

DÉCLARATION / EXERCICE 2020 DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

ATLANTIC SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT THERMIQUE

Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 14.032.400 euros

44 boulevard des États-Unis | 85000 La Roche sur Yon | 562 053 173 RCS La Roche sur Yon

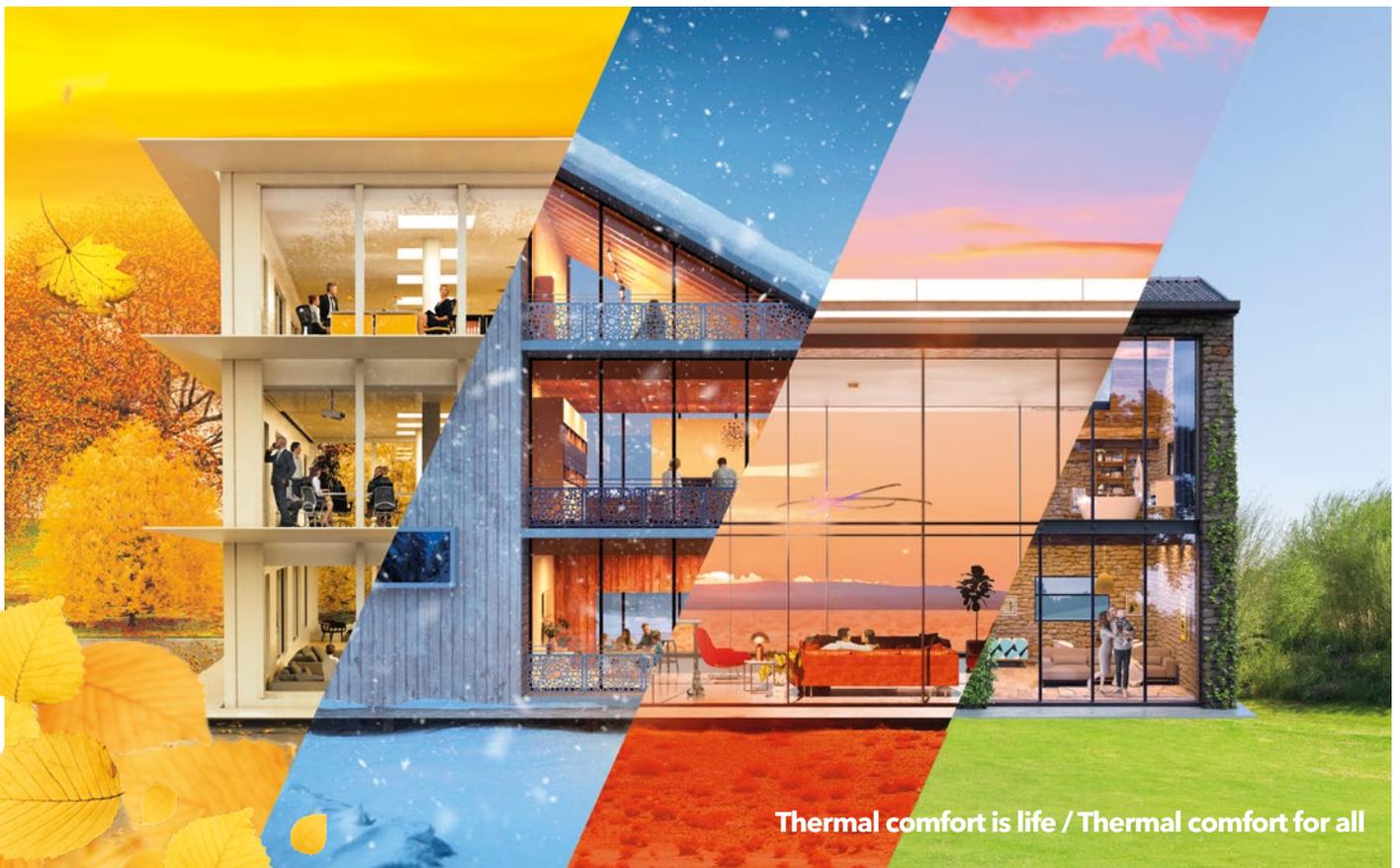




TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	P. 3
1 MODÈLE D'AFFAIRES	P. 4
2 NOTE MÉTHODOLOGIQUE	P. 13
3 ANALYSE DES RISQUES	P. 15
4 ENJEUX SOCIAUX	P. 19
4.1 Égalité de traitement.....	P. 19
4.1.1 Démarche handicap.....	P. 19
• Nombre d'emploi de personnes en situation de handicap.....	P. 20
4.1.2 Égalité homme/femme.....	P. 20
• Index égalité homme/femme.....	P. 21
4.2 Recrutement et fidélisation des talents.....	P. 21
4.2.1 Relation avec les écoles & apprentissage.....	P. 21
• Taux turnover.....	P. 22
4.2.2 Formation interne (pépinières, parcours experts).....	P. 22
• Formation interne.....	P. 23
• Mobilité interne.....	P. 23
4.3 Sécurité et conditions de travail.....	P. 24
• Nombre d'accidents de travail.....	P. 25
• Taux de gravité.....	P. 26
• Taux de fréquence.....	P. 26
4.4 Qualité de vie au travail.....	P. 27
4.4.1 Satisfaction des collaborateurs au travail.....	P. 27
• Résultats enquête interne satisfaction collaborateurs.....	P. 28
• Absentéisme.....	P. 28
4.4.2 Méthodes de travail collaboratifs.....	P. 29
4.5 Le dialogue social.....	P. 30

5.	Enjeux Sociétaux	P. 31
5.1	Éthique des affaires.....	P. 31
5.1.1	Charte anti-corruption	P. 31
5.1.2	Protection des données personnelles	P. 31
5.2	Politique achats.....	P. 31
5.3	Relations avec les parties prenantes.....	P. 32
5.3.1	Mécénat et partenariats	P. 32
5.3.2	Formation de la filière.....	P. 33
6	ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	P. 35
6.1	Déclaration Environnementale du GROUPE ATLANTIC.....	P. 35
6.2	Maîtrise de l'impact environnemental des sites industriels	P. 36
6.2.1	Système de management de l'environnement	P. 36
6.2.2	Utilisation durable des ressources	P. 36
6.2.3	Pollution et gestion des déchets.....	P. 37
6.3	Offre Durable.....	P. 37
6.3.1	Prise en compte de l'empreinte environnementale de ses produits.....	P. 37

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,
- La direction commerciale
- La direction des ressources humaines
- 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 répartis 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 et des différents services opérationnels du groupe, 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 réglementations 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.

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.

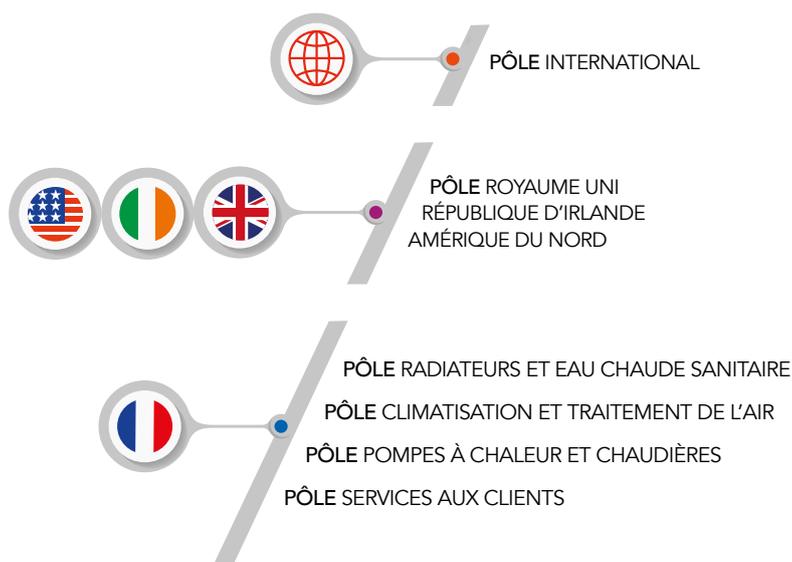
GROUPE ATLANTIC s'est confié la mission suivante :

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 CLÉS

GROUPE ATLANTIC peut s'appuyer sur :

DES ÉQUIPES INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES COMPÉTENTES, bénéficiant de programmes de formation

+10 000 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 (14 usines à l'international)

UNE POLITIQUE R&D tournée vers l'éco-conception des produits, l'innovation et les produits connectés.

ACTIVITÉS (PRODUCTION, DISTRIBUTION...)

GRUPE 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, formation, avant-vente en lien avec des bureaux d'études.

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.

atlantic

Thermor

Jauter

lazzarini

YGNIS

ideal
HEATING

Hamworthy

GLEDHILL

AE
Austria Email

erensan

Triangle
Tube

ACV

Keston
BY IDEAL BOILERS

ORCON

INNOVERT

edesa

TEPLOLUXÉ



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

atlantic 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.

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

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

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

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

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

AE Austria Email Le spécialiste de l'eau chaude sanitaire, grâce à une offre complète en chauffe-eau électriques haut de gamme, énergies renouvelables et ballons indirects et de stockage.

Hamworthy 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.

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

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

ideal HEATING Le référent de la chaudière domestique et collective, ainsi que de l'eau chaude sanitaire au Royaume-Uni et en Irlande.

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

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

ORCON Spécialiste néerlandais de systèmes de ventilation pour les logements, les bâtiments tertiaires et l'industrie.

INNOVERT Solutions de plafonds hydrauliques chauffants et rafraîchissants, pour l'habitat neuf en France.

edesà Une marque pour le marché ibérique concernant une gamme de produits d'eau chaude sanitaire en distribution grand public.

TEPLOLUXÉ Spécialiste des câbles chauffants par le sol et régulateurs de température.

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 des constructions
- Aux programmes de promotion des 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 d'immeubles résidentiels
- de la recherche d'économie d'énergie causée notamment par l'augmentation des prix des énergies (pétrole, gaz, électricité) et de volonté politique de réduction d'émissions de gaz à effet de serre (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'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, le chauffage et la production d'eau chaude sanitaire par usage direct de l'énergie électrique (effet joule) ont été marginalisés dans la construction des bâtiments neufs collectifs. La réglementation sur les spécificités en matière d'énergie pour les constructions neuves évolue. La législation RE 2020 devrait rééquilibrer le mix énergétique dans la construction en réintroduisant des possibilités d'utilisation de produits électriques principalement via l'utilisation de la technologie des Pompes à Chaleur (PAC), amenée à se généraliser dans les bâtiments neufs notamment en habitat collectif.

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.

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, ont pour conséquence principale

l'augmentation des coûts de structures des sociétés d'activités extractives. Au cours des dernières années, la demande mondiale a été variable impliquant des variations de prix des matières premières entrant dans la fabrication des produits proposés par le groupe, ainsi que le choix des pays producteurs de faire varier l'offre d'extraction et de productions des dites matières premières. Toutefois, au global, le coût des matières premières a augmenté.

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 (CO₂).

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.

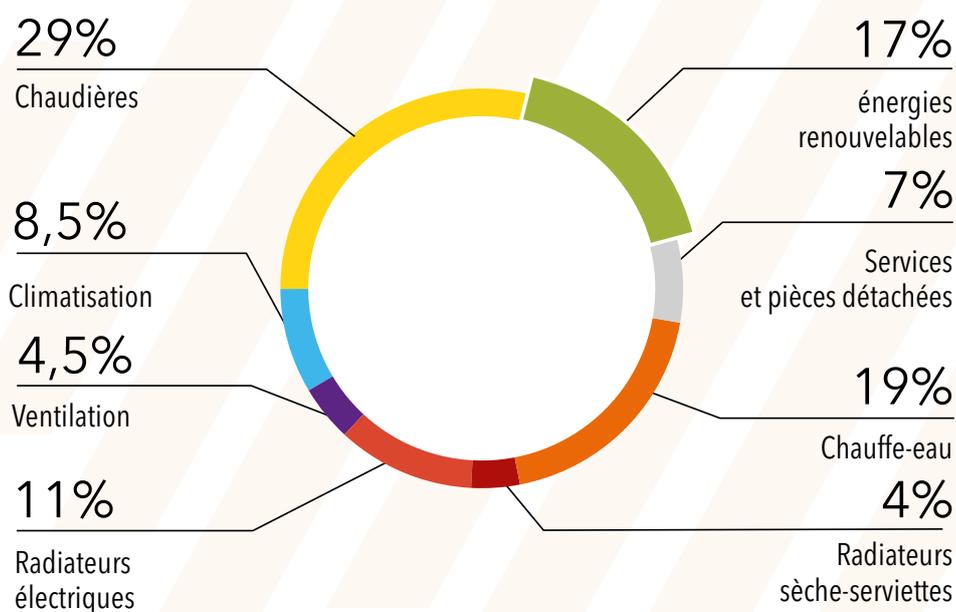
Des réglementations, des législations européennes et nationales ont été adoptées dans l'optique de mettre en place l'éco-conception des produits consommant de l'énergie, de réglementer l'efficacité et les performances énergétiques et de diminuer les émissions de gaz à effet de serre. Ces réglementations 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, de l'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 ²

Répartition du chiffre d'affaires
En 2019 (2,2Md€)



2 - Au moment de l'établissement de ce document, les données pour l'année 2020 n'étaient pas disponibles

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-serviettes	 Chauffe-eau thermodynamique	 Chaudière gaz-solaire	 Chaudière hybridegaz + PAC	 Climatisation mono et multi-split

SOLUTIONS COLLECTIVES ET TERTIAIRES

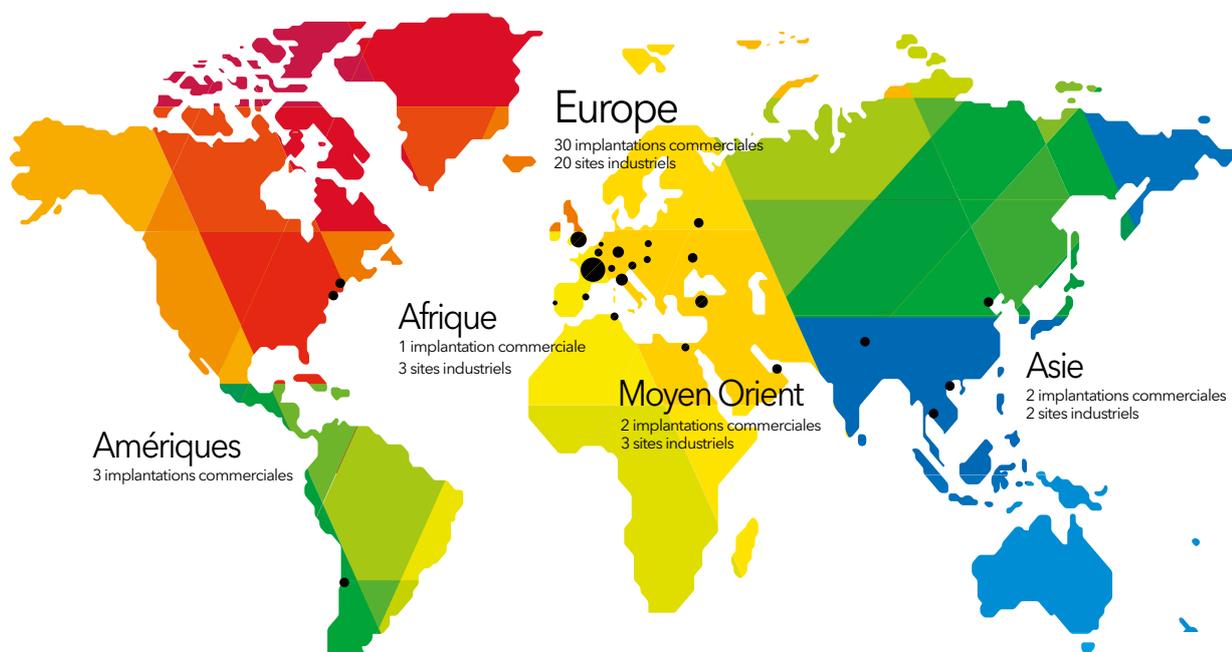
Chaudières collectives (de 34 à 10 000 kW)	Chaudières industrielles	Eau chaude sanitaire collective (de 300 à 5 000 L)	Équipements de chaufferie	Climatisation et Ventilation (de 80 à 11 000 m³/h)
 Chaudière gaz sol condensation	 Chaudière eau surchauffée (465 kW- 23 MW)	 Préparateur d'eau chaude gaz	 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

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.

GRUPE ATLANTIC DANS LE MONDE



28 SITES INDUSTRIELS



AUTRICHE
-Knittelfeld

BELGIQUE
-Senefte

ÉGYPTE
-Le Caire (x2) (JV)

FRANCE
-Merville
-Billy-Berclau
-Trappes
-Aulnay sous Bois
-Pont de Vaux
-Cauroir
-Orléans
-La Roche-sur-Yon

-Fontaine
-Saint-Louis
-Mezieu
-Vinay
-Boz

GÉORGIE
-Koutaïssi

INDE
-Dehradun (JDA)

ROYAUME-UNI
-Hull
-Blackpool

SLOVAQUIE
-Nová Dubnica

THAÏLANDE
-Rayong (JV)

TUNISIE
-Tunis

TURQUIE
-Torbalı
-Izmir
-Yozgat

UKRAINE
-Odessa

39 IMPLANTATIONS COMMERCIALES



ALLEMAGNE
-Geldersheim
-Weiden
-Mülsen

AUTRICHE
-Knittelfeld (JV)

BELGIQUE
-Aartselaar (JV)
-Dworp

CHILI
-Santiago (JV)

CHINE
-Pékin

ÉGYPTE
-Le Caire

ÉMIRATS ARABES UNIS
-Dubai (Bureau de représentation)

ESPAGNE
-Viladecans

ÉTATS-UNIS
-Blackwood
-Warwick

FRANCE
-Bourg la Reine
-La Roche sur Yon
-Mezieu
-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

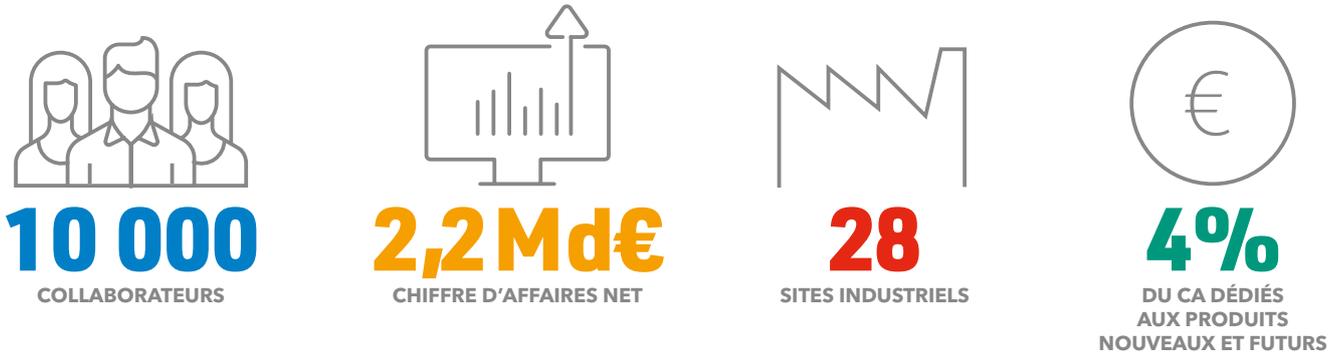
RUSSIE
-Moscou (x2)

SUISSE
-Ruswil
-Hergiswil

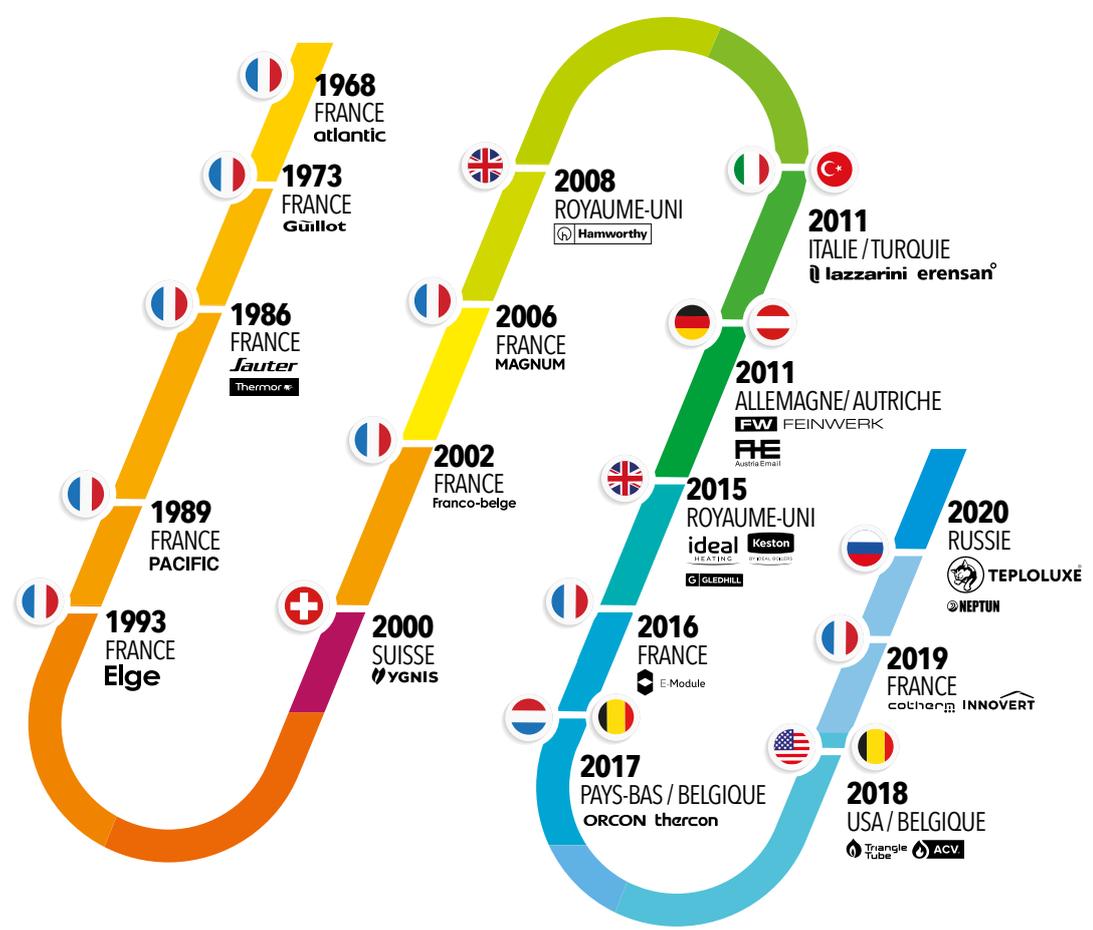
TURQUIE
-Istanbul

UKRAINE
-Kharkov (JV)

VIETNAM
-Ho Chi Minh



ACQUISITIONS DU GROUPE DEPUIS 1968



ÉVOLUTION DU GROUPE DEPUIS 2004 CROISSANCE ORGANIQUE ET EXTERNE

CROISSANCE ORGANIQUE

ÉGYPTE
Site du Caire
Chauffe-eau électrique
(extension sèche-serviettes en
2013)

UKRAINE
Site d'Odessa
Chauffe-eau et chauffage
Électrique

TURQUIE
Site de Torbali
Sèche-serviettes électrique
et eau Chaude

FRANCE
Site de Fontaine
Création ligne polyvalente
de production de chauffe-eau
électriques, solaires,
thermodynamiques

THAÏLANDE
Site de Rayong
Chauffe-eau électrique

FRANCE
Site de Billy-Berclau
Pompes à chaleur
et chaudières

GEORGIE
Site de Koutaissi
Chauffe-eau

TURQUIE
Site d'Izmir
Sèche-serviettes

2004

2006

2007

2008

2011

2013

2015

2016

2017

2018

2019

CROISSANCE EXTERNE

FRANCE / **Magnum**

ROYAUME-UNI / **Hamworthy**

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

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

ROYAUME-UNI /
Ideal Boilers, Gledhill

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

BELGIQUE - PAYS-BAS /
Thercon / Orcon

USA / **Triangle Tube**
BELGIQUE / **ACV**

FRANCE / **Innovert et Cotherm**
VIETNAM / **Ipix**
RUSSIE / **Teplolux**

En 2020, GROUPE ATLANTIC n'a pas procédé à des croissances externes nouvelles. Le groupe a renforcé ses participations dans les sociétés GROUPE ATLANTIC Vietnam (anciennement IPIX) en y prenant l'intégralité du contrôle, Teplolux en montant à hauteur de 90% au capital de ce groupe russe.

Le groupe a établi pour la première fois la Déclaration de Performances Extra-Financières pour l'exercice 2019. Au cours de l'année 2019, pour la préparation de cette première déclaration de performances extra-financières, le processus avait 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 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.

Pour l'exercice 2020, le Comité RSE a proposé d'étendre, dans la mesure du possible, le périmètre de consolidation des informations de la Déclaration de Performances Extra-Financières à la Belgique et l'Espagne.

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.

Pour l'exercice 2020, 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 ³ ET % D'EFFECTIFS ⁴
PILIER ENJEUX SOCIAUX	Indicateur de suivi : nombre de travailleurs en situation de handicap	France	47,15% 43,98%
	Indicateur de suivi : index égalité professionnelle femme / homme	France	
	Taux de turn-over (ICP)	France	
	Indicateurs de suivi : coût de la formation en % de la masse salariale ; % de postes pourvus en interne	France	62,59% 66,08%
	Indicateurs de performance : nombre d'accidents et taux de fréquence, taux de gravité.	Usines ⁵	
	Indicateur de suivi : résultats d'enquête interne	Toutes sociétés monde présente dans le groupe en 2018	93,76% 84,45%
	Taux d'absentéisme	Usines ⁶	61,87% 63,64%
PILIER ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	Indicateur de suivi :		
	<ul style="list-style-type: none"> nombre de fiches PEP taux de collecte global des DEEE par l'éco-organisme ECOSYSTEM 	France	47,15% 43,98%
PILIER ENJEUX SOCIÉTAUX		France & UK	67,83% 56,73%

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). 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), Burnsén (Belgique). 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. 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 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 - Le chiffre d'affaires s'entend du CA net hors groupe au 31.12.2020

4 - Les effectifs s'entendent des emplois permanents au 31.12.2020

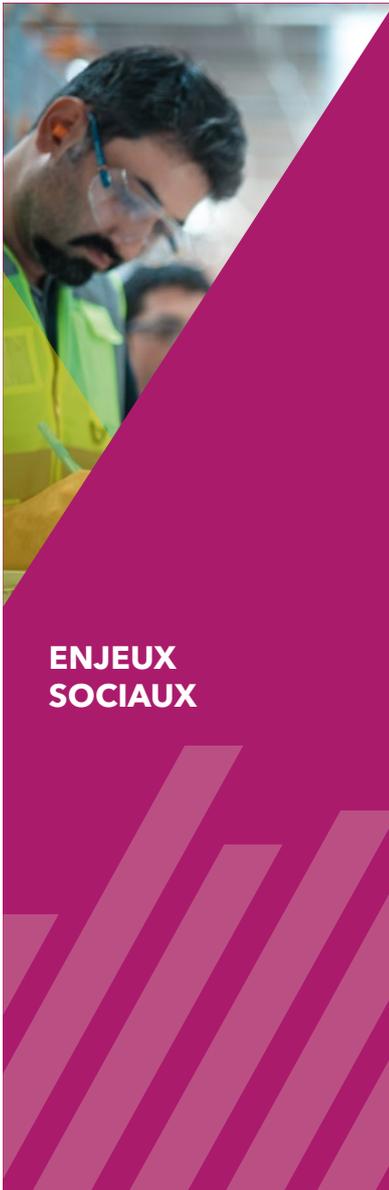
5 - Détails des sites industriels concernés cf. page 25

6 - Détails des sites industriels concernés cf. page 27&28

7 - PEP : Profil Environnemental Produit

8 - DEEE : Déchet d'équipement électrique et électronique

Pour l'exercice 2020, les données utilisées pour chacun des grands piliers de la présente déclaration ont été déclinées de la façon suivante :



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

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 ; % 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).

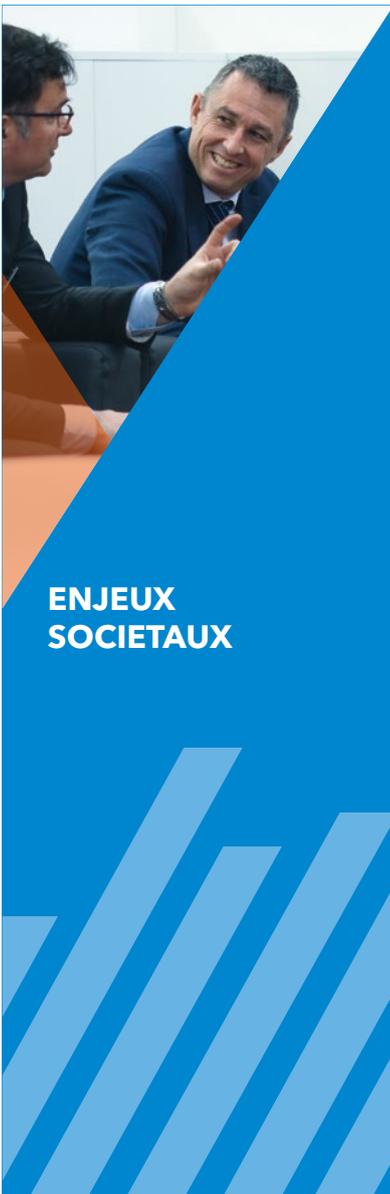
SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

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 privée 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

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, proposant 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 (fonds de dotation, actions UK...)
- ▄ Formation de la filière (ses clients) :

Indicateur de suivi : nombre de formations client

CRÉATION ET PRÉSERVATION DES EMPLOIS :

Le groupe n'a cessé d'être créateur net d'emplois remplissant ainsi l'un des principaux rôles sociétaux des entreprises. En 10 ans le nombre total de collaborateurs du GROUPE ATLANTIC a plus que doublé en passant de 4.200 en 2010 à 10.000 en 2020.



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

MAÎTRISE 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.

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 a quadruplé en dix ans pour représenter 27%* de l'activité globale du groupe en 2020 contre 16% en 2010.

Compte tenu de cet enjeu dans sa politique de développement durable, le groupe envisage de présenter cette part des produits à énergies renouvelables comme un critère de performance pour les prochaines années.

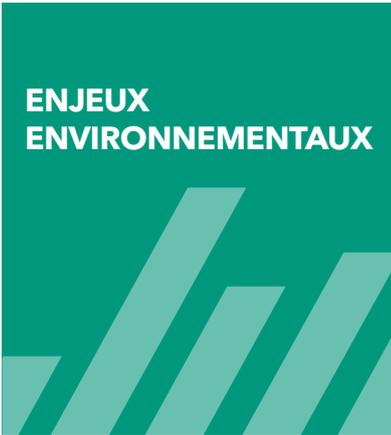
Dans le cadre des réglementations environnementales, GROUPE ATLANTIC mène une démarche pour **MINIMISER L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE** de ses produits à travers des analyses de cycle de vie.

▮ Indicateur de suivi : nombre de fiches PEP et taux de collecte global des DEEE¹⁰ par l'éco-organisme ECOSYSTEM

*périmètre concerné : énergies renouvelables incluant la climatisation



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX



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

GROUPE ATLANTIC participe à la création du consortium (EMAT) composé d'acteurs économiques du bâtiment ayant pour but de mettre en place un dispositif national de traçabilité des déchets issus de chantiers de démolition et de réhabilitation des bâtiments. Cette démarche s'inscrit dans la perspective de l'adhésion du GROUPE ATLANTIC à un futur éco-organisme chargé d'organiser la collecte et le traitement des déchets du bâtiment afin d'éviter leur dépôt en décharge sauvage.

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.

9 - PEP : Profil Environnemental Produit

10 - DEEE : Déchet d'équipement électrique et électronique



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.

4.1 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

4.1.1 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.

« 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 :

1

Sensibiliser les salariés et combattre les idées reçues

- 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 sensibilisation, de recrutement et de communication, 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 a été signée en février 2020 avec l'Agefiph dont la durée initialement prévue de 2 ans est portée, en raison du contexte sanitaire de l'année 2020, à 3 ans.

2

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

- Information et Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur certains site du Groupe et participation à des ateliers 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.

3

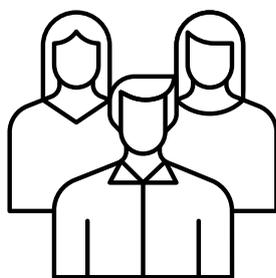
Développer des partenariats



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. »

NOMBRE D'EMPLOI
DE PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP



EN 2020¹¹, DANS SES
ENTREPRISES EN FRANCE

116

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

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 2020, les femmes représentent 34 % des effectifs du GROUPE ATLANTIC en France. Un chiffre supérieur à la moyenne nationale publiée par l'INSEE pour l'industrie manufacturière (28%).

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. En 2020, nous avons participé au tout premier « Virtual Zoom Event ».

11 - Compte tenu de la période de disponibilité des données, nous ne sommes pas en mesure de fournir les informations pour l'exercice 2020.

Index égalité homme/femme¹²

L'index concerne uniquement les sociétés françaises du GROUPE ATLANTIC.

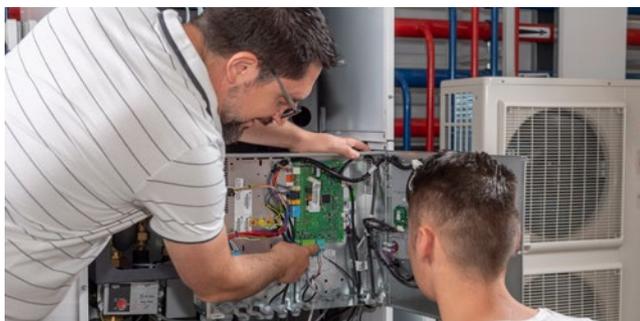
En 2020, le GROUPE ATLANTIC a obtenu les notes suivantes :

- // Pour la société ACTA Industrie (Meyzieu) : 78/100
- // Pour la société Atlantic Industrie (La Roche sur Yon) : 73/100
- // Pour la société GA Synergy (La Roche sur Yon) : 83/100
- // Pour la société SCGA (Bourg la Reine) : 76/100
- // Pour la société SIC (Merville et Billy Berclau) : 79/100
- // Pour la société CICE (Saint-Louis) : 75/100
- // Pour la société Thermor (St Jean de la Ruelle) : 85/100
- // Pour la société Guillot Industrie (Pont de Vaux) : 84/100

Pour les sociétés CESC et Ygnis Industrie, leurs index respectifs pour 2020 ne sont pas calculables.

4.2 RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION DES TALENTS

4.2.1 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 Pôle UK a recruté 18 nouveaux apprentis en ingénierie à travers en 2020 pour une durée de 4 années de formation à la fois pratique et théorique, au sein de nos sites et en école.

Nous sommes un partenaire majeur de **Ron Dearing UTC** qui offre une approche unique de l'éducation pour les

14-18 ans (Apprentissage dirigé par l'employeur spécialisé dans l'ingénierie, la création et le numérique technique). Nous nous sommes associés à St Mary's College dans le cadre du réseau de conseillers en entreprise.

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

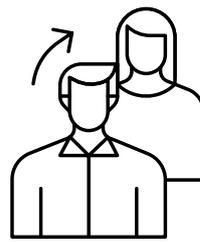
- // **Des actions de partenariat avec 20 écoles :** 11 visites d'usine proposées aux étudiants, 6 projets tutorés, 13 participations à des forums et salons (dont 11 virtuels), 12 réunions avec le service Relations Entreprises d'écoles, 7 conférences auprès d'étudiants sur les métiers du GROUPE ATLANTIC.
- // **L'opération « 1 jour/1 stage »,** se traduit par 6 journées (dont 4 en virtuel) 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.

¹² - L'index, sur 100 points se calcule à partir de 5 indicateurs retenus par le Gouvernement. 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%),
- 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%).

- Notre **parcours jeunes diplômés** accueille 40 ingénieurs jeunes diplômés chaque année au sein des différents sites du Groupe (France et International) pour en faire un vivier de talents à faire évoluer au sein du Groupe. Ce parcours, sur 3 ans, leur permet d'intégrer le Groupe et de bénéficier d'un programme d'accompagnement privilégié.
- Les collaborateurs « **ambassadeurs métiers** » interviennent auprès des responsables et étudiants des écoles partenaires du Groupe, afin d'animer des rencontres (sous forme de témoignages et de participations à des forums Ecoles) et des projets.
- Les **actions de sponsoring** (courses à la voile) permettent de nouer des partenariats avec des écoles et d'accroître la notoriété d'Atlantic auprès des étudiants. Le groupe participe également à la coupe de France Robotique.
- Le **label « ChooseMyCompany.com »** a été obtenu en 2020 pour la 5^{ème} fois. Ce label récompense l'excellence dans le management et la motivation des stagiaires et alternants. Note globale de 4.18 / 5 et taux de recommandation de 92.5%.
Nombre d'alternants en France en 2020¹³ : 213
(+ 33% par rapport à 2019 - 103 alternants recrutés en 2020).

- En Géorgie, le site de Koutaïssi a engagé depuis 3 ans des partenariats avec deux universités, **Koutaïssi State Polytechnic university et Tbilissi Free University**. Ces deux partenariats ont permis d'organiser de nombreuses rencontres avec les étudiants, des visites d'usines et des participations à des projets de développement.
- En Turquie, le site d'Izmir a signé un accord avec l'université de **Dokuz Eylül Universitesi (Mechanical department)** et un autre avec celle d'**Izmir Yüksek Teknoloji Univercity**.
- ERENSAN collabore avec **Istanbul technical university** en organisant des rencontres avec les étudiants.



EN 2020,
LE TURNOVER GLOBAL :
5,7%
EN FRANCE

4.2.2 Diversité

Dans le cadre de sa politique de recrutement, le GROUPE ATLANTIC vise notamment à intégrer des personnes issues de la diversité et faire connaître ses métiers et son domaine d'activité en s'appuyant sur son ancrage local et en engageant ses collaborateurs. Un partenariat avec Nos Quartiers ont du Talent (NQT) a été signé, pour le Groupe (périmètre France). À titre d'exemple, ce partenariat permet :

- de proposer aux salariés de parrainer un jeune,
- d'organiser des événements locaux pour faire connaître les métiers du Groupe,
- de mettre en relation des jeunes défavorisés avec des managers recruteurs au sein du Groupe.

Le contexte de crise sanitaire en 2020 n'a pas permis de concrétiser ce partenariat par des actions mais il a été renouvelé pour une année supplémentaire.

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. Afin d'accroître notre audience sur les réseaux sociaux, de nombreuses actions ont été menées en 2020 :



- Création d'un réseau de correspondants pour l'ensemble des entités du Groupe pour partager la vie des sites. Ces événements sont ensuite publiés à l'ensemble de notre communauté pour être relayés.
- La mise en place d'un comité de modération pour répondre aux commentaires formulés sur les sites de notation d'entreprises

En 2020, le nombre d'abonnés à notre page **LinkedIn a progressé de 49%, celle de Facebook de 260% et celle de Twitter de 7%** par rapport à 2019. **Pour la 12^{ème} fois en 2020, le Groupe est reconnu Top Employer en France.**

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 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. Pendant la période de confinement tous les modules digitaux de formation aux produits du groupe ont été déployés et rendus accessibles en interne comme en externe. L'activité formation interne a de ce fait fortement progressé par rapport à 2019 avec + 28% et 1634 stagiaires.
- 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 » (34^{ème} 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 » (4^{ème} session) permet aux managers expérimentés de renforcer leurs savoir-faire et savoir-être managériaux.
- Le parcours « Expertise », proposé en français et en anglais (4^{ème} 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.
- Le parcours « Design Thinking » a été lancé en 2020. Il permet le développement des compétences en termes de pratiques innovantes centrées sur les besoins des clients finaux. À l'issue de ce parcours de 7 jours, les stagiaires seront en mesure de préparer, animer et restituer un atelier de Design Thinking et d'appliquer les principes du Design Thinking dans leur contexte professionnel.

FORMATION INTERNE

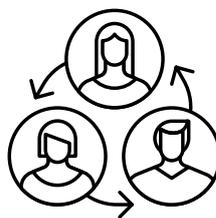


EN 2020, LA FORMATION PROFESSIONNELLE A REPRÉSENTÉ

3,14%

DE LA MASSE SALARIALE DU GROUPE EN FRANCE. MALGRÉ, LA CRISE SANITAIRE ET LA PÉRIODE DE CONFINEMENT, LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES S'EST POURSUIVI

MOBILITÉ INTERNE



EN 2020,

33%

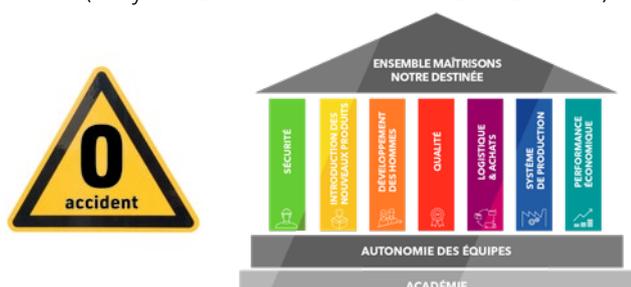
DES POSTES (HORS POSTES OUVRIERS) SONT POURVUS EN INTERNE EN FRANCE¹⁴

4.3 SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire liée à la COVID-19 et les deux périodes de confinement. Afin de permettre un retour sur site à nos équipiers en toute sécurité, chaque site a établi **un guide de prévention** prévoyant la mise en œuvre des mesures sanitaires adéquates (distanciation physique, nettoyage des mains, port du masque, consignes de circulation ...). Lors des périodes de confinement, GROUPE ATLANTIC a mis en place **un questionnaire intitulé 'Gardons le lien'** dès les premiers jours. Il était adressé à une grande partie des collaborateurs France et du pôle International disposant d'une adresse e-mail professionnelle. Son objectif : mesurer le moral des collaborateurs et permettre ainsi aux services RH de prendre contact avec ceux déclarant être en difficulté. 1.300 personnes en moyenne ont répondu quotidiennement et leur moral était globalement bon (8.8/10 en moyenne).

Dans le contexte inédit de crise sanitaire de l'année 2020, GROUPE ATLANTIC a mis en place **une ligne d'écoute individualisée** (par téléphone/Skype/Teams) pour aborder les sujets de préoccupation des collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle ou de leur situation personnelle. Cette action a été menée par des consultant(e)s internes du Groupe, psychologues de formation et professionnels de l'accompagnement sur la base des principes suivants : volontariat ; confidentialité ; neutralité et bienveillance.

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 le premier des piliers de WeGA (Ways to Excellence at GROUPE ATLANTIC).



Au printemps 2020, le Safety Club, réunissant les responsables sécurité de l'ensemble des sites industriels, a défini 10 roadmaps :

- Risque machine
- Risque incendie
- Risque lié aux interventions des entreprises extérieures
- Risque électrique
- Risque routier
- Culture de la sécurité
- Risque chimique
- Risque lié à l'activité physique
- Risque lié au travail en hauteur
- Risque lié aux flux et circulation

Chaque roadmap a permis de définir des actions permettant de :

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

Durant l'été 2020, chaque site industriel a pu s'autoévaluer sur chacune des actions définies. Le Safety Club, réunissant les responsables sécurité de l'ensemble des sites industriels, a pour vocation de suivre l'avancée de ces 10 roadmaps et d'accompagner les sites. Un travail sur la définition de standards et de formations communes a également été initié.

En parallèle, le Safety Club, instance d'échanges directs et réguliers entre les différents acteurs en charge de l'animation 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 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.
- 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

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)

/ **Prévention de l'apparition des TMS (troubles musculosquelettiques) :**

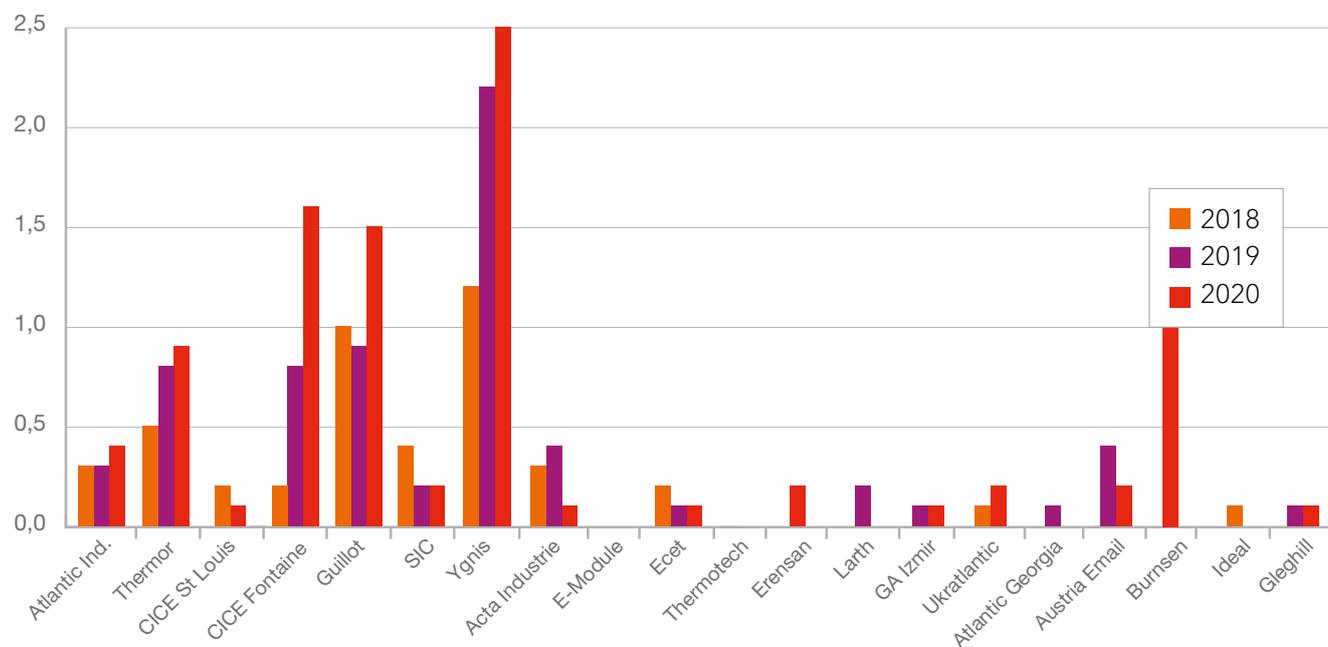
- Déploiement progressif de la « gestonomie » avec des échauffements collectifs avant la prise de poste et étirement à la fin de la journée de travail (sites de La Roche-sur-Yon et d'Orléans)
- Formation Gestes et Postures à l'ensemble des salariés du site sur 2018/2019 (Site d'Orléans)
- 60 % des opérateurs de fabrication sont formés à la gestonomie (site de Cauroir)
- Recrutement de deux ergonomes, un sur chaque site de La Roche sur Yon et Merville-Billy Berclau, afin de coter les postes et améliorer les plus pénalisants

- / **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 (site d'Orléans).

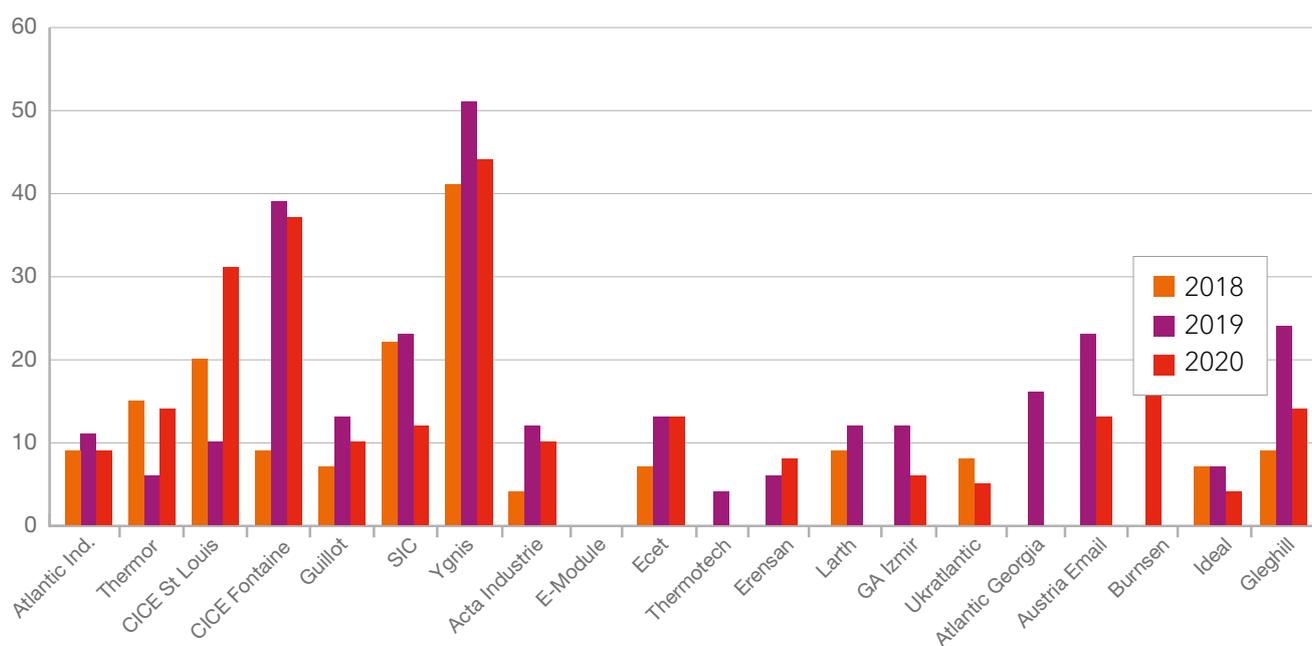
Nombre d'accidents de travail

Pour 2020, dans les usines du Groupe à travers le monde : **237 personnes blessées (contre 254 en 2019).**

TAUX DE GRAVITÉ



TAUX DE FRÉQUENCE



4.4 QUALITÉ DE VIE 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.

4.4.1 Amélioration du bien-être au travail des collaborateurs

De nombreuses actions locales, adaptées aux besoins et au contexte, ont été mises en place

- // Mise en place de chartes de télétravail
- // Conciergerie
- // Accès à des places en crèches
- // Dons de congés
- // Présence sur site d'un(e) assistant(e) social(e)
- // Douche et vestiaires pour favoriser la pratique du sport
- // Mise à disposition de corbeilles de fruits pour sensibiliser à l'alimentation saine

Depuis septembre 2020, le Pôle Services du Groupe a mis en place un baromètre Qualité de Vie au Travail pour évaluer le niveau de satisfaction des 350 collaborateurs du Pôle.

Ce baromètre est composé de 24 items autour de 6 thématiques :

- // Les missions
- // L'organisation
- // L'environnement de travail
- // Les relations dans le travail
- // Les relations avec son manager
- // La Qualité de vie au Travail en général

Le Pôle Services a obtenu un taux de satisfaction de 80 % sur la Qualité de Vie au Travail. Une deuxième enquête doit être lancée au printemps 2021.

Au sein des services supports basés sur le site de La Roche sur Yon, **un groupe de travail « Open Space »** est à l'origine d'une « Charte du Bien Vivre Ensemble » recensant les bonnes pratiques. **Un Comité de Santé-Sécurité** réunissant des collaborateurs des différents services est mis en place afin de prévenir et de sensibiliser les collaborateurs aux sujets de santé et de sécurité via, entre autres, des actions de communications et des formations.

4.4.2 Satisfaction des collaborateurs 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.



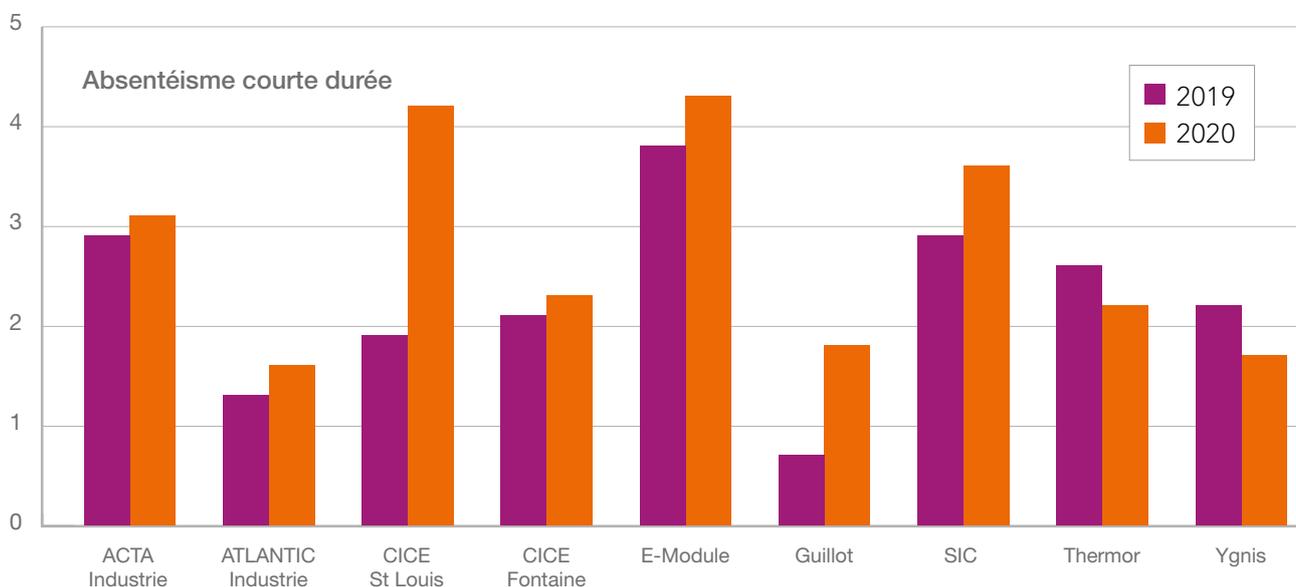
RÉSULTATS ENQUÊTE INTERNE SATISFACTION COLLABORATEURS



ABSENTÉISME OUVRIER

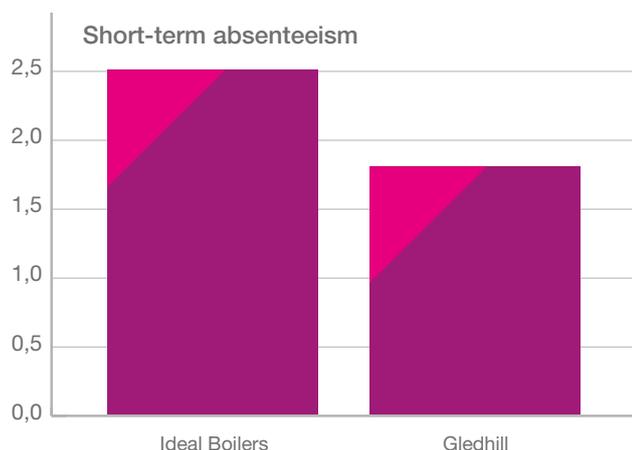
France

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



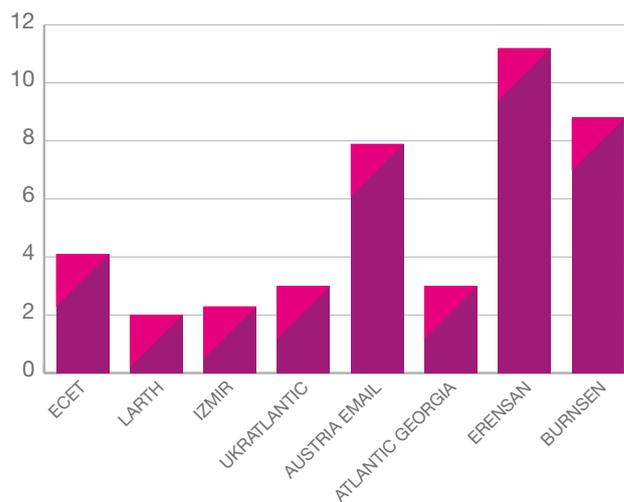
Pôle UK

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



International (hors Pôle UK)

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



4.4.2 Méthodes de travail collaboratifs

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 :

- / Au sein de nos sites, les **Groupes Autonomes de Progrès (GAP)** réunissent les équipes autour de projets d'amélioration de la sécurité, de la qualité et de la productivité au travail.
 
- / La **fonction d'animateur GAP** au sein 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.
- / **Le parcours « Managers acteurs de l'innovation collaborative »** permet aux managers expérimentés de renforcer leurs savoir-faire et savoir-être en matière de management collaboratif.

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 France¹⁵, 182 équipiers élus dialoguent régulièrement avec les directions de sites respectives et 19 accords en été signés en 2020.



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 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

Depuis 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.

Le Groupe a intégré un délégué à la protection des données (DPO) au sein de son équipe IT.

Au cours de l'année 2020, il a été procédé à :

- la diffusion du contenu RGPD et auprès des 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
- le contrôle et la sécurisation de l'accès aux données des équipements connectés mis à disposition des partenaires du groupe, dans une perspective de développement de l'offre de services.

Pour faire face à l'augmentation du risque de cyberattaque, des travaux ont été initiés fin 2020 pour la mise en place de pare-feu supplémentaires ainsi que le monitoring des activités sur nos réseaux informatiques par un centre de cybersécurité externalisé.

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

- ✓ **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...)
- ✓ **Déploiement progressif chez les fournisseurs d'une grille d'audit sécurité**

5.3 RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

5.3.1 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.



Le GROUPE ATLANTIC 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 mettre en œuvre des actions permettant de :

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

En 2020 GROUPE ATLANTIC a conclu des partenariats avec plusieurs associations d'intérêt général telles que Habitat Humanisme, Emmaüs ou encore Les Compagnons Bâisseurs ayant notamment conduit aux actions suivantes :

- Fourniture de produits de chauffage et de production d'eau chaude sanitaire pour la réhabilitation de logements des agriculteurs de la région Rhône Alpes Auvergne en situation de précarité énergétique via une collaboration avec Les Compagnons Bâisseurs Rhône Alpes,
- Fourniture de produits de chauffage pour la création d'une maison intergénérationnelle à Royan par Habitat et Humanisme,
- Fourniture de chaudières et chauffe-eau pour la réhabilitation d'une maison des compagnons d'Emmaüs dans le département du Nord et création d'une cagnotte en ligne pour répondre à l'appel public au don exceptionnel d'Emmaüs.

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...
- ✓ Sponsoring d'écoles au travers de la Sailing Academy : participation à la CCE (Course croisière EDHEC) : 9^{ème} participation en 2020. Sponsoring de 2 écoles et sponsoring d'un équipage 100% étudiants. Compte tenu de la situation sanitaire en 2020, les régates n'ont pu se tenir comme à l'habitude en avril, les équipages

ont malgré tout pu s'entraîner. L'évènement sportif a pu avoir lieu en octobre 2020.

- ▮ Participation et sponsoring de la Coupe de France Robotique 2020 qui a eu lieu fin octobre sans accueil du public et avec une diffusion par internet, en raison des conditions sanitaires.
- ▮ Participation à une œuvre de charité en Espagne par la société GROUPE ATLANTIC España à destination des personnes sans domicile fixe pour offrir des duvets et couvertures.

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 : 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)

- **Participation à des groupements de recherche et développement :**

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. 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 installateurs 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).

RGE

- ▮ 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).

À 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

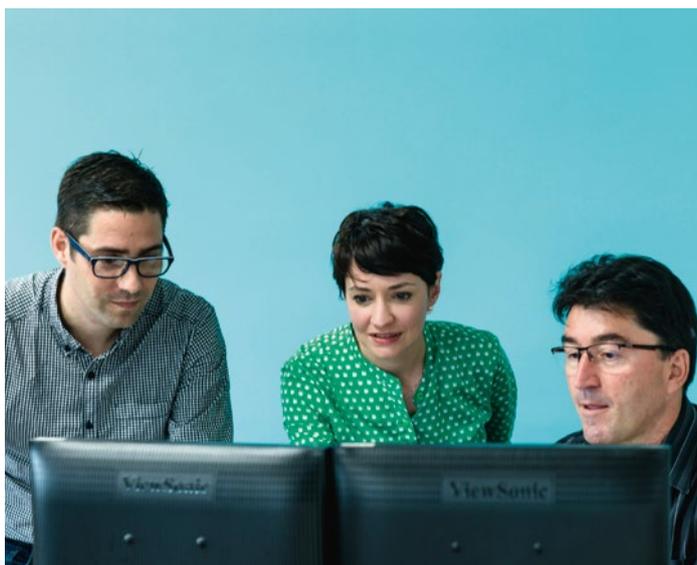


EN 2020, EN FRANCE,
LES CENTRES DE
FORMATION ONT ACCUEILLI

4 707

STAGIAIRES EXTERNES,

Malgré la crise sanitaire ayant conduit lors des périodes de confinement à la fermeture des centres de formation pendant deux mois et demi, le nombre de stagiaires n'a baissé que de 3%, grâce à la mise en place de modules digitaux ainsi qu'à la forte demande sur les formations qualifiantes (fluides frigorigènes et QualiPAC).



6.1 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 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.

- // Nos offres 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

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 Équipements Électriques et Électroniques (EEE) en fin de vie par l'organisme ECOSYSTEM, 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 bilans 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.
- ✓ Remplacement progressif de nos charriots de manutention à moteurs thermiques pour des moteurs électriques.

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 OFFRE DURABLE

6.3.1 Prise en compte de l'empreinte environnementale de ses produits

6.3.1.1 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.

GRUPE 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 et procède aux déclarations des quantités de gaz à serre (HFC) mis sur le marché tant auprès des autorités Européennes que françaises (ADEME)

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.



Crédit photo : ecosystem, François Daburon

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)
- Identification 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 (Environmental 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 2020, le Groupe a 71 fiches PEP valides enregistrées sur la base PEP ecopassport : <http://register.pep-ecopassport.org/>

La concomitance des facteurs listés ci-dessous a amené le GROUPE ATLANTIC à suspendre temporaire la création et/ou le renouvellement de ses fiches PEP :

- Révision du référentiel de calcul commun (PCR) non finalisé
- Incertitude sur la valorisation et l'impact des fiches PEP dans la future réglementation thermique et environnementale française (RE 2020)
- Incohérences entre les résultats des fiches PEP et ceux des données par défaut (DED) publiées par l'administration française dans le cadre de la future réglementation thermique et environnementale française (RE 2020).

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 climatiseurs : passage au R32 (GWP de 675) au lieu du R410A (GWP de 2100)

Ainsi la quantité de gaz à effet de serre (HFC exprimée en tonne équivalent CO₂) importée sur le marché européen par le GROUPE ATLANTIC a baissé de 18% de 2020 à 2019 alors qu'en parallèle les ventes des produits utilisant ces gaz ont augmenté de 10% (pompes à chaleur chauffage et climatiseurs).

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 22 laboratoires (11 en France et 11 à l'international). Ces laboratoires fonctionnent 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 modulaire. 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 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 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 (DEEE).

La contribution représente l'estimation du tonnage de DEEE ménagers (appareils et lampes) collectés grâce aux éco-participations versées à ECOSYSTEM par le GROUPE ATLANTIC.

En 2019, ECOSYSTEM a collecté et traité, pour le compte du GROUPE ATLANTIC, 1.403.164 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 2019, en France, le taux de collecte théorique des DEEE, rapportée à la contribution du GROUPE ATLANTIC est de 49,7%.¹⁶

En parallèle et afin de se préparer à l'extension à partir de 2022 de la Responsabilité Élargie des Producteurs (REP) aux déchets des bâtiments (hors DEEE), imposé par la loi française AGECE, le GROUPE ATLANTIC a adhéré en 2020 à la création du consortium EMAT. Cette instance composée d'acteurs économiques du bâtiment vise à mettre en place un dispositif national de traçabilité des déchets issus de chantiers de démolition et de réhabilitation des bâtiments. Elle s'inscrit dans la perspective de l'adhésion du GROUPE ATLANTIC à un futur éco-organisme chargé d'organiser la collecte et le traitement des déchets du bâtiment afin d'éviter leur dépôt en décharge sauvage.

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.

¹⁶ - Compte tenu des délais de collecte des données par Ecosystem, les données disponibles sont celles de l'exercice 2019



10 000

COLLABORATEURS



2,2 Md€

CHIFFRE D'AFFAIRES NET



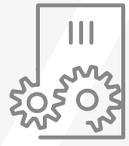
4

PRÉSENCE COMMERCIALE
SUR 4 CONTINENTS



28

SITES INDUSTRIELS



8M

D'APPAREILS
PRODUITS / AN

