présélection avant cotation, afin de ne conserver que celles jugées significatives au regard des caractéristiques de l'activité et de l'environnement de l'entreprise :

- Conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit,
- Engagements sociétaux en faveur du développement durable,
- Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire,
- Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés,
- Actions promouvant la pratique d'activités physiques et sportives,
- Actions visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir les diversités et les mesures prises en faveur des personnes handicapées.

Certaines thématiques, jugées non significatives au regard des caractéristiques de l'activité et de l'environnement de l'entreprise n'ont pas été retenues.

Par conséquent, ne sont pas abordées dans le présent rapport les thématiques suivantes :

- Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire,
- Lutte contre la précarité alimentaire, à l'alimentation responsable équitable et durable,
- Respect du bien-être animal,
- Actions visant à promouvoir le lien Nation-Armée et à soutenir l'engagement dans les réserves.

POUR L'EXERCICE 2023, LES DONNÉES UTILISÉES POUR CHACUN DES GRANDS PILIERS DE LA PRÉSENTE DÉCLARATION ONT ÉTÉ DÉCLINÉES DE LA FAÇON SUIVANTE :

	INDICATEURS	PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE DE CONSOLIDATION	EN % DU CHIFFRE D'AFFAIRES ¹² ET % D'EFFECTIFS ¹³
ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	ICP : Part des solutions et produits intégrant des ENR dans le CA brut total du Groupe	Sociétés commerciales et sociétés mixtes (industrielles et commerciales)	98,70% 60,90%
	ICP : Bilan carbone	Sociétés listées dans le contrat	62,30% 47,97%
	ICP : Nombre de déclarations environnementales	France	55,88% 45,99%
	ICP : Taux de collecte théorique des DEEE par l'eco organisme ECOSYSTEM	France Sociétés commerciales adhérentes	54,16% 19,20%
	ICP : Nombre de sites couverts par la consultation EcoMundo	Sociétés listées dans le contrat	32,41% 60,83%
	ICP : Consommations de gaz et d'électricité sur les sites	Ygnis Industrie, SIC, CICE, Ideal Boilers, Austria Email AG, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Ukratlantic, GROUPE ATLANTIC Orléans, Guillot Industrie, E-Module, Cotherm SAS	36,20% 44,67%
	IS : Consommation d'eau	Ygnis Industrie, SIC, CICE, Ideal Boilers, Austria Email AG, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Ukratlantic, Groupe Atlantic Orléans, Guillot Industrie, E-Module, Cotherm SAS	36,20% 44,67%
ENJEUX SOCIAUX	IS : Déchets générés sur les sites	Ygnis Industrie, SIC, CICE, Ideal Boilers, Austria Email AG, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Ukratlantic, GROUPE ATLANTIC Orléans, Guillot Industrie, E-Module, Cotherm SAS	36,20% 44,67%
	IS : Nombre de travailleurs en situation de handicap	France	55,88% 45,99%
	ICP : % de femmes dans les effectifs	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne et Turquie	82,82% 68,03%
	ICP : % de femmes occupant des postes de direction (hors conseil d'administration)	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne et Turquie	82,82% 68,03%
	IS : Index égalité homme/femme	France	54,19% 45,95%
	IS : Nombre d'alternants	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne et Turquie	82,82% 68,03%
	ICP : dépenses de formation	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne et Turquie	82,82% 68,03%
	ICP : % de turn-over	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne et Turquie	82,82% 68,03%
	IS : % de postes pourvus en interne (hors poste ouvrier)	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne et Turquie	82,82% 68,03%
	ICP : Nombre d'accidents de travail	Ygnis Industrie, Société Industrielle de Chauffage, Guillot Industrie, CICE, ACTA Industrie, GROUPE ATLANTIC Orléans, CESC, E-Module, Cotherm SAS, Gledhill Products, Thermotech, ECET, Cotherm Tunisie, Ideal Boilers, Hintastica, GROUPE ATLANTIC Izmir, Austria Email AG, Atlantic Georgia, GROUPE ATLANTIC Teplolux, Groupe Alantic Slovakia, Ukratlantic, SAWHA, GROUPE ATLANTIC Manufacturing Belgium (ex Burnsen)	39,18% 73,44%

12 - Le chiffre d'affaires s'entend du CA net hors groupe au 31.12.2023

13 - Les effectifs s'entendent des emplois permanents au 31.12.2023

	INDICATEURS	PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE DE CONSOLIDATION	EN % DU CHIFFRE D'AFFAIRES ¹² ET % D'EFFECTIFS ¹³
ENJEUX SOCIAUX	ICP : Taux de fréquence des accidents de travail	Ygnis Industrie, Société Industrielle de Chauffage, Guillot Industrie, CICE, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, GROUPE ATLANTIC Orléans, CESC, E-Module, Cothem SAS, Gledhill Products, Thermotech, ECET, Cothem Tunisie, Ideal Boilers, Hintastica, GROUPE ATLANTIC Izmir, Austria Email AG, Atlantic Georgia, GROUPE ATLANTIC Teplolux, Groupe Alantic Slovakia, Ukratlantic, SAWHA, GROUPE ATLANTIC Manufacturing Belgium (ex Burnsens), Erensan EIT	39,44% 86,63%
	IS : Taux de gravité des accidents de travail	Ygnis Industrie, Société Industrielle de Chauffage, Guillot Industrie, CICE, ACTA Industrie, GROUPE ATLANTIC Orléans, CESC, E-Module, Cothem SAS, Gledhill Products, Thermotech, ECET, Cothem Tunisie, Ideal Boilers, Hintastica, GROUPE ATLANTIC Izmir, Austria Email AG, Atlantic Georgia, Groupe Atlantic Teplolux, GROUPE ATLANTIC Slovakia, Ukratlantic, SAWHA, GROUPE ATLANTIC Manufacturing Belgium (ex Burnsens), Erensan EIT	39,44% 86,63%
	IS : Taux d'absentéisme ouvrier	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne et Turquie	82,82% 68,03%
	ICP : % de représentation du personnel	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne et Turquie	82,82% 68,03%
ENJEUX SOCIÉTAUX	ICP : Nombre de clients externes formés	France	55,88% 45,99%

ICP = Indicateur clé de performance

IS = Indicateur de suivi

Au cours de l'année 2023, le Groupe a mis l'accent sur des investissements industriels comme évoqué en page 10. Les réorganisations internes ainsi que la simplification de l'organigramme juridique par la rationalisation du nombre de sociétés et la concentration d'activités identiques ou similaires dans le cadre de réorganisation commerciale ont été moins nombreuses pour l'exercice 2023.

Les activités commerciales en France sont portées :

- D'une part par la société SCGA pour les réseaux des marques Atlantic, Sauter et Thermor,
- D'autre part par la société Société Industrielle de Chauffage pour les produits chaudières-pompes à chaleur
- Enfin par la société Atlantic Climatisation et Traitement d'Air Commerce (ACTA Commerce) pour les produits de ventilation et de climatisation.

Les sociétés industrielles françaises sont Atlantic Industrie, GROUPE ATLANTIC Orléans (anciennement Thermor), Atlantic Climatisation et Traitement d'Air Industrie (ACTA Industrie), Compagnie Industrielle de Chauffe-Eau (deux sites), Société Industrielle de Chauffage (3 sites), Guillot Industrie (2 sites), Ygnis Industrie (2 sites), E-Module (1 site).

Les principales sociétés industrielles hors France et hors pôle UK sont Atlantic ECET (Egypte), GROUPE ATLANTIC Izmir (Turquie), Erensan EIT (Turquie), Atlantic Georgia (Géorgie), Ukratlantic (Ukraine), GROUPE ATLANTIC Manufacturing Belgium (anciennement Burnsens) (Belgique), GROUPE ATLANTIC Teplolux (Russie), Austria Email AG (Autriche).

Ont également été prises en compte les sociétés de services (soit internes (SCGA, GROUPE ATLANTIC Synergy, EGIDE), soit du pôle services CESC).

Les sociétés du pôle UK sont principalement Ideal Boilers, Gledhill et Hamworthy.

Par principe, en cas de croissance externe et d'entrée dans le périmètre de consolidation au cours de l'exercice de nouvelles sociétés, celles-ci ne sont pas intégrées dans le calcul du périmètre de consolidation de la déclaration de performance extra-financière.

Concernant les informations sociales, le GROUPE ATLANTIC ne disposant pas de Système d'Information de Ressources Humaines (SIRH) global, s'appuie sur les réseaux de correspondants locaux propres à chaque problématique ; sachant que chaque entité dispose d'une autonomie de moyens et d'actions.

12 - Le chiffre d'affaires s'entend du C.A. net hors groupe au 31.12.2023

13 - Les effectifs s'entendent des emplois permanents au 31.12.2023

atlantic

ideal
HEATING

Thermor

Jauter

AE
Austria Email

ACV

G GLEDHILL

TEPLOLUXÉ

YGNIS

THERMIC ENERGY

Hamworthy

ORCON

Triangle
Tube

lazzarini

erensan

Keston
BY IDEAL HEATING

INNOVERT

edesa

PACIFIC
GENERAL

thercon

HAUTEC
Wärmepumpen

ventiline
ROCKWOOL



ATLANTIC
SOCIÉTÉ FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT
THERMIQUE

SOCIÉTÉ ANONYME
À DIRECTOIRE

ET CONSEIL DE SURVEILLANCE
AU CAPITAL DE 14.056.662,75 EUROS
44 BOULEVARD DES ETATS-UNIS
85000 LA ROCHE-SUR-YON
562 053 173 RCS LA ROCHE-SUR-YON