

DÉCLARATION DE PERFORMANCES EXTRA-FINANCIÈRES.

ATLANTIC SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT THERMIQUE

Société anonyme à directoire et conseil de surveillance Au capital de 14.024.622,50 euros 44 Boulevard des Etats-Unis | 85000 La Roche sur Yon | 562 053 173 RCS La Roche sur Yon

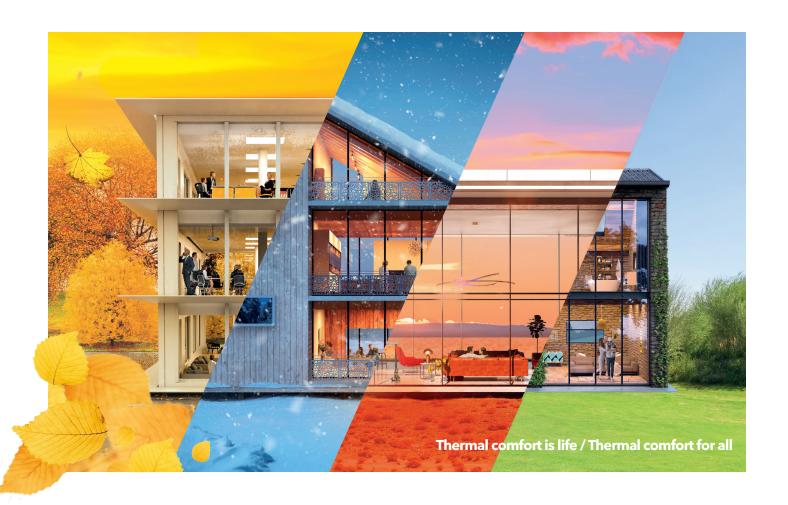


TABLE DES MATIÈRES

ntroduction	P.4
• Modèle d'affaires	P. 4
2. Note méthodologique	P. 14
3. Analyse des risques	P. 15
4. Enjeux Sociaux	P. 18
4.1 Egalité de traitement	P. 18
4.1. 1 Démarche handicap	P. 18
Nombre d'emploi de personnes en situation de handicap	P. 19
4.1. 2 Egalité homme/femme	P. 19
Index égalité homme/femme	P. 19
4.2 Recrutement et fidélisation des talents	P. 20
4.2.1 Relation avec les écoles & Apprentissage	P. 20
• Taux turnover	P. 21
4.2. 2 Formation interne (pépinières, parcours experts)	P. 21
Formation interne	P. 21
Mobilité interne	P. 21
4.3 Sécurité et conditions de travail	P. 22
Nombre d'accidents de travail	P. 23
• Taux de gravité	
Taux de fréquence	P. 23
4.4 Qualité de vie au travail	P. 24
4.4.1 Satisfaction des collaborateurs au travail	P. 24
Résultats enquête interne satisfaction collaborateurs	P. 24
• Absentéisme	
4.4. 2 Méthodes de travail collaboratifs	
4.5. Le dialogue social	P. 26

TABLE DES MATIÈRES

5. Enjeux Sociétaux	P 27
5.1 Ethique des affaires	P 27
5.1. 1 Charte anti-corruption	P 27
5.1. 2 Protection des données personnelles	P 27
5.2 Politique achats	P 27
5.3 Relations avec les parties prenantes	P 28
5.3. 1 Mécénat et partenariats	P 28
5.3. 2 Formation de la filière	P 29
Nombre de formations client	P 30
6. Enjeux Environnementaux	P 30
6.1 Déclaration Environnementale du GROUPE ATLANTIC	P 30
6.2 Maîtrise de l'impact environnemental des sites industriels	P 31
6.2. 1 Système de management de l'environnement	P 31
6.2. 2 Utilisation durable des ressources	P 32
6.2. 3 Pollution et gestion des déchets	P 32
6.3 Offre Durable	P 32
6.3. Prise en compte de l'empreinte environnementale de ses produits	P 32



INTRODUCTION

Souhaitant s'inscrire dans une 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.

Ainsi a été constitué un Comité RSE composé de :

- la direction Développement Durable,
- la direction juridique Groupe,
- la direction Communication Groupe,
- la direction achats Groupe,
- / la direction industrielle,
- les directions commerciales,
- I la direction des ressources humaines et,
- la direction pôle services.

Ce comité a pour rôle de structurer la démarche Développement Durable du Groupe, échanger sur les axes d'amélioration et définir des projets transversaux avec les directions.

Ces démarches sont animées par la direction du Développement Durable, composée de deux personnes. Cette direction est dédiée aux aspects environnementaux au sein du Groupe.

Les autres aspects de la démarche RSE sont réparties entre les autres directions du Groupe.

Les démarches de la direction Développement Durable s'orientent sous deux approches :

- / Une démarche « Groupe »
 - Un accompagnement de la démarche environnementale des sites industriels, y compris la veille juridique, et sensibilisation auprès des salariés du Groupe notamment pendant la semaine du développement durable,
 - Communication développement durable GROUPE ATLANTIC via différents supports,
 - Relations avec les clients (réponses aux questionnaires d'évaluation RSE, questionnaire développement durable).

Une démarche « produits »

- Analyse du cycle de vie des produits (fiches PEP).
- Veille juridique et suivi des règlementations environnementales liées aux produits.
- · Gestion des éco-organismes.

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 performances extra-financières, qui se composent des éléments ci-après.

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 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 solution 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 CLES

GROUPE ATLANTIC peut s'appuyer sur : Des équipes industrielles et commerciales compétentes, bénéficiant de programmes de formation,





SALARIÉS À TRAVERS LE MONDE



- Des usines réparties en France (11 sites industriels) et dans des pays permettant un approvisionnement au plus proche de ses marchés en croissance ou émergents (14 usines à l'international),
- / Une politique R&D tournée vers l'éco-conception des produits, l'innovation et les produits connectés.

ACTIVITES (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 génie climatique qu'elle fabrique ainsi que des produits de climatisation,
- / Les services liés aux produits vendus telles que maintenance et entretien, 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 17 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



Une offre multi-énergies pour les marchés résidentiels et tertiaires dans tous les pays du monde : chauffage (radiateurs connectés, PAC, chaudières ...), eau chaude sanitaire, climatisation et ventilation.



Radiateurs connectés, chauffe-eau électriques et énergies renouvelables, pompes à chaleur pour piscine, Thermor est l'expert de la chaleur en France.



Radiateurs, chauffe-eau et ventilation faciles à installer en rénovation de l'habitat, vendus en France en distribution Grand Public.



La référence en Europe continentale (hors-France) des systèmes de chauffage collectifs pour le résidentiel et le tertiaire.



l lazzarini Des radiateurs et sèche serviettes au design italien pour les marchés européens.



Chauffage collectif pour le résidentiel ; chauffage, vapeur et eau pressurisée pour les sites industriels : Frensan est un des leaders turcs sur ces marchés.



Le spécialiste de l'eau chaude sanitaire, grâce à une offre en chauffe-eau électriques haut de gamme, énergies renouvelables et ballons indirects et de stockage, dans plus de 25 pays complète.



Des chaudières collectives Premium au Royaume-Uni pour le chauffage, l'eau chaude sanitaire et les solutions énergies renouvelables dans les bâtiments résidentiels et tertiaires.



Le référent de la chaudière domestique à condensation au Royaume-Uni et en Irlande, en résidentiel individuel et collectif.



Le spécialiste de la chaudière murale à condensation « bi-flux » pour l'habitat individuel et le petit collectif au Royaume Uni.



Le spécialiste britannique de ballons et chauffe-eau acier inoxydable duplex et cuivre pour le résidentiel individuel et collectif ainsi que le tertiaire.



Une gamme large de chaudières collectives sol et murales pour les logements, les bâtiments tertiaires et l'industrie au Royaume-Uni.



Le spécialiste nord-américain des produits de chauffage et d'eau chaude pour les marchés résidentiels et commerciaux.



Une marque belge qui propose une large gamme de produits de chauffage et d'eau chaude pour les marchés domestiques, tertiaires et industriels.

MARCHE, PRODUITS, CLIENTS

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 à celui-ci pour les produits du génie climatique est lié :

- Aux législations nationales notamment en matière de réglementations de constructions entretien, avant-vente en lien avec des bureaux d'étude.
- Aux programmes de promotion de constructions
- Aux variations des prix sur le marché (crise, 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 d'immeubles résidentiels,
- de la recherche d'économie d'énergie causée notamment par l'augmentation des prix des énergies (pétrole, gaz, électricité)
- de la recherche de l'amélioration de l'efficience énergétique des bâtiments,

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

PRODUITS

Les produits du génie climatique dépendent également du marché de l'énergie. Ainsi, en France, avec l'adoption de la législation RT2012, l'énergie électrique a été marginalisée dans la construction des bâtiments neufs collectifs, puisque cette législation représente un coût d'investissement additionnel pour les constructeurs.

L'augmentation de la consommation de gaz et d'hydrocarbures en corrélation avec l'épuisement des ressources naturelles et l'augmentation de leurs coûts d'extraction, devrait avoir un effet inflationniste sur le prix de l'énergie en général.

Tous ces éléments jouent en faveur de produits alimentés par des énergies renouvelables et/ou plus économes en énergie.

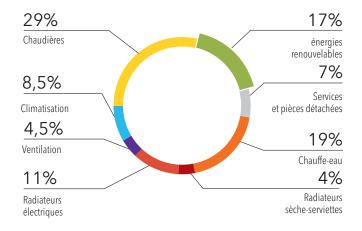
La demande mondiale très importante en énergie, la raréfaction inévitable des énergies fossiles (charbon, pétrole, gaz, uranium), l'épuisement des matières premières (cuivre, fer, plomb...) et l'augmentation continue des gaz à effet de serre ont éveillé les consciences sur la nécessité de changer les méthodes de consommation, d'optimiser la consommation d'énergie et de promouvoir les énergies renouvelables.

Des règlementations, des législations 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 pour 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 (incluant les préparations 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.

RÉPARTITION DU MIX ÉNERGÉTIQUE Répartition du chiffre d'affaires en 2019 (2,2Md€)



SOLUTIONS INDIVIDUELLES

Radiateurs et sèche-serviettes

Radiateur connecté



Sèche-serviette

Chauffe-eau électriques et énergies

Chauffe-eau électrique

Chauffe-eau thermodynamique

Chaudières

industrielles





Chaudière murale gaz condensation



Chaudière gaz-solaire



PAC chauffage et eau chaude



Chaudière hybridegaz + PAC

Équipements

de chaufferie



Ventilation double flux



Climatisation mono et multi-split

SOLUTIONS COLLECTIVES ET TERTIAIRES

Chaudières collectives (de 34 à 10 000 kW)



chaudière eau surchauffée (465 kW-23 MW)



collective

(de 300 à 5 000 <u>L</u>)

Préparateur d'eau chaude gaz



Eau chaude sanitaire





Module thermique d'appartement



Climatisation



Centrale de traitement d'air



Climatisation centralisée



chaudière gaz sol

condensation



chaudière vapeur (250 kg/h- 30t/h)



eau chaude sanitaire thermodynamique collective

CLIENTS

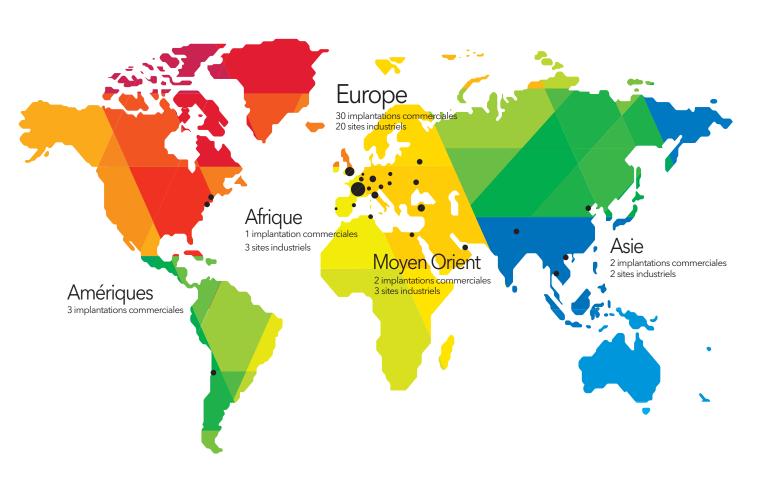
Les clients du Groupe sont principalement issus de deux réseaux :

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

TENDANCES ET PERSPECTIVES

GROUPE ATLANTIC se positionne dans une perspective de croissance tout en cherchant à accompagner cette croissance par des moyens plus économiques, sans entraver le développement des produits et des services offerts aux clients. Les plans d'investissement s'annoncent encore conséquents à court terme, notamment d'un point de vue industriel.

GROUPE ATLANTIC DANS LE MONDE









AUTRICHE -Knittelfeld

BELGIQUE -Seneffe

ÉGYPTE -Le Caire (x2) (JV)

-Billy-Berclau -Trappes

-Orléans

FRANCE

-Merville -Aulnay sous Bois

-Pont de Vaux -Cauroir

-La Roche-sur-Yon

-Fontaine

-Boz

-Saint-Louis -Meyzieu -Vinay

GÉORGIE -Koutaïssi

INDE

-Dehradun (JDA)

ROYAUME-UNI -Hull -Blackpool

SLOVAQUIE -Nová Dubnica

THAÏLANDE -Rayong (JV)

TUNISIE -Tunis

TURQUIE -Torbali -lzmir

-Yozgat

UKRAINE -Odessa

ALLEMAGNE

-Geldersheim -Weiden -Mülsen

AUTRICHE -Knittelfeld (JV)

BELGIQUE -Aartselaar (JV) -Dworp

CHILI

-Santiago (JV)

CHINE

-Pékin

ÉGYPTE -Le Caire

ÉMIRATS ARABES UNIS -Dubaï (Bureau de représentation)

ESPAGNE

-Castelldefels -Mataró

ÉTATS-UNIS

-Blackwood Warwick

FRANCE

-Bourg la Reine -La Roche sur Yon Meyzieu -Orléans -Toussieu

ITALIE

-Castronno -Conegliano -Faenza

PAYS-BAS

-Veenendaal (JV)

POLOGNE

-Varsovie -Włocławek

PORTUGAL -Lisbonne

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE -Prague

ROYAUME-UNI

-Hull -Blackpool -Fife -Poole -Sudbury

RUSSIE

-Moscou (x2)

SUISSE

-Ruswil -Hergiswil

TURQUIE -Istanbul

UKRAINE -Kharkov (JV)

VIETNAM

-Ho Chi Minh

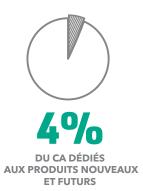


COLLABORATEURS

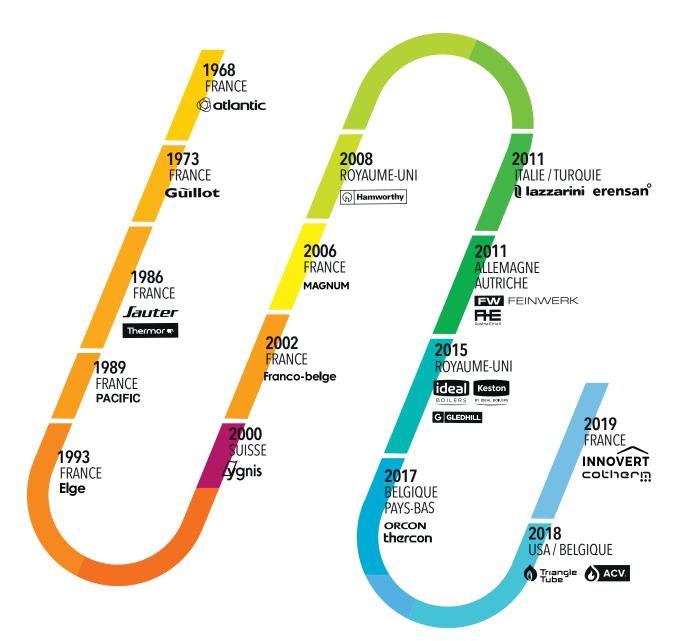


SITES INDUSTRIELS





ACQUISITIONS DU GROUPE DEPUIS 1968



EVOLUTION DU GROUPE DEPUIS 2004 - CROISSANCE ORGANIQUE ET EXTERNE

CROISSANCE ORGANIQUE		CROISSANCE EXTERNE
EGYPTE Site du Caire Chauffe-eau électrique (extension sèche-serviette en 2013)	20 04	FRANCE / Magnum
UKRAINE Site d'Odessa Chauffe-eau et chauffage Electrique	20 06	
TURQUIE Site de Torbali Sèche-serviette électrique et eau Chaude	20 07 20	
FRANCE •	08	ROYAUME-UNI / Hamworthy
Site de Fontaine Création ligne polyvalente de production de chauffe-eau électriques, solaires,	20	ITALIE / Lazzarini TURQUIE / Erensan
thermodynamiques THAÏLANDE	20	ALLEMAGNE / Feinwerk AUTRICHE / Austria Email
Site de Rayong Chauffe-eau électrique	20	ROYAUME-UNI / Ideal Boilers,Gledhill
FRANCE	15	,
Site de Billy-Berclau pompes à chaleur et chaudières	16	FRANCE / E-Module Site de Trappes Modules hydrauliques
GEORGIE Site de Koutaissi Chauffe-eau	17	BELGIQUE - PAYS-BAS / Thercon / Orcon
TURQUIE ************************************	18	BELGIQUE / ACV
Sèche-serviette	20 19	FRANCE / Innovert et Cotherm VIETNAM / Ipix RUSSIE / Zavod SST/ Teplolux

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Dans le cadre de la mise en place de la Déclaration de Performances Extra-Financières, il a été mené une réflexion sur les principaux enjeux de Responsabilité Sociale et Environnemental du GROUPE ATLANTIC.

Le processus a été le suivant :

- Premier groupe de travail entre le service juridique Groupe et le service Développement Durable. Premières analyses et ébauches de document.
- Décision de faire un groupe de travail incluant service juridique Groupe, service développement durable, service RH Groupe, service communication.
- Deux réunions ont été organisées par le groupe de travail entre octobre et novembre 2019 pour discuter des points à aborder, choisir les enjeux au regard des activités du GROUPE ATLANTIC et des analyses de risques qui avaient déjà pu être faites par ailleurs, sur la base notamment du Livret de Développement Durable établi depuis 5 ans maintenant par le service Développement Durable.
- Une présentation des enjeux envisagés dans la DPEF a été faite au Comité RSE et validée par la Direction Générale du Groupe fin novembre 2019.

Toutes les thématiques obligatoires ont bien été étudiées dans la présélection avant cotation. Il s'agit de :

- 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,
- 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,
- / Accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés,
- Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et aux 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.

2.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Pour l'exercice 2019, les données utilisées concernent un périmètre centré principalement sur les sociétés françaises et le pôle UK, représentant 83% du chiffre d'affaires hors Groupe consolidé et 58% des effectifs consolidés.

Les principales sociétés commerciales françaises sont Atlantic Société Française de Développement Thermique, Thermor, Société Industrielle de Chauffage et Atlantic Climatisation & Ventilation.

Les sociétés industrielles françaises sont Atlantic Industrie, Thermor, Atlantic Climatisation & Ventilation, CICE (deux sites), Société Industrielle de Chauffage (2 sites), Guillot Industrie, Ygnis Industrie (2 sites).

Ont également été prises en compte les sociétés de services (soit internes (SCGA, GA SYNERGY, EGIDE), soit du pôle services CESC), ainsi que les sociétés commerciales E-MODULE et ACV France. Les sociétés du pôle UK sont principalement Ideal Boilers, Gledhill et Hamworthy.

Ont été exclues les sociétés acquises au cours de l'année 2019. Compte tenu des possibilités de remontées d'information, aujourd'hui ne sont prises en compte que les sociétés faisant partie des périmètres France et UK, sauf indication contraire dans le présent document.

Certains indicateurs sociaux et environnementaux ne couvrent que la France. Les taux de couverture du rapport sont donc dégradés en fonction des sociétés concernées du Groupe.

L'indicateur relatif à l'enquête interne de satisfaction des salariés couvre l'intégralité des sociétés appartenant au Groupe en 2018.

Concernant les informations sociales, le GROUPE ATLANTIC ne disposant pas de Systèmes 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.**

3.

ANALYSE DES RISQUES

Dans le cadre des travaux de préparation (tels que décrits dans le paragraphe 2 ci-dessus - note méthodologique), l'analyse des risques a permis d'identifier les enjeux suivants :



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

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

enjeux sociaux

 Formation interne dans un objectif de développement des compétences Indicateurs de suivi : coût de la formation en % de la masse salariale ; % de postes pourvus en interne

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

SECURITE 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.

Indicateurs de performance : nombre d'accidents et taux de fréquence, 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 privé- vie professionnelle, liberté d'expression, dans l'optique d'une amélioration permanente du quotidien professionnel des collaborateurs.

Indicateur de suivi : résultats d'enquête interne / Taux d'absentéisme

enjeux sociétaux

ETHIQUE 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, proposant des produits qui ont un impact dans le quotidien de la société (produits liés au confort thermique). A 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) :

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. A 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.

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.

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

✓ Indicateur de suivi : nombre de fiches PEP* et taux de collecte des DEEE**

L'absence de centralisation des données au sein du Groupe à ce jour ne permet pas de présenter un indicateur de performance environnementale pour cet exercice.

enjeux environnementaux

Avant de détailler chacun des enjeux retenus, il ressort de l'analyse de risques et des activités du GROUPE ATLANTIC, que la démarche du Groupe vis-à-vis de sa responsabilité sociale et environnementale s'inscrit dans des objectifs de respect des personnes (salariés, partenaires et société civile) et de son environnement.

^{*} PEP: Profil Environnemental Produit

^{**} DEEE : Déchet d'équipement électrique et électronique

4.1 4.1.1

ENJEUX SOCIAUX

Égalité de traitement

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.

« S'ouvrir à toutes sortes de profils est une richesse pour une entreprise, car c'est de la diversité des expériences que naît l'efficacité collective. C'est à la fois un plus pour le recrutement, un moyen de montrer notre engagement au grand public et, en interne, une façon de renforcer le sentiment d'appartenance au GROUPE ATLANTIC et la fierté des collaborateurs. Car nous pouvons tous être concernés par le handicap. » Arnaud Rollin - **DRH GROUPE ATLANTIC**

La politique de GROUPE ATLANTIC en faveur de l'insertion des personnes handicapées s'articule autour de 3 axes :

Sensibiliser les salariés et combatre 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

Tour d'horizon (non exhaustif) d'actions mises en œuvre en faveur du handicap sur ses différents sites :

- Organisation d'ateliers pratiques de sensibilisation (handicap visuel, moteur et sensoriel) sur plusieurs sites industriels français, en lien avec le sujet de la sécurité.
- Un comité de pilotage Handi-Accueil s'est mis en place au sein du siège social du Groupe à La Roche-sur-Yon. Les axes de travail de ce groupe sont liés aux actions de formation, de communication, de sensibilisation aux sujets du handicap, et à l'accompagnement autant que possible des collaborateurs dans le besoin et reconnus (ou non) travailleur handicapé. Une convention Handi-Accueil sera signée en février 2020 avec l'Agefiph.
- / Formation des managers sur 4 sites du Groupe et participation à des matinées AGEFIPH : des retours très positifs et une démarche qui doit s'étendre à d'autres sites.
- Au Royaume-Uni, le Groupe est accompagné par un organisme public (Disability Confident) dans sa politique Handi-Accueil : il l'aide notamment à améliorer la manière dont le site attire, recrute et maintient les travailleurs handicapés en poste.
 - « Devenir un Disability Confident Employer (Employeur Favorisant l'intégration des Personnes Handicapées) nous aide non seulement à réfléchir à la manière de rendre notre lieu de travail plus accessible, mais il montre également à nos employés que nous nous engageons en faveur de l'égalité sur le lieu de travail, ce qui est un bon moyen de les encourager à parler de handicaps qui sont souvent non visibles. » Debbie Skalli DRH GROUPE ATLANTIC UK & ROI
- Partenariat entre le GROUPE ATLANTIC et l'Association Handi Equi'Compet : ce soutien permet de pérenniser les actions de promotion et de développement du para-équestre en France, et aux cavaliers membres de perfectionner leur technique dans les meilleures conditions.
 - « L'idée du partenariat avec Handi Equi'Compet est venue au départ d'une collaboratrice en situation de handicap, passionnée de cheval, rappelle Arnaud Rollin, directeur Ressources Humaines du Groupe.

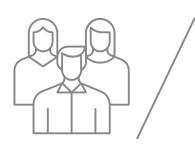
 Pour le Groupe, ce rapprochement était un des moyens de sensibiliser en interne à l'intégration des personnes en situation de handicap, en montrant par l'exemple qu'excellence et handicap peuvent se conjuguer.

 Le Groupe a beaucoup à y gagner. »

4.1.1

_ Démarche handicap

NOMBRE D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



EN 2018, DANS SES ENTREPRISES

93,16
TRAVAILLEURS HANDICAP

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, à travers en particulier la lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise, l'égalité salariale femmes-hommes, la parité dans le management et la mixité des métiers.

En 2018³, les femmes représentent 33 % des effectifs du GROUPE ATLANTIC en France. Un chiffre légèrement supérieur à la moyenne nationale publiée par l'INSEE pour l'industrie manufacturière.

Dans le cadre de ses accords sur l'égalité professionnelle en France, et en accord avec ses principes fondamentaux, le GROUPE ATLANTIC œuvre au quotidien en faveur de l'égalité professionnelle.

Dans les autres pays où le Groupe est présent, des initiatives locales existent pour favoriser l'accès des femmes aux métiers techniques et faire tomber les préjugés ou les barrières.

Au Royaume-Uni, 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.

___ Index égalité homme/femme⁴

L'index concerne uniquement les sociétés françaises du GROUPE ATLANTIC. En 2019, le GROUPE ATLANTIC a obtenu les notes suivantes :

- Pour la société Atlantic Climatisation & Ventilation (Meyzieu): 78/100
- Pour la société Atlantic Industrie (La Roche sur Yon) : 78/100
- Pour la société GA Synergy (La Roche sur Yon): 84/100
- Pour la société SCGA (Bourg la Reine): 77/100
- Pour la société SIC (Merville et Billy Berclau): 84/100
- ✔ Pour la société CICE (Saint-Louis): 85/100
- Pour la société Thermor (St Jean de la Ruelle): 84/100
- Pour la société Guillot Industrie (Pont de Vaux): 76/100

Ces cinq indicateurs et leur pondération respective sont :

- l'écart de rémunération (40%),
- / l'écart de répartition des augmentations (20%),
- l'écart de répartition des promotions (15%),
- I le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (15%),
- le nombre de femmes et d'hommes dans les dix plus hautes rémunérations (10%).

³ Compte tenu de la période de disponibilité des données, nous ne sommes pas en mesure de fournir les informations pour l'exercice 2019.

⁴ L'index, sur 100 points se calcule à partir de 5 indicateurs retenus par le Gouvernement.

4.2 4.2 .1

Recrutement et fidélisation des talents

Relation avec les écoles & Apprentissage

Pour accompagner son développement, la politique du Groupe vise à développer son attractivité auprès des étudiants afin de faciliter ses recrutements de stagiaires et d'alternants (sourcing) et de développer des partenariats ainsi que la marque employeur sur le long terme afin de favoriser ses recrutements à venir.

Au Royaume-Uni, le site de Hull accueille dans ses activités depuis plus de 30 ans des jeunes stagiaires et apprentis. Il s'engage à recruter et à former des apprentis ainsi qu'à utiliser l'apprentissage pour développer les personnes dans leurs rôles actuels et répondre ainsi aux besoins de compétences présents et futurs de l'entreprise. Chaque parcours fournit un soutien, un retour d'information et finalement une qualification reconnue. Le site s'engage aussi à soutenir la communauté locale par le biais de différents programmes afin de susciter des aspirations professionnelles, une meilleure compréhension des métiers et des voies d'accès à l'emploi et aux compétences requises.

En France, les différentes actions sont ainsi entreprises chaque année :

- L'opération « 1 jour/1 stage », se traduit par plusieurs journées dédiées à la sélection de futurs stagiaires du Groupe sur les différents sites. Cette journée permet aux étudiants sélectionnés de découvrir les métiers et offres de stage concrètement (témoignages d'anciens stagiaires, rencontres avec les managers) et de proposer des ateliers de créativité autour des produits de demain.
- L'opération Jeunes Diplômés permet d'attirer et de recruter 60 ingénieurs jeunes diplômés, de les accueillir au sein des différents sites du Groupe (France et International) pour en faire un vivier de talents à faire évoluer au sein du Groupe. Un process de recrutement spécifique a été mis en place : sélection du dossier de candidature, une journée de recrutement Groupe (présentation du Groupe et du programme d'intégration, 2 ateliers (atelier déjeuners témoignage, atelier créativité), entretiens avec managers, RRH et consultants, visite d'usine), puis rencontre avec leurs futurs managers et collègues sur le site d'affectation.
- Présence forte sur les forums des écoles et les salons emploi avec la participation des équipes RH et des ambassadeurs métiers.
- Les collaborateurs « ambassadeurs métiers » font l'interface auprès des responsables et étudiants des écoles partenaires du Groupe, afin d'animer des rencontres, des projets et le recrutement.
- Les actions de sponsoring permettent de nouer des partenariats avec des écoles et d'accroitre la notoriété d'Atlantic auprès des étudiants. 2 écoles sont partenaires pour la course croisière EDHEC. Le groupe participe également à la coupe de France Robotique, ainsi qu'Hackathon sur les métiers de l'informatique.
- Un partenariat avec Nos Quartiers ont du Talent (NQT) vient d'être signé, pour le Groupe (périmètre France).
 Concrètement, ce partenariat va permettre :
- de proposer aux salariés de parrainer un jeune,
- d'organiser des événements locaux pour faire connaître les métiers du Groupe. Label « ChooseMyCompany.com » obtenu pour la 4ème fois, qui récompense l'excellence dans le management et la motivation des stagiaires et alternants



La politique RH vise à développer les compétences de chacun afin d'accroitre 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 leur carrière professionnelle.

De nombreuses actions témoignent de cet engagement :

- GROUPE ATLANTIC est propriétaire de centres de formation, traduction de la politique de capitalisation et de partage des savoir-faire sur les produits.
- Lors de l'accueil des nouveaux arrivants au sein des sites de La Roche-sur-Yon, de Billy-Berclau et d'Orléans, il est proposé un parcours d'intégration au cœur de leurs ateliers (Form'Atlantic). Ce dispositif de formation interne réactif permet de former les nouveaux salariés et intérimaires sur les métiers de fabrication du Groupe.
- Le parcours Management « pépinière managers » (34ème session) propose un programme de formation en compétences managériales en phase avec la culture d'entreprise.
 Il est accessible aux managers du Groupe francophones et anglophones.
- Le parcours « Managers, acteurs de l'innovation collaborative » (4ème session) permet aux managers expérimentés de renforcer leurs savoir-faire et savoir-être managériaux.
- Le parcours « Expertise », proposé en français et en anglais (4ème session), est accessible aux collaborateurs à potentiel. Ce parcours a pour objectifs de promouvoir et valoriser la filière Expertise, de favoriser la transmission et la capitalisation des savoirs, et de permettre à chaque expert de se développer personnellement au sein de son domaine d'expertise.

FORMATION INTERNE

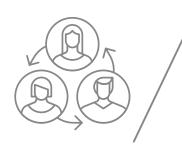
MOBILITÉ INTERNE



EN 2018, LA FORMATION PROFESSIONNELLE A REPRÉSENTÉ

4,3%
DE LA MASSE SALARIALE

DU GROUPE EN FRANCE.



EN 2019,
42%
% DES POSTES SONT POURVUS
EN INTERNE EN FRANCE⁶.

GROUPE ATLANTIC est convaincu que la sécurité et les conditions de travail de ses collaborateurs sont un enjeu primordial à son développement. Il a donc pris pour politique de mettre en œuvre toutes mesures visant à réduire le nombre d'accidents du travail sur l'ensemble de ses sites.

La sécurité est au cœur de ses principes et est l'un des piliers de l'APS (Atlantic Progress System). Afin de la rendre encore plus présente et visible par tous, les échanges sur les pratiques en la matière ont été renforcés. Ainsi, pour promouvoir la sécurité au travail, a été mis en place un Club Sécurité réunissant les responsables sécurité de l'ensemble des sites industriels.

Le Club Sécurité a vocation à contribuer à l'amélioration des pratiques par l'organisation d'échanges directs et réguliers entre les différents acteurs en charge de l'animation de la sécurité au travail sur les sites. Un flash sécurité est diffusé tous les mois et reprend les indicateurs relatifs aux accidents de travail sur les sites. Il mentionne également un fait marquant ainsi qu'un partage de bonnes pratiques. En parallèle, ce club a défini des feuilles de route sur 9 risques (par exemple : risques routiers, risques machines ...) et selon 3 niveaux progressifs d'exigence. Des audits internes ont été réalisés sur la base de ces feuilles de route afin d'avoir une vision Groupe de la gestion de ces risques sur les sites.

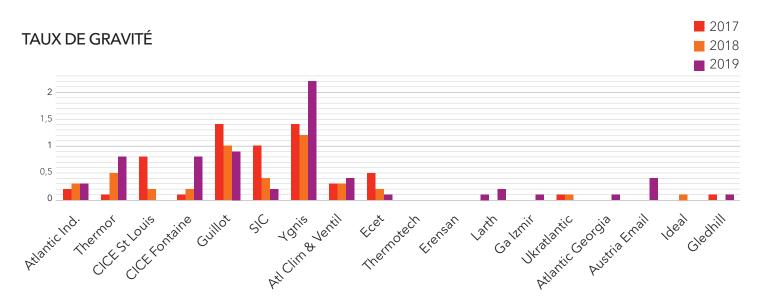
De nombreuses actions montrent l'attention portée à la sécurité et aux conditions de travail :

- Diverses actions ont été engagées à destination des collaborateurs : kinésithérapeute, campagne de vaccination, don du sang sur site, navette, bilan santé, semaine de la QVT.
- Des actions d'amélioration et d'aide à la mise en place des procédures sécurité ont été lancées. La volonté du Groupe est de valider que chaque site garantisse un niveau de sécurité minimal dans les principaux domaines de risques et bénéficie d'outils d'aide à l'amélioration pour atteindre les niveaux supérieurs. L'ambition est de faire progresser chaque site sur les différents domaines de risques.
- Définition et mise à jour par chaque site d'un document unique avec des plans d'actions associés dans le respect des exigences légales.

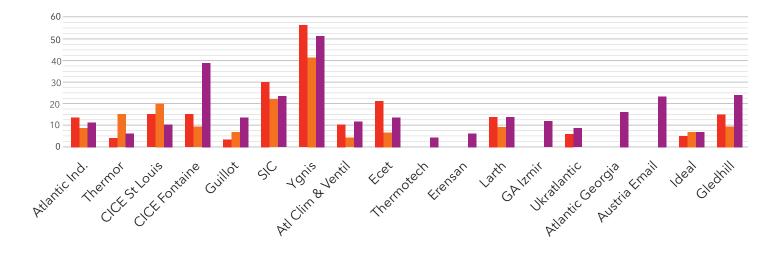
Plus concrètement encore, voici quelques exemples d'initiatives sur les sites du Groupe qui illustrent cette volonté :

- ✓ Gestion des soins au quotidien : infirmier présent sur site gérant le suivi médical des collaborateurs (soins, vaccinations, visites médicales, entretiens infirmiers, examens complémentaires, audiométrie, ...) et la sensibilisation aux risques d'accident du travail (sites de La Roche-sur-Yon, Merville, Orléans et Saint-Louis). Sur le site de Saint-Louis, des analyses médicales sont réalisées directement sur place.
- Animation d'un Club Infirmier (création en 2016): rendez-vous semestriel pour favoriser un partage d'expérience et de bonnes pratiques sur le terrain. Établissement d'un programme de prévention et mutualisation de documents et pratiques. Ce club a pour objectif que tous les acteurs soient formateurs secouristes. (sites de La Roche-sur-Yon et d'Orléans)
 - Déploiement progressif de la « gestonomie » avec des échauffements collectifs avant la prise de poste et étirement à la fin de la journée de travail (sites de La Roche-sur-Yon et d'Orléans).
 - Formation Gestes et Postures à l'ensembles des salariés du site sur 2018/2019 (Site d'Orléans).
 - 60 % des opérateurs de fabrication sont formés à la gestonomie (site de Cauroir).

Pour 2019, dans les usines du Groupe à travers le monde : 254 personnes blessées (contre 251 en 2018, sachant que le nombre de collaborateurs a augmenté de 12.3% d'une année sur l'autre).



TAUX DE FRÉQUENCE



- Conseiller les collaborateurs à prendre soin de leur santé au quotidien : diffusion tous les deux mois d'un flyer « CAPITAL SANTÉ » qui aborde différents thèmes de santé publique, tels que le sommeil, l'alimentation, la chaleur et la mise en garde contre les intoxications au monoxyde de carbone. Ce support est diffusé à d'autres sites du Groupe pour partager les conseils de santé (site d'Orléans).
- Mise en place d'un groupe de travail « Open Space » afin d'améliorer le cadre de travail pour favoriser le bien-être et l'efficacité individuelle et collective : ce groupe est à l'origine d'une « Charte du Bien Vivre Ensemble » recensant les bonnes pratiques et participe également à un comité de Santé-Sécurité dont la vocation est de prévenir et sensibiliser les collaborateurs aux sujets de santé et de sécurité via, entre autres, des actions de communications et des formations (services support à La Roche sur Yon).

Qualité de vie au travail

Satisfaction des collaborateurs 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.

Pour répondre aux enjeux de qualité de vie au travail, le GROUPE ATLANTIC mesure celle-ci au travers d'une enquête de satisfaction auprès des collaborateurs en France et à l'international. Cette enquête est administrée par un organisme extérieur (OBEA) qui assure l'anonymat des réponses et la sincérité des résultats qui en découlent. Elle est réalisée tous les 4 ans avec des plans d'actions associés. La prochaine enquête de satisfaction se déroulera en 2022.

Pour l'enquête réalisée en 2018, le taux de participation s'est avéré élevé : 84 % des salariés ont répondu.

Exemples d'axes de progrès identifiés :

- / Niveau d'information au sein du Groupe renforcé par le journal interne CLIMATIC.
- ✔ Motivation des collaborateurs : déploiement des entretiens d'appréciation et de développement et simplification des démarches liées à la mobilité interne.
- / Simplification de la gestion des formations : mise en place d'un outil informatique performant permettant de gagner en visibilité.
- Cartographie de compétences sur certains métiers afin de favoriser la mobilité interne.

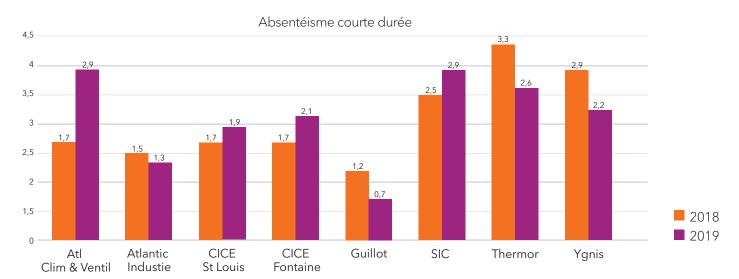
RÉSULTATS ENQUÊTE INTERNE SATISFACTION COLLABORATEURS



ABSENTÉISME

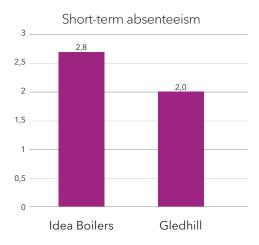
France

Evolution du nombre d'heures d'absence pour 100 heures de travail, en cumul glissant sur 12 mois.



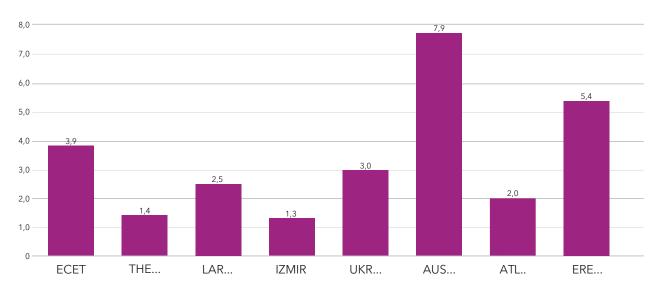
Pôle UK

Evolution du nombre de jours d'absence pour maladie rapporté au nombre de jours travaillés.



International (hors Pôle UK)

Evolution du nombre d'heures d'absence pour 100 heures de travail, en cumul glissant sur 12 mois.



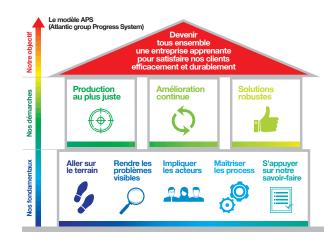
Dans une recherche d'amélioration permanente, GROUPE ATLANTIC vise à associer l'ensemble de ses collaborateurs à la démarche « innovation ». Cela permet à chacun de contribuer dans son métier et à son échelle à l'amélioration des produits, des process et de la satisfaction clients au sein du Groupe.

Les actions collaboratives sont par exemple :

Atlantic Progress System (APS).

APS (Atlantic Progress System) : mobiliser collectivement les équipes industrielles au travers de Groupes Autonomes de Progès (GAP) mis en place par ligne de production.

Les GAP réunissent les équipes autour de projets d'amélioration de la sécurité, de la qualité et de la productivité au travail. L'APS existe sur tous nos sites industriels ainsi que dans les différents services (SATC, service financiers, juridiques, ressources humaines, ...).



La fonction d'animateur GAP au sein des modèles APS est désormais validée par un diplôme professionnel, le Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CPQM) « Animateur d'Équipe Autonome de Fabrication » reconnu au niveau national

- Démarche Tous Innovateurs : permettre à l'ensemble des équipiers des sites de proposer et de développer leurs idées d'innovations. Le principe est simple « Nous pouvons tous, en tant que collaborateur du Groupe, apporter des idées ». Certains sites du Groupe, notamment industriels, ont déjà créé les FAB LABs, espaces dédiés aux salariés afin de développer des prototypes et modéliser des solutions. Par exemple :
 - Les services support du Groupe à La Roche-Sur-Yon ont créé un nouvel espace de partages et d'échanges de bonnes pratiques. Il s'agit du FABLAB : « Le Cré'Yon ». L'objectif de ce lieu est d'encourager la créativité de ses collaborateurs à travers la mise à disposition d'outils & l'animation d'ateliers, le tout dans un environnement propice à l'innovation.
 - Le site de Meyzieu a inauguré le LAB Services avec objectif de booster les idées de nouveaux services, par exemple la création d'une application interne aux services ou la réalisation de vidéos pour les clients. Au programme également : des rencontres avec les équipes services d'autres entreprises de la région.

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. Ainsi, en France, 182 équipiers élus dialoguent régulièrement avec les directions de sites respectives.

5.

ENJEUX SOCIÉTAUX

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 récentes sur la protection des données personnelles, la société s'est engagée dans plusieurs démarches pour mettre en œuvre les principes liés à ces sujets. Ici sont abordées plus particulièrement la lutte contre la corruption et la protection des données personnelles.

5.1.1

Charte anti-corruption

Mise en place d'une charte anti-corruption Groupe en France et à l'international. Cette charte a pour objectif de permettre aux collaborateurs de se familiariser avec 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.

5.1.2

_ Protection des données personnelles

Un peu plus d'un an après l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), le GROUPE ATLANTIC a maintenant une vision assez complète des données personnelles dont il fait usage au sein de ses services et filiales. La sensibilisation en interne progresse au gré des points d'information et deux chartes ont été rédigées et sont déployées :

- La politique générale de protection des données diffusée sur les vitrines web, qui concerne les clients.
- La politique s'adressant aux employés du Groupe, qui complète progressivement les règlements intérieurs.

Les prochaines étapes de ce projet sont de :

- Diffuser plus largement le contenu RGPD et embarquer les différents publics traitant de la donnée personnelle : fonctions Marketing, R&D, RH dans un programme d'évaluation et de sensibilisation, pour acquérir de bons réflexes.
- Contrôler et sécuriser l'accès aux données des équipements connectés mis à disposition des partenaires du groupe, dans une perspective de développement de l'offre de services.

5.2

Politique achats

Le Groupe a entamé depuis plusieurs années une démarche de politique achats Groupe responsable. 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

Politique achats

- 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 quide de bonnes pratiques (éthique, conditions de travail, environnement, respect des fournisseurs...);
- Déploiement progressif chez les fournisseurs d'une grille d'audit sécurité.

5.3

Relations avec les parties prenantes

Mécénat et partenariats

GROUPE ATLANTIC entend participer, par des actions de mécénat ou de partenariat, à la vie de la société dans laquelle il évolue. Cette participation s'articule autour de deux axes :

- / Des interventions dans le cadre du fonds de dotation du Groupe ou dans des actions locales avec un ancrage territorial,
- Des implications dans des programmes de recherche et développement ainsi que dans la mise en œuvre de projets de développement durable.

Atlantic Société Française de Développement Thermique a ainsi créé un fonds de dotation pour lutter contre la précarité énergétique, début 2019. Ce fonds a pour but principal d'accentuer l'action du Groupe en faveur de l'insertion et notamment de favoriser l'accès à des conditions de vie acceptables pour des personnes en difficulté. L'objet du fonds est notamment de mette en œuvre des actions permettant de :

- Donner l'accès à un système de chauffage de l'air et de l'eau pour des gens qui n'en ont pas.
- Contribuer à réduire la facture énergétique pour les personnes en difficulté financière.
- Agir pour l'apprentissage dans le domaine du génie-climatique afin de contribuer à insérer/réinsérer des personnes sans emploi.

Par ailleurs, le Groupe a participé aux actions locales suivantes :

- MACMILLAN Support Cancer est devenu l'œuvre de charité officielle du pôle d'activités UK&ROI : divers événements de collecte de fonds sont organisés dans les trois sites industriels et par les six marques du Groupe pour impliquer le plus grand nombre possible de collègues, familles et amis, comme des promenades, courses à pied, championnats de football... Entre 2018 et mars 2019, les collaborateurs sont arrivés à récolter 43 000 € pour le programme MACMILLAN Support Cancer.
- Sponsoring d'écoles au travers de la Sailing Academy : participation à la CCE (Course croisière EDHEC) : 8ème participation en 2019. Sponsoring de 2 écoles et sponsoring d'un équipage 100% étudiants qui a concouru au Tour de France à la voile.
- Participation et sponsoring de la Coupe de France Robotique.

5.3.1

Mécénat et partenariats

Dans le cadre du second axe de sa démarche, le Groupe a été impliqué ou est impliqué dans les projets suivants :

- Implication dans des projets développement durable.
 - Partenaire du projet BAITYKOOL qui vise à réaliser et tester un prototype de logement de 100m² adapté aux climats très chauds, et déclinable sous différentes morphologies (individuel/collectif) en situation urbaine dense et sous des conditions caniculaires. Cette initiative s'inscrit dans la compétition inter-universités SOLAR DECATHLON qui associe ingénierie et architecture pour la conception et la valorisation de prototypes à haute performance énergétique.
 - Projet COMEPOS, accompagné par l'ADEME : conception et construction optimisée de 25 maisons à énergie positive depuis 2013 dans le cadre du programme Energies Décarbonées des Investissements d'Avenir et coordonné par le CEA (Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives) et sa cellule de recherche bâtiment INES (Institut National de l'Énergie Solaire).
 - Projet SMILE (Smart Ideas to Link Energies) qui a pour ambition de créer un grand réseau électrique intelligent pour l'Ouest de la France en s'appuyant sur ses atouts industriels dans le domaine du numérique, des énergies renouvelables et de la transition énergétique. En déployant SMILE, les régions Bretagne et Pays de la Loire ambitionnent de devenir le territoire national de référence en réseaux électriques intelligents. Un projet dans lequel est fortement impliquée la CCI Bretagne.
- Participation à des groupements de recherche et développement :
 - NOVABUILD, cluster du BATIMENT et des TRAVAUX PUBLICS, dédié à la filière écoconstruction en Pays de la Loire
 - 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 Aguitaine. À ce titre, le pôle S2E2 siège à Tours et dispose de bureaux à Orléans et La Roche-sur-Yon.

5.3.2

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 installeurs et des partenaires.

À ce jour, le Groupe compte 8 espaces de formation à l'international et 9 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, ErP, formations qualifiantes donnant accès à la qualification RGE (QualiPac, QualiPac module CET et QualiBois).
- Campus Atlantic: plate-forme de formation en ligne avec mission d'adapter l'offre de formation aux nouveaux besoins.

En plus de ces formations internes, pour une meilleure connaissance de ses produits et de la réglementation différents types de visites, il est proposé des :

- 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).

Formation de la filière

A destination des installateurs, pour faciliter la vente de ses produits, le Groupe propose également 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).

NOMBRE DE FORMATIONS CLIENT



EN 2019, EN FRANCE, LES CENTRES DE FORMATION ONT ACCUEILLI

6122

STAGIAIRES, CE QUI REPRÉSENTE 10 973 JOURS STAGIAIRES ET ACCOMPAGNÉ 583 INSTALLATEURS EN FORMATION QUALIFICATION RGE.

6.1

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Déclaration Environnementale du GROUPE ATLANTIC

La stratégie de développement durable a débuté officiellement en 2009, avec le premier élément fondateur, la Déclaration Environnementale du Groupe, qui reprend les principes directeurs de cette démarche.

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/ 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.
- 3/ Développer des Achats Responsables intégrant les éléments du Développement 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.

6.1

Déclaration Environnementale du GROUPE ATLANTIC

- 4/ Diminuer les consommations énergétiques et les gaz à effet de serre générés par ses activités.
 - Réalisations de diagnostics environnementaux et de bilans carbone sur les sites industriels du Groupe.
 - Minimisation des consommations énergétiques générées par les processus de production.
 - Développement des visioconférences intragroupe afin de réduire les déplacements.
- 5/ 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.
- 6/ Maîtriser les déchets générés par ses activités.
 - Tri et valorisation des déchets de production par type de matières.
 - Collecte et valorisation des produits en fin de vie par l'organisme ECO-SYSTEMES, en France métropolitaine
- 7/ Développer l'utilisation d'emballages recyclables.
 - Prise en compte des impacts environnementaux dans les choix des concepts et des matériaux des emballages.

6.2

_ 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.

6.2.1

_ 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'auto-déclaration est laissé au niveau des sites.

Ses sites industriels sont conformes à la réglementation du pays où ils sont installés. En France, 9 des 11 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 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. L'objectif est de déployer cette démarche sur les sites hors de France à moyen terme.
- / Analyses environnementales des sites industriels en cours de déploiement.

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

6.2.2

Utilisation durable des ressources

Voici quelques exemples d'actions :

- Pilotage de la consommation d'énergie et d'eau : suivi et analyse pluriannuel réalisés dans la majorité des sites 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.
- Réalisation des bilan GES et audits énergétiques réglementaires sur certains sites industriels.
- Politique de modernisation des lignes de production intégrant les contraintes d'économie d'énergie, de protection de l'environnement et d'écoconception des produits.

6.2.3

Pollution et gestion des déchets

Voici quelques exemples d'actions :

- 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. Dans la plupart de ceux-ci, le tri de déchets à la source est assuré avec un suivi informatique de la traçabilité (volume, filière, société d'enlèvement);
- Réduction des déplacements grâce au déploiement d'une architecture dédiée à la visioconférence.

6.3 **6.3.**1 **6.3.**1.1

Offre Durable

Prise en compte de l'empreinte environnementale de ses produits

Respect de la réglementation

Les produits sont conformes aux réglementations environnementales. Les services concernés des sites industriels suivent les évolutions et font le nécessaire pour respecter les réglementations et mettre en conformité les produits, si besoin. GROUPE ATLANTIC possède les autorisations nécessaires pour importer des produits préchargés en fluides frigorigènes en Union Européenne, selon les obligations annoncées par la réglementation F-gaz.

Les services achats consultent systématiquement tous les fournisseurs sur les réglementations REACH, ROHS et Nanoparticules. Cette campagne de consultation a pour but d'assurer la conformité et d'identifier les articles qui pourraient contenir des substances dangereuses pour le consommateur.

6.3.1.2

Démarche environnementale des produits

Ses marchés, ses équipements et les réglementations incitent les fabricants à proposer des produits plus respectueux de l'environnement. Pour y satisfaire de manière fiable, le GROUPE ATLANTIC structure sa Démarche Environnementale Produits autour des déclarations environnementales, pour mieux appréhender les impacts de ses produits sur l'environnement et pour agir de manière efficace et ciblée dans l'approche environnementale des développements de nouveaux produits.

Sont développées à ce jour des déclarations environnementales élaborés sur l'approche d'analyses du cycle de vie des produits. Ces déclarations sont réalisées selon les règles du Programme PEP ecopassport dont le Groupe est membre depuis 2011. Voici les détails de cette démarche :

Fiches pep ecopassport® (Profil Environnemental Produit):

- Produits concernés: toutes les gammes de produits (en cours de déploiement selon planning)
- dentification des impacts environnementaux générés par ses produits au cours des 5 étapes de leur cycle de vie : fabrication, distribution, installation, utilisation, fin de vie (respect des normes ISO 14025:2010, ISO 14040:2006 et ISO 14044:2006)
- Utilisation du logiciel EIME (Environnemental Improvement Made Easy) d'Analyse de Cycle de Vie (ACV) et d'Éco-conception (développé par Bureau Veritas CODDE)
- Processus d'élaboration des fiches PEP ecopassport® identique dans tous les sites de production français du Groupe

Indicateur de suivi « Nombre de fiches PEP » : En 2019, le Groupe a 83 fiches PEP disponibles sur la base PEP ecopassport : http://register.pep-ecopassport.org/

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

- Évolution des produits 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
- Évaluation du taux de recyclabilité des produits du Groupe via un outil de calcul disponibilisé par l'éco-organisme **ECOSYSTEM**
- Remplacement progressif des fluides frigorigènes à fort impact sur le réchauffement climatique. Par exemple :
 - Gamme des chauffe-eau thermodynamiques : passage au R513A (GWP de 631) au lieu du R134a (GWP de 1430)
 - Gammes des pompes à chaleur et climatisations : passage au R32 (GWP de 675) au lieu du R410A (GWP de 2100)

D'autres outils internes sont développés afin de rechercher une meilleure performance de ses produits :

Laboratoires GROUPE ATLANTIC:

Le GROUPE ATLANTIC investit fortement dans le développement d'un véritable réseau de laboratoires au sein de ses sites industriels, avec des méthodes et des standards partagés. À ce jour le Groupe détient 13 laboratoires (7 en France et 6 à l'international). Ces laboratoires fonctionnement comme un outil d'optimisation de la conception de ses produits.

Centre De Recherche Pour Le Confort Thermique (CRCT):

Composé de deux maisons jumelles laboratoire (Castor et Pollux), ce Centre est situé à Orléans, en France. Les solutions de confort thermique y sont testées en condition réelle dans deux maisons identiques en tous points (même bâti, même mobilier, même exposition aux conditions climatiques). Chaque maison est équipée de systèmes de chauffage, d'eau chaude sanitaire et de climatisation modulaires. Le CRCT permet de s'appuyer sur des données tangibles pour déterminer les meilleures combinaisons d'appareils en termes de consommation d'énergie et d'émission de CO2 et s'assurer ainsi de la pertinence de ses choix technologiques.

6.3.1.3

Responsabilité Elargie 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 ces 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 l'article L. 541-10 du code de l'environnement : « 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.»

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

FIN DE VIE DES EMBALLAGES:

Le GROUPE ATLANTIC est adhérent de CITEO - Eco-Emballages, un éco-organisme chargé d'organiser le dispositif du tri et du recyclage des emballages ménagers en France.

FIN DE VIE DES APPAREILS:

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. En 2018, ECOSYSTEM a collecté et traité, pour le compte du GROUPE ATLANTIC, 1 368 741 équipements électriques en fin de vie. Pour les ventes réalisées en dehors de la France, les filiales sont adhérentes des éco-organismes locaux pour la gestion en fin de vie des appareils.

Indicateur de suivi « Taux de collecte théorique des DEEE » : En 2018, en France le taux de collecte théorique des DEEE est de 51,3%.

FIN DE VIE DE PAPIERS GRAPHIQUES:

Le GROUPE ATLANTIC est adhérent de CITEO - Eco-Folio, un éco-organisme chargé de la collecte et du recyclage de déchets de papiers en France.