

# DÉCLARATION / EXERCICE 2021 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



Thermal comfort is life / Thermal comfort for all



# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b>	P. 3
<b>1 MODÈLE D'AFFAIRES</b>	P. 4
<b>2 NOTE MÉTHODOLOGIQUE</b>	P. 13
<b>3 ANALYSE DES RISQUES</b>	P. 15
<b>4 ENJEUX SOCIAUX</b>	P. 19
<b>4.1</b> Égalité de traitement	P. 19
<b>4.1.1</b> Démarche handicap	P. 19
• Nombre d'emploi de personnes en situation de handicap	P. 20
<b>4.1.2</b> Égalité homme/femme	P. 20
• Index égalité homme/femme	P. 21
<b>4.2</b> Recrutement et fidélisation des talents	P. 22
<b>4.2.1</b> Relation avec les écoles	P. 22
<b>4.2.2</b> Apprentissage	P. 23
<b>4.2.3</b> Diversité	P. 23
<b>4.2.4</b> Marque Employeur	P. 23
<b>4.2.5</b> Formation interne et développement des compétences	P. 24
• Formation interne	P. 24
• Mobilité interne	P. 24
<b>4.3</b> Sécurité et conditions de travail	P. 25
• Nombre d'accidents de travail	P. 26
• Taux de gravité	P. 26
• Taux de fréquence	P. 26
<b>4.4</b> Qualité de vie au travail	P. 27
<b>4.4.1</b> Amélioration du bien-être au travail des collaborateurs	P. 27
<b>4.4.2</b> Satisfaction des collaborateurs au travail	P. 27
• Résultats enquête interne satisfaction collaborateurs	P. 28
• Absentéisme	P. 28/29

4.4.3	Méthodes de travail collaboratifs .....	P. 29
4.5	Le dialogue social .....	P. 30
<b>5</b>	<b>ENJEUX SOCIÉTAUX</b> .....	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
5.1.3	Cybersécurité .....	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
<b>6</b>	<b>ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX</b> .....	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	Maîtrise de l'empreinte carbone des sites industriels et commerciaux du Groupe .....	P. 37
6.4	Offre durable .....	P. 38
6.4.1	Respect de la réglementation .....	P. 38
6.4.2	Démarche environnementale des produits .....	P. 38
6.4.3	Responsabilité Elargie du Producteur .....	P. 40

# INTRODUCTION

Au sein du Groupe, la mise en place d'une stratégie de développement durable a débuté en 2009, avec l'un des premiers éléments fondateurs, à savoir la **Déclaration Environnementale du Groupe**. Celle-ci énonce les principes directeurs de la démarche du Groupe. Elle est reproduite dans son intégralité au point 6 du présent document.

Dans l'objectif d'une plus grande formalisation par le Groupe de la démarche globale de prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux, Groupe Atlantic a mis en place, à partir de 2014, une organisation interne de gouvernance de sa responsabilité sociale et environnementale en constituant le Comité RSE. Ce comité qui se réunit deux fois par an regroupe des membres de la DGG, la Direction Industrielle, la Direction Achats, la Direction Innovation/Affaires Publiques et la Direction RSE.

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

## LA DIRECTION RSE, COMPOSÉE DE 4 PERSONNES, ORIENTE SON ACTION SUR LE VOLET ENVIRONNEMENT SUR 2 ACTIVITÉS PRINCIPALES :

### 1. Produits

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

### 2. Sites

- ✓ Accompagnement de la démarche environnementale des sites industriels, notamment avec l'animation de la communauté des experts Environnement des sites
- ✓ Conduite des bilans Carbone/Energie des sites du Groupe
- ✓ Préparation et suivi des audits environnementaux internes et clients
- ✓ Analyse et déploiement en interne des dispositions réglementaires liées à l'Économie circulaire (ex Loi AGEC en France)

Sur **les Volets Social et Sociétal**, la Direction RSE collabore avec les autres directions du Groupe (RH, Achats, Fonds de dotation ...) pour consolider les données, mettre en place des KPI de suivi et initier de nouveaux projets dans ces domaines pour améliorer la performance RSE du Groupe.

La Direction RSE contribue par ailleurs à l'élaboration de diverses publications RSE Groupe (DPEF, Livret de développement durable, Note de politique RSE).

Elle prend en charge les études/questionnaires RSE en provenance des clients & partenaires. Elle participe à l'audit des pratiques RSE mené par le cabinet de scoring EcoVadis; le Groupe a obtenu en 2021 la note de 51/100 (niveau Bronze) et se situe au-dessus de la note moyenne du secteur Industrie Manufacturière (48,8/100) Pour répondre à la législation sur les informations sociales, environnementales et sociétales, GROUPE ATLANTIC, en se basant sur les démarches décrites ci-dessus, établit cette présente déclaration de performance extra-financière, qui se compose 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.

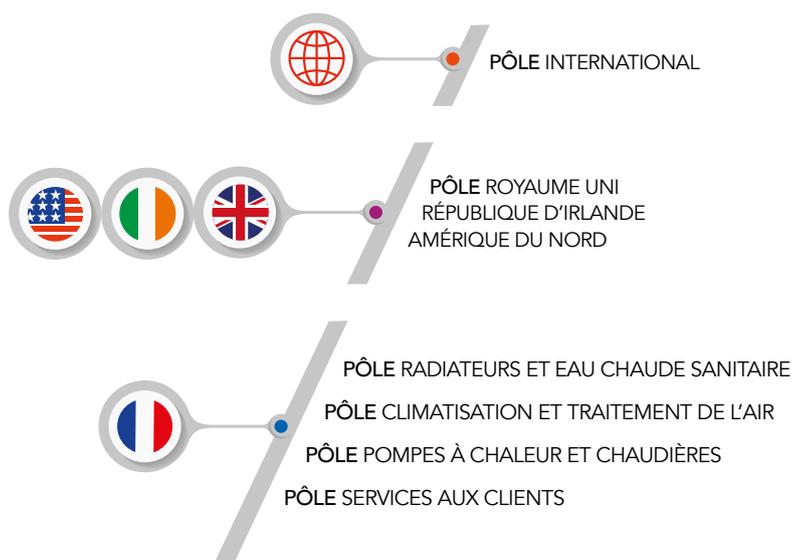
**GROUPE ATLANTIC** s'est confié la mission suivante :

**TRANSFORMER LES ÉNERGIES DISPONIBLES EN BIEN-ÊTRE DURABLE, PAR LA CRÉATION DE SOLUTIONS DE CONFORT THERMIQUE ÉCO-PERFORMANTES, ACCESSIBLES À TOUS ET ADAPTÉES À CHACUN.**

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

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

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



## RESSOURCES CLÉS

**GROUPE ATLANTIC** peut s'appuyer sur :

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

**+ 11 600 SALARIÉS À TRAVERS LE MONDE** (chiffre incluant les contrats temporaires)

**DES USINES RÉPARTIES EN FRANCE (14 sites industriels)** et dans des pays permettant un approvisionnement au plus proche de ses marchés en croissance ou émergents (**17 usines** ou sites de fabrication)

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

## ACTIVITÉS (PRODUCTION, DISTRIBUTION...)

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 20 MARQUES SPÉCIALISTES ET LEADERS DANS LEUR DOMAINE.**

atlantic

Thermor

Jauter

lazzarini

ideal  
HEATING

ORCON

Hamworthy

GLEDHILL

AE  
Austria Email

erensan

Triangle  
Tube

edesa

ACV

Keston  
BY IDEAL BOILERS

YGNIS

TEPLOLUXÉ

INNOVERT

HAUTEC  
Wärmepumpen

THERMIC ENERGY  
Regenerative Energie

ventiline  
products

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.

**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.

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

**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.

**edesa** 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.

**HAUTEC Wärmepumpen** Spécialiste allemand de pompes à chaleur à faible potentiel de réchauffement climatique (PRP), pour les marchés résidentiels (individuels et collectifs).

**THERMIC ENERGY** Regenerative Energie. Spécialiste allemand de ballons de stockage primaires et ballons d'eau chaude sanitaire, qui sont de plus en plus installés dans des systèmes de chauffage et eau chaude sanitaire, utilisant des énergies renouvelables (pompe à chaleur, solaire thermique, biomasse...)

**ventiline** Solutions proposant un ensemble complet de systèmes de ventilation qui permettent d'économiser l'énergie, pour applications résidentielles et tertiaires.

## 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 la volonté politique de réduction d'émissions de gaz à effet de serre (CO<sub>2</sub>)
- // de la recherche de l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments,

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

## PRODUITS

Les produits du génie climatique dépendent également du marché de l'énergie. Ainsi, en France, avec l'adoption de la réglementation 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). Cette solution se confirme comme majoritaire dans la maison individuelle neuve. En logement collectif, les solutions gaz perdureront jusqu'en 2025, échéance pour laquelle les exigences en émissions de CO<sub>2</sub> se renforcent.

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

Tous ces éléments jouent en faveur de produits alimentés par des énergies renouvelables et/ou plus économes en énergie et moins émetteurs de gaz à effet de serre (CO<sub>2</sub>).

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.

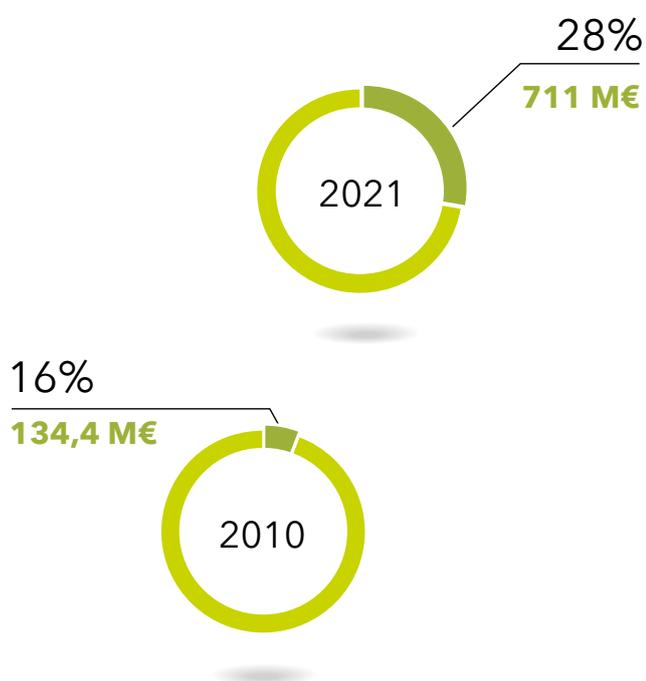
Le GROUPE ATLANTIC propose une très large gamme de produits de génie climatique tant dans le domaine du chauffage et de l'eau chaude sanitaire (incluant les préparations d'eau chaude sanitaire) que de la ventilation et de la climatisation.

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

## REPARTITION DU MIX ENERGETIQUE

Le Groupe poursuit sa stratégie de décarbonation avec le développement croissant des produits intégrant des énergies renouvelables (EnR) : le chiffre d'affaires net de gestion du Groupe constitué par des solutions EnR<sup>(1)</sup> a ainsi quintuplé depuis 2010 :

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



Dans les deux premières déclarations de performance extra-financières, il était présenté une répartition du mix énergétique par chiffre d'affaires par type de produit. La présentation des données selon cette première répartition n'étant plus suivie exactement de la même façon, il a été décidé de retenir, à compter de cet exercice, l'indicateur Part du chiffre d'affaires net de gestion EnR sur le chiffre d'affaires de gestion total Groupe pour suivre de manière pertinente l'évolution du mix énergétique.



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

## 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

## TENDANCES ET PERSPECTIVES

GROUPE ATLANTIC se positionne dans une perspective de croissance liée notamment à la transition énergétique et bas carbone ayant un fort impact sur les produits à destination du secteur du bâtiment. Il cherche à accompagner cette croissance par des moyens de production plus économiques et le développement de nouveaux produits en phase avec les préoccupations publiques environnementales.

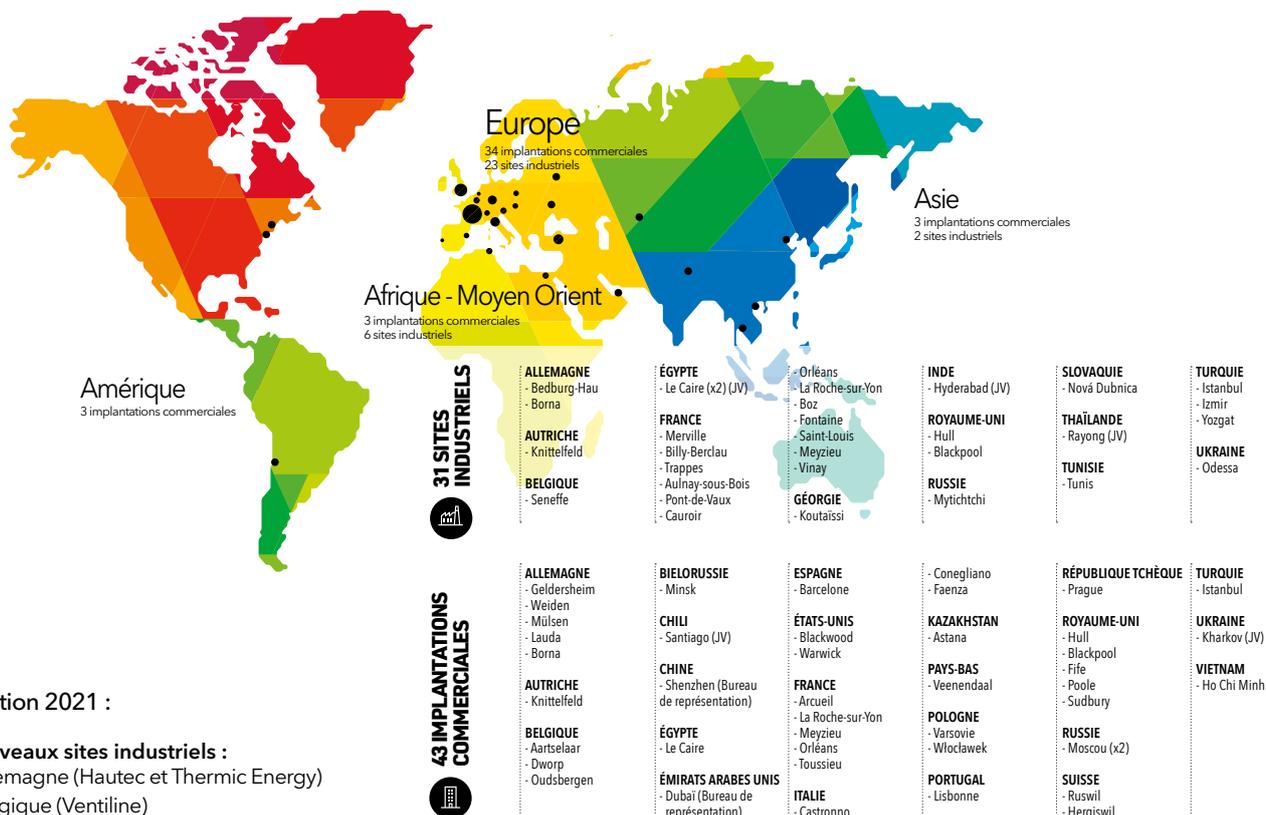
Le Groupe a procédé à des investissements en France par la construction d'un site de fabrication de chaudières

dans la ville de Boz (01). Il a également continué ses objectifs d'extension des gammes de produits, de renforcement de son positionnement sur le secteur des énergies vertes et éco-efficientes et de sa présence dans certains pays européens par l'acquisition de l'intégralité du Groupe Hautech (Allemagne) et de la société Ventiline (Belgique) et par une prise de participation significative dans la société Thermic Energy (Allemagne).

Les plans d'investissement s'annoncent encore conséquents à court terme, notamment d'un point de vue industriel, en particulier par la construction d'une nouvelle usine à Istanbul en Turquie pour l'année 2022.

Au moment de la rédaction de ce document, il ressort que la situation géopolitique en Ukraine aura certainement des impacts qui ne sont toutefois pas mesurables à ce jour, tant pour la production et la commercialisation des produits en Ukraine que pour les conséquences sur ses filiales russes en raison des sanctions prises à l'égard de la Russie.

## GROUPE ATLANTIC DANS LE MONDE\*



### Evolution 2021 :

- **Nouveaux sites industriels :**
  - Allemagne (Hautech et Thermic Energy)
  - Belgique (Ventiline)

\*Informations au 1<sup>er</sup> janvier 2022



**11 600**  
COLLABORATEURS



**2,7 Md€**  
CHIFFRE D'AFFAIRES NET

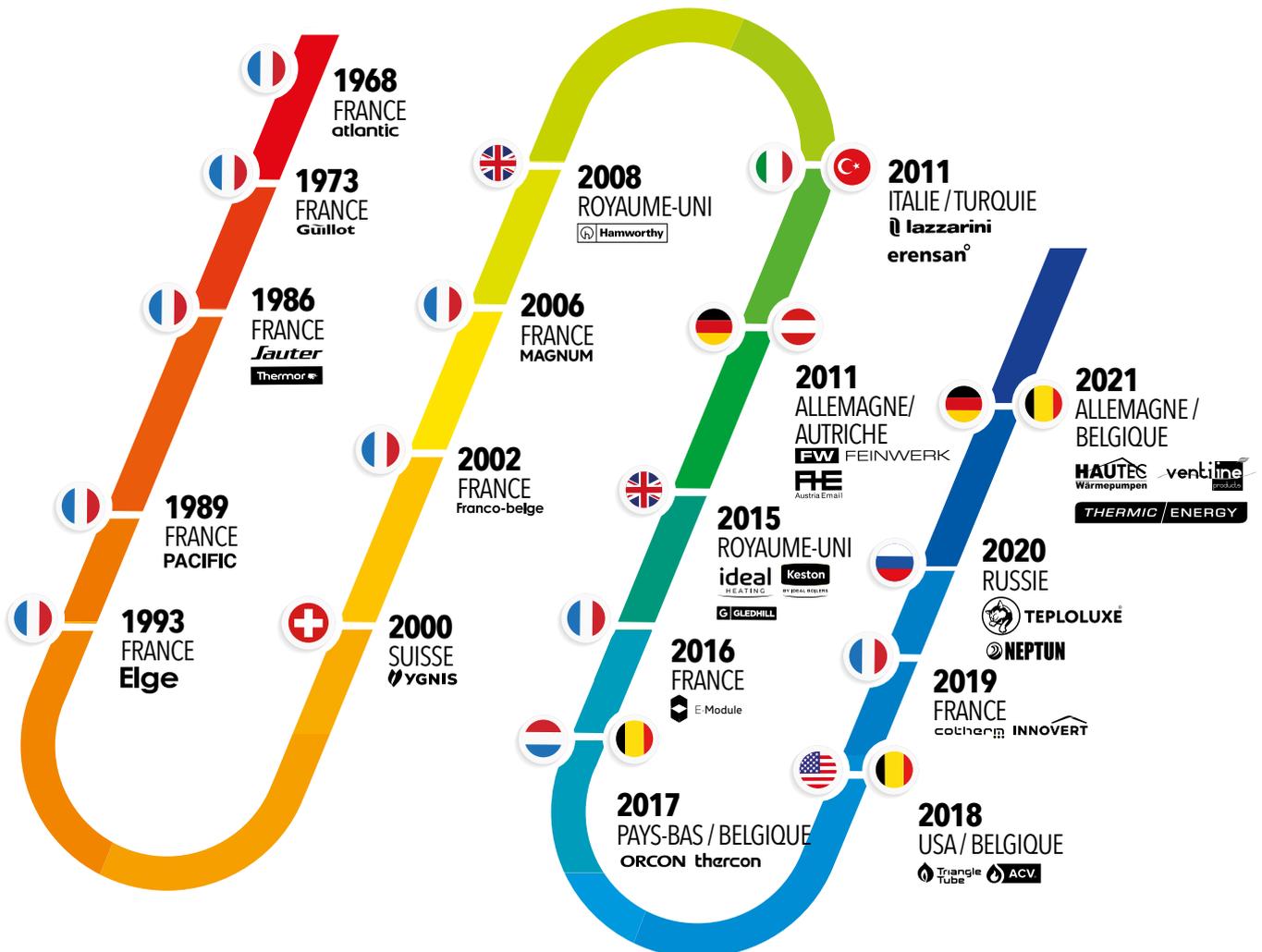


**31**  
SITES INDUSTRIELS



**4%**  
DU CA DÉDIÉS  
AUX PRODUITS  
NOUVEAUX ET FUTURS

## 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 Koutaïssi**  
Chauffe-eau

TURQUIE  
**Site d'Izmir**  
Sèche-serviettes

FRANCE  
**Site de Boz (01)**

2004

2006

2007

2008

2011

2013

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

### 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 / **Zavod SST / Teplolux**

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

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

Dans cette optique, une cartographie des risques a été élaborée pour sérier plus justement les thématiques et risques propres aux activités du Groupe.

Tenant compte de la dernière rédaction de l'article L.225-102-1 du code de commerce, toutes les thématiques obligatoires ont bien été étudiées dans la présélection avant cotation. 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,
- / Respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable équitable et durable,
- / 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 promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives,
- / Actions visant à lutter contre les discriminations et à 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,
- / Respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable équitable et durable,
- / Les actions promouvant la pratique d'activités physiques et sportives.

Pour l'exercice 2021, 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 <sup>2</sup> ET % D'EFFECTIFS <sup>3</sup>
<b>PILIER ENJEUX SOCIAUX</b>	Indicateur de suivi : nombre de travailleurs en situation de handicap	France	59,23 %   43,39 %
	Indicateur de suivi : index égalité professionnelle femme / homme	France	
	<b>Indicateur clé de performance : taux de turn-over global</b>	France	
	Indicateurs de suivi : coût de la formation en % de la masse salariale	France	
	<b>Indicateur clé de performance : nombre de jours stagiaires (interne)</b>	France	58,90 %   41,28 %
	Indicateur de suivi : % de postes pourvus en interne	France	58,37 %   41,27 %
	<b>Indicateur clé de performance : nombre d'accidents de travail (incluant emplois permanents/ non permanents)</b>	Usines <sup>4</sup>	53,36 %   79,61 %
Indicateur de suivi : taux de fréquence et taux de gravité	45,10 %   77,52 %		
Indicateur de suivi : résultats d'enquête interne	Toutes sociétés monde présentes dans le Groupe en 2018	93,76 %   84,45 %	
Taux d'absentéisme	Usines <sup>5</sup>	63,22 %   42,07 %	
<b>PILIER ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX</b>	<b>Indicateur clé de performance :</b>		
	- part des solutions et produits intégrant des EnR dans le CA total du Groupe	France	99,34%   75,79%
	- Nombre de déclarations environnementales	France	59,23%   43,39% 57,02%   11,41%
	- Taux de collecte théorique des DEEE <sup>6</sup> par l'éco-organisme ECOSYSTEM	Sociétés commerciales adhérentes	30,16%   51,10%
- Nombre de sites couverts par an par la consultation EcoMundo	Sociétés listées dans le contrat	30,16%   51,10%	
<b>PILIER ENJEUX SOCIÉTAUX</b>	Actions de mécénat	France & UK	80,03%   56,07%

Les principales sociétés commerciales françaises sont Atlantic Société Française de Développement Thermique, Thermor, Société Industrielle de Chauffage et Atlantic Climatisation et Traitement d'Air Commerce (ACTA Commerce). Les sociétés industrielles françaises sont Atlantic Industrie, Thermor, Atlantic Climatisation et Traitement d'Air Industrie (ACTA Industrie), Compagnie Industrielle de Chauffe-Eau (2 sites), Société Industrielle de Chauffage (3 sites), Guillot Industrie (2 sites), 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), Burnsen (Belgique), Groupe Atlantic Teplolux (Russie), Austria Email AG (Autriche), .

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. 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**.

2 - Le chiffre d'affaires s'entend du CA net hors Groupe au 31.12.2021

3 - Les effectifs s'entendent des emplois permanents au 31.12.2021

4 - Détails des sites industriels concernés cf. page 26

5 - Détails des sites industriels concernés cf. page 28 & 29

6 - DEEE : Déchet d'équipement électrique et électronique

L'analyse des risques présentée ci-dessous est issue de premiers travaux réalisés en 2020. Elle couvre surtout l'ensemble des risques internes. Cette analyse devra être enrichie pour les prochains exercices par une cartographie complète intégrant les risques externes (parties prenantes) et mobilisant plus de services au sein de l'entreprise. Une évaluation et une hiérarchisation des risques devront être réalisées.

La prise en compte des risques affinés suite à ce premier travail de cartographie des risques a permis d'identifier les enjeux suivants :



## ENJEUX SOCIAUX

### ÉGALITÉ 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
- / Egalité 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

**Indicateur clé de performance : nombre de jours stagiaires**

Indicateur de suivi : % de postes pourvus en interne

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

### 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.

**Indicateur clé de performance : nombre d'accidents de travail**

Indicateurs de suivi : taux de fréquence et taux de gravité

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

Indicateur de suivi : résultats d'enquête interne

Indicateur de suivi : taux d'absentéisme



## ENJEUX SOCIÉTAUX

### **ÉTHIQUE DES AFFAIRES : Charte anti-corruption et protection des données personnelles**

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

### **POLITIQUE ACHATS DE GROUPE ATLANTIC :**

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

### **RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES :**

GROUPE ATLANTIC, propose des produits qui ont un impact dans le quotidien de la société (produits liés au confort thermique). À ce titre, le Groupe souhaite d'une part créer du lien avec ses propres clients qui sont prescripteurs de ses produits, et d'autre part participer à l'amélioration des conditions de vie des personnes par différentes actions de mécénat.

- ▮ Partenariats et mécénats (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 d'emplois remplissant ainsi l'un des principaux rôles sociétaux des entreprises. En 11 ans le nombre total de collaborateurs du Groupe Atlantic a plus que doublé en passant de 4.200 en 2010 à 11.600 en 2021.

**Indicateur de suivi : évolution annuelle du nombre total de collaborateurs du Groupe Atlantic (France et international)**



### **MAÎTRISE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES SITES INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX :**

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.

Dans le cadre de la prise en compte des impacts climatiques de ses activités, GROUPE ATLANTIC a entrepris une démarche d'évaluation du bilan carbone d'une sélection de sites significatifs.

### **OFFRE DURABLE :**

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

Face à ces enjeux de préservation des ressources et de lutte contre le réchauffement climatique, Groupe Atlantic investit fortement dans le développement de produits utilisant des énergies renouvelables dont le chiffre d'affaires a quintuplé en dix ans pour représenter 28% de l'activité globale du Groupe en 2021 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.

**Indicateur clé de performance : part du chiffre d'affaires des solutions et produits intégrant des EnR dans le CA total du Groupe**



## ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

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

**Indicateurs clés de performance : nombre de PEP<sup>7</sup> et taux de collecte global des DEEE<sup>8</sup> par l'éco-organisme ECOSYSTEM**

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.

7 - PEP : Profil Environnemental Produit  
8 - DEEE : Déchet d'équipement électrique et électronique



## 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 :



En France :

- ▮ **Une démarche Handi Accueil** a été lancée dès 2014 sur le plus gros site du Groupe, celui de la Roche-sur-Yon, suivi des sites de Merville & de Billy-Berclau. Depuis, de nombreuses initiatives ont été menées par son comité de pilotage : actions de formation, de recrutement et d'accompagnement de collaborateurs en situations de handicap.

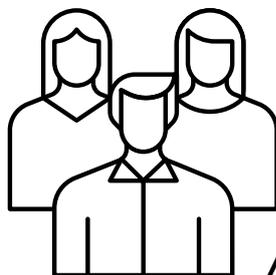
  - sur les sites de Merville et Billy-Berclau, participation aux HANDI HAUTS LYMPICS à Amiens,
  - sur le site de La Roche-sur-Yon (GA Synergy), participation au challenge inter-entreprises des Pays de la Loire, Activ'Game, proposé par l'AGEFIPH,
  - sur le site de La Roche-sur-Yon (Atlantic Industrie), mise à disposition d'un jeu-concours en partenariat avec un ESAT et d'un challenge inter-unités au profit de la Ligue contre le cancer,
  - sur les sites d'Orléans et de Vinay, rencontres avec des ESAT (établissement et service d'aide par le travail).
- ▮ **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.
- ▮ **La semaine pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap**, du 15 au 21 novembre 2021, a été marquée par de nombreuses actions de sensibilisation :

  - sur l'ensemble de nos sites, la diffusion d'une vidéo de notre Direction Générale Industrielle,

## NOMBRE D'EMPLOIS DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



EN 2020\*, DANS SES ENTREPRISES EN FRANCE

# 116,45

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (SOIT + 30 PERSONNES PAR RAPPORT À 2019)

EN AUTRICHE, AUSTRIA EMAIL EMPLOIE **21** SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP PRÉSENTANT UN DEGRÉ DE HANDICAP AU MOINS ÉGAL À 50%.

### 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 2021, les femmes représentent 33 % des effectifs en France<sup>10</sup>. Un chiffre supérieur à la moyenne nationale publiée par l'INSEE pour l'industrie manufacturière (28%). Sur l'ensemble du Groupe, la part d'emploi féminin est de 25%<sup>11</sup>.

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.

Aux Pays-Bas, les actions de recrutement en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle ont permis d'augmenter significativement la proportion de personnel féminin dans l'entreprise, passant ainsi de 16 % en 2020 à 22 % fin 2021

Austria Email, en Autriche, participe à une **initiative appelée "Girls Day"**. L'objectif est de susciter l'intérêt des personnes fréquentant le collège et plus particulièrement les collégiennes (pour les emplois ou l'apprentissage dans les domaines des STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) ou de l'artisanat. En raison de la situation sanitaire liée au COVID, cela n'a pu être réalisé qu'à distance au cours des 2 dernières années. En 2022, les collégiennes et collégiens devraient avoir à nouveau la possibilité de faire des journées de découvertes voire une semaine entière au sein de l'entreprise.

Les collaborateurs qui rejoignent Atlantic Polska, en Pologne, signent désormais **un contrat les informant de la politique de traitement équitable** du personnel, de l'interdiction de discrimination et de favoritisme en matière d'emploi, notamment en raison du sexe, de l'âge, du handicap, de la race, la religion, la nationalité, les opinions politiques, l'appartenance à un syndicat, l'origine ethnique, la croyance, l'orientation sexuelle.

9 - Compte tenu de la période de disponibilité des données, nous ne sommes pas en mesure de fournir les informations pour l'exercice 2021.

10 - Hors Cotherm

11 - Hors Cotherm, Pôle UK, SAWHA, Groupe Atlantic Teplolux, Thermic Energy, Hautech, I-Warm, Gruppa Teplolux, Teplolux BLR, Teplolux Kazakhstan

## Index égalité homme/femme<sup>12</sup>

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

En 2021, le GROUPE ATLANTIC a obtenu les notes suivantes :

- Pour la société ACTA Industrie (Meyzieu) : 87/100
- Pour la société ACTA Commerce (Meyzieu) : 67/100
- Pour la société Atlantic Industrie (La Roche sur Yon) : 88/100
- 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) : 72/100
- Pour la société CICE (Saint-Louis & Fontaine) : 84/100
- Pour la société Thermor (St Jean de la Ruelle) : 65/100
- Pour la société Guillot Industrie (Pont de Vaux) : 85/100
- Pour la société CESC (Meyzieu) : 72/100
- Pour la société COTHERM (Vinay) : 91/100

Pour la société Ygnis Industrie, l'index pour 2021 n'est pas calculable.

INDICATEURS	ACTA Industrie	ACTA Commerce	ATLANTIC Industrie	GA SYNERGY	SCGA	CICE	SIC	THERMOR
1 - Écart de rémunération (sur 40 points)	39	37	38	39	37	34	37	35
2 - Écart d'augmentations individuelles (sur 20 points)	20	0	20	10	10	20	0	5
3 - Écart de promotions, en points de % (sur 15 points)	15	15	15	15	15	15	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (sur 15 points)	incalculable	15	15	15	15	15	15	incalculable
5 - Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes (sur 10 points)	0	0	0	5	0	0	0	0
<b>TOTAL SUR 100</b>	<b>87</b>	<b>67</b>	<b>88</b>	<b>84</b>	<b>77</b>	<b>84</b>	<b>67</b>	<b>65</b>

Détail des points obtenus par critère - Sociétés entre 50 et 250 salariés.

INDICATEURS	GUILLOT	CESC	YGNIS	COTHERM
1 - Écart de rémunération (sur 40 points)	37	17	incalculable	37
2 - Écart d'augmentations individuelles en points de % (sur 20 points)	35	35	35	35
3 - Écart de promotions, en points de % (sur 15 points)	35	35	35	35
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (sur 15 points)	incalculable	15	incalculable	incalculable
5 - Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes (sur 10 points)	0	5	0	5
<b>TOTAL SUR 100</b>	<b>85</b>	<b>72</b>	<b>incalculable</b>	<b>91</b>

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%).

## 4.2 RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION DES TALENTS

### 4.2.1 Relation avec les écoles



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

Au Royaume-Uni, le Pôle UK a recruté 17 nouveaux apprentis en ingénierie, marketing et services digitaux en 2021 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.

Nous avons soutenu les placements d'étudiants dans des universités locales offrant une année de placement dans l'industrie pour soutenir l'apprentissage.

Nous avons un certain nombre d'ambassadeurs internes (des bénévoles issus d'un large éventail d'emplois liés aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques) qui inspirent la prochaine génération de professionnels dans ces disciplines.

En France, différentes actions sont ainsi entreprises chaque année :

- ▮ **Des actions de partenariat avec 20 écoles :** 6 visites d'usines proposées aux étudiants, 2 projets tutorés, 20 participations à des forums et salons (dont 13 virtuels), 15 réunions avec le service Relations Entreprises d'écoles, 9 conférences auprès d'étudiants sur les métiers du GROUPE Atlantic, 5 ateliers de simulations d'entretien d'embauche, 2 ateliers sur la rédaction de CV.

- ▮ **Soutien financier auprès de 51 écoles,** via la taxe d'apprentissage, pour un montant de 139 500€ versés en 2021.
- ▮ **L'opération « 1 jour/1 stage »,** se traduit par 3 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. Cette opération a été testée également pour le recrutement d'alternants « 1 jour/1 alternance » afin d'être déployée plus largement en 2022.
- ▮ **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 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 Écoles) et des projets.
- ▮ **Les actions de sponsoring** permettent de nouer des partenariats avec des écoles et d'accroître la notoriété d'Atlantic auprès des étudiants. Groupe Atlantic sponsorise notamment depuis 3 ans un équipage 100% étudiant participant à la course nationale du « Tour de voile ». En 2021, l'équipe sponsorisée par le Groupe a remporté la coupe.
- ▮ **Des actions d'animation de notre communauté d'étudiants** ont été mises en place en 2021 : 10 ateliers de recherche d'emploi en partenariat avec l'APEC, 2 ateliers LinkedIn, parrainage d'un nouveau stagiaire ou alternant par un stagiaire ou alternant du même site, 2 journées Trainees Day en format virtuel pour favoriser la rencontre entre nos stagiaires et alternants, forum virtuel pour mettre en relation 30 jeunes en fin de formation et des managers du Groupe Atlantic en recherche de talents.

- Le label « ChooseMyCompany.com » a été obtenu en 2021 pour la 6ème fois. Ce label récompense l'excellence dans le management et la motivation des stagiaires et alternants. Note globale de 4.28 / 5 et taux de recommandation de 97.1 %.
- Austria Email, en Autriche, travaille étroitement avec l'Université des sciences appliquées de Graz pour des contrats d'apprentissage. 10 apprentis sont aujourd'hui en formation, dont la moitié d'entre eux sont des femmes. Des rencontres virtuelles sont également organisées avec les écoles de la région afin de communiquer sur l'entreprise et les emplois disponibles auprès des étudiants et de leurs parents.

#### 4.2.2 Apprentissage

##### Nombre d'alternants en France en 2021<sup>13</sup> : 210

(92 alternants recrutés en 2021)

- En Géorgie, le site de Kutaïssi a engagé depuis 3 ans des partenariats avec deux universités, **Kutaisi State Polytechnic university et Tbilisi 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 Espagne, GROUPE ATLANTIC ESPANA collabore avec **2 universités de Barcelone**. En 2021, ces partenariats nous ont permis d'accueillir 3 stagiaires dans les domaines du marketing, de l'avant-vente et des Ressources Humaines.
- En Russie, un partenariat est en place avec le **Mitishy college** (Колледж мытищинский машиностроительный) et la Finance Technology Academy à Korolev. En 2021, 12 stagiaires et 3 apprentis ont pu travailler au sein de la société. En Turquie, le site d'Izmir a signé un accord avec l'université de **Dokuz Eylül Üniversitesi (Mechanical department) et un autre avec celle d'Izmir Yüksek Teknoloji University**.
- ERENSAN collabore avec **Istanbul Technical University** en organisant des rencontres avec les étudiants.

#### 4.2.3 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). A 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 2021 n'a pas permis de concrétiser ce partenariat par des actions mais il a été renouvelé pour une année supplémentaire.

#### 4.2.4 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.
- La mise en place du programme ambassadeurs qui a pour vocation de transformer nos collaborateurs en porte-paroles du Groupe Atlantic sur les réseaux sociaux. En 2021, le nombre d'abonnés à notre page LinkedIn a progressé de 40%, celle de Facebook de 140% et celle de Twitter de 6,5% par rapport à 2020. Pour la 13<sup>ème</sup> fois en 2021, le Groupe est reconnu Top Employer en France.

## 4.2.5 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.

L'offre de formation Groupe s'est considérablement étoffée en 2021, prenant en compte les enjeux du Groupe, les thématiques d'actualité et les besoins exprimés par les collaborateurs. En effet, de nouvelles formations ont vu le jour sur des sujets tels que l'accompagnement au changement, les risques psycho-sociaux, la gestion du stress, le management en télétravail, la culture du feedback, la communication constructive, les achats indirects ou encore l'intelligence émotionnelle.

Depuis 2020, WeGA, la démarche d'excellence industrielle du Groupe a vu le jour, tout comme la **WeGA Academy**. Ainsi, en 2021, 22 formations toutes modalités confondues ont été mises à disposition des collaborateurs de nos sites industriels en France et à l'international : problem solving, Project product method etc...

Les formations de la WeGA Academy permettent aux collaborateurs de développer leurs compétences sur les sujets opérationnels des 7 piliers de WeGA : sécurité, introduction de nouveaux produits, développement des Hommes, qualité, logistique et achats, système de production et performance économique.

Par ailleurs, nous nous attachons à proposer une offre de formation de plus en plus complète à nos sites à l'**international**. Certains parcours de formation étaient déjà disponibles en anglais pour nos collaborateurs de l'international : le Management Development Program (équivalent de la pépinière management) pour les jeunes managers, le parcours Expertise pour les experts du Groupe et le parcours Boostcamp pour les directeurs. Certaines formations internes étaient également déjà dispensées en anglais (formations RH notamment).

Désormais, le parcours « Leadership & Transition » et le parcours « De leader à mentor » sont également disponibles en anglais. Le développement des compétences prend une envergure internationale et l'ensemble des programmes de formation sont désormais déployés à l'international : parcours achats indirects, culture du feedback...

Enfin, 2021 a été l'année de l'accélération de la **digitalisation des formations** dans le Groupe. Ainsi, nous proposons de plus en plus de modules e-learning sur notre plateforme « Campus Groupe Atlantic ». Il peut s'agir de modules indépendants ou de modules liés à une formation en présentiel et permettant d'enrichir celle-ci.

Encouragés par la crise sanitaire, nous avons aussi mis en place des sessions de formation à distance (ou classes virtuelles) principalement via Teams, en adaptant les supports, les techniques d'animation et les durées de formation. Le développement de la digitalisation de la formation permet de toucher plus largement nos collaborateurs, notamment au regard du développement du Groupe à l'international, du déploiement de WeGA et de la situation de crise sanitaire.

### FORMATION INTERNE

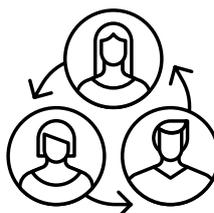


EN 2021, MALGRÉ UN CONTEXTE SANITAIRE COMPLEXE LE GROUPE ATLANTIC A INVESTI

**3,43%**

DE SA MASSE SALARIALE FRANCE DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.

### MOBILITÉ INTERNE



EN 2021,

**35%**

DES POSTES (HORS POSTES OUVRIERS) SONT POURVUS EN INTERNE EN FRANCE<sup>14</sup>

**Indicateur clé de performance : Turn-over global en 2021 6% en France**

## 4.3 SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'année 2021 a été marquée par la crise sanitaire liée à la COVID-19 et les différentes vagues épidémiques. Durant les périodes d'épidémie, le Safety Club, réunissant l'ensemble des responsables de sécurité de l'ensemble des sites, se sont réunis tous les 15 jours pour échanger sur leur situation sanitaire réciproque et partager les bonnes pratiques concernant les mesures sanitaires à prendre. Ainsi, afin de permettre le travail en toute sécurité des équipiers, chaque site a pu établir un **protocole sanitaire adapté** prévoyant la mise en œuvre des mesures sanitaires adéquates (distanciation physique, nettoyage des mains, port du masque, consignes de circulation ...).

GRUPE 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

Le Safety Club a pour mission de capitaliser l'ensemble des bonnes pratiques et de les rendre accessibles à l'ensemble des sites. Ainsi, en 2021, l'évaluation menée sur l'ensemble des sites industriels et portant sur 55 critères, a donné un résultat de 96% de réussite..

Le Safety Club, en 2021, a mené un travail de définition d'outils standards et de formations communes.

L'ensemble de ces formations a été déployé sur 100% de nos sites en 2021 :

- Accueil Général Sécurité
- Sauveteurs secouristes du travail
- Gerbeur électrique
- Equipiers de première intervention
- Serre-fils
- Donneurs d'ordres vis-à-vis d'entreprises extérieures

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

- **Gestion des soins au quotidien** : infirmier présent sur site gérant le suivi médical des collaborateurs (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

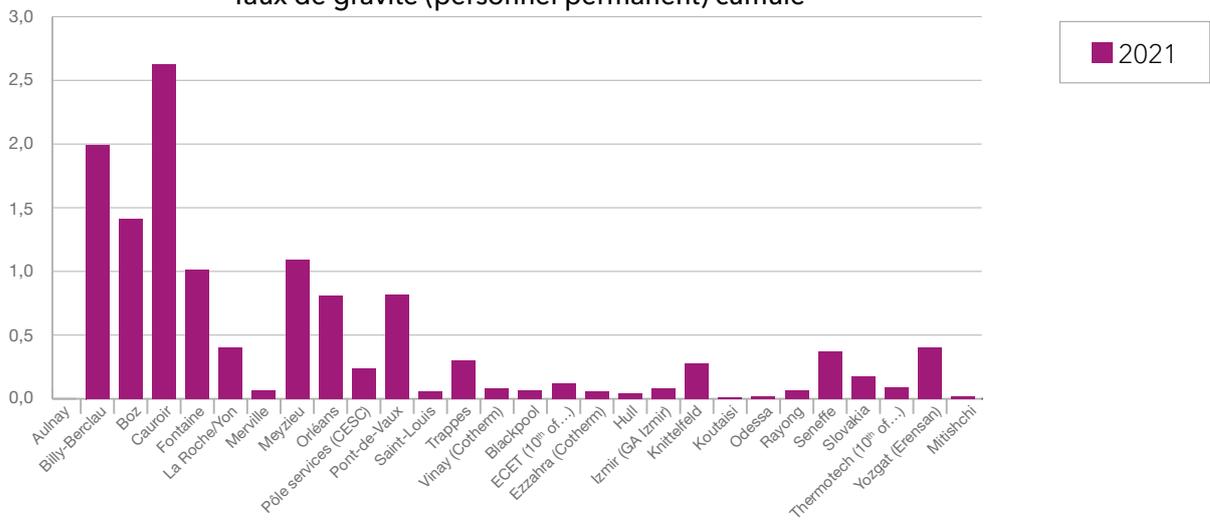
**Conseiller les collaborateurs à prendre soin de leur santé au quotidien :** diffusion tous les deux mois d'un

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).

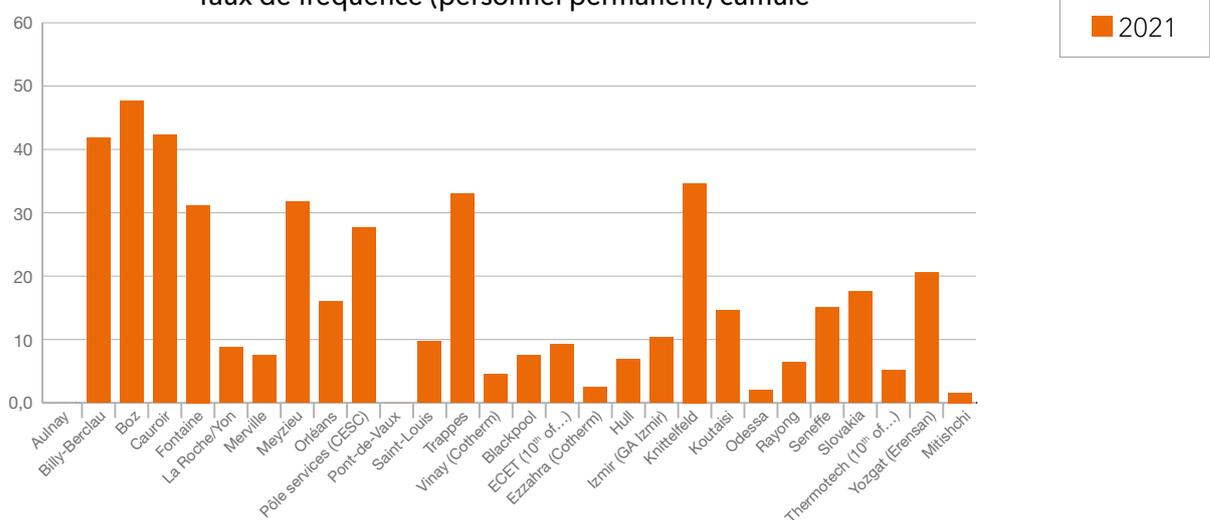
**Nombre d'accidents de travail**

**Indicateur clé de performance : Nombre d'accidents de travail.** Pour 2021, dans les usines du Groupe à travers le monde : 288 personnes blessées (contre 237 en 2020) parmi l'effectif permanent et temporaire. Le nombre d'accidents de travail indiqué ci-dessus n'est pas fait à périmètre constant. De nouveaux sites ont été inclus pour calculer ce nombre (à savoir : Boz, Vinay, Ezzahra)

Taux de gravité (personnel permanent) cumulé



Taux de fréquence (personnel permanent) cumulé



## 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

En mai 2021, le **déménagement sur le site d'Arcueil** (250 collaborateurs) a contribué à l'amélioration du bien-être des collaborateurs au travail. Plus moderne et lumineux, ce site offre de meilleures conditions de travail et favorise l'innovation et les échanges. De nombreux services sont proposés : espaces de restaurations spacieux, des salles de réunion bien équipées mais aussi des espaces de bien-être. Ce projet a été conduit en concertation avec les collaborateurs, notamment grâce à l'implication des « movers », une équipe projet de 15 collaborateurs, qui ont préparé au cours des deux années précédentes ce déménagement.

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 collaborateurs du Pôle. En 2021, 2 autres baromètres ont été réalisés auprès de 400 collaborateurs.

Ces baromètres sont composés 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

Cette année, le Pôle Services a obtenu un taux de satisfaction sur la Qualité de Vie au Travail de 85 % contre 80% en 2020.

### 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, les résultats seront connus en Juin 2022.

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.



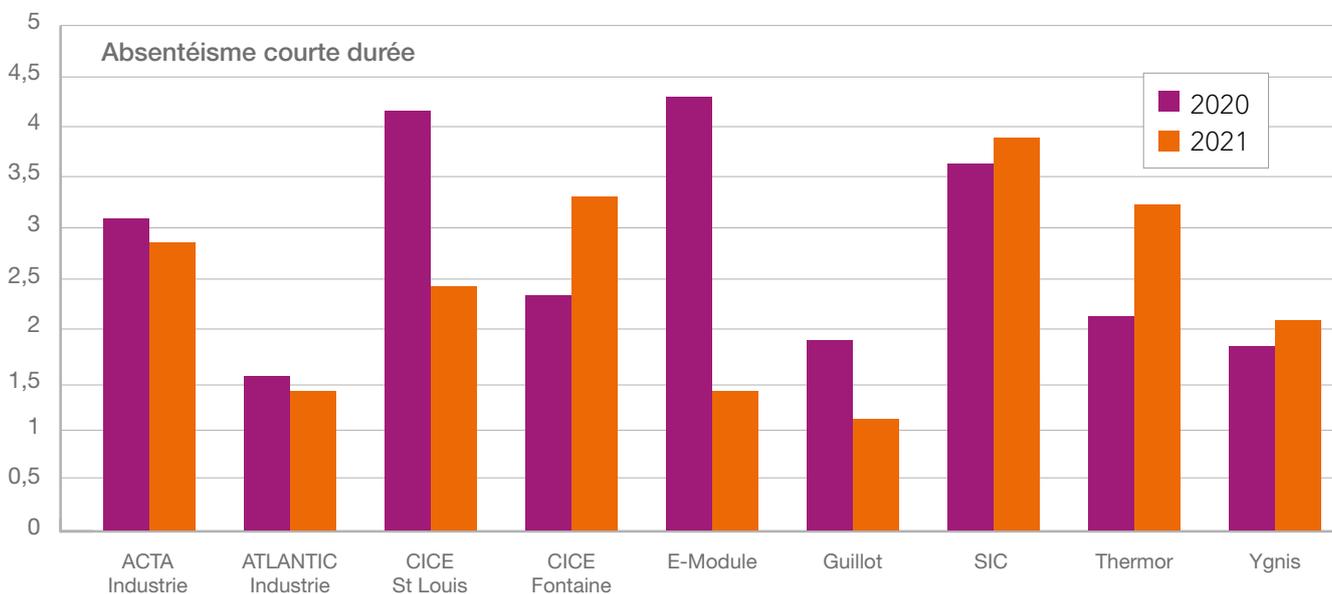
## RÉSULTATS ENQUÊTE INTERNE SATISFACTION COLLABORATEURS



## ABSENTÉISME OUVRIER

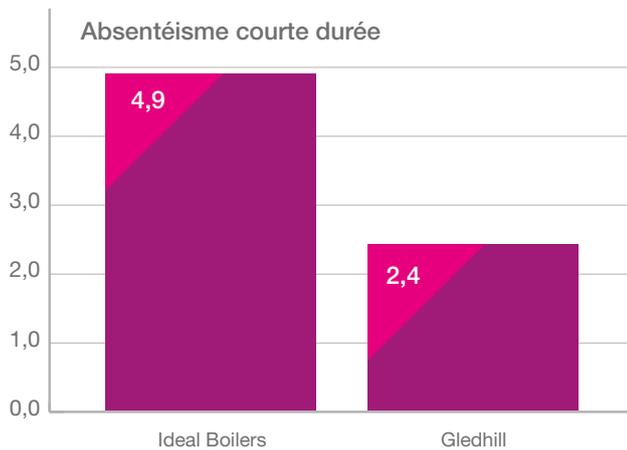
### France

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



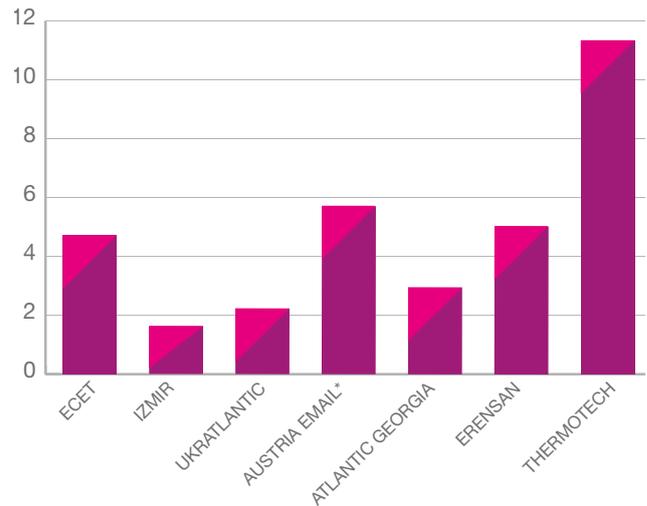
### Pôle UK

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



#### 4.4.3 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 ». En mars 2021, cette démarche s'est concrétisée par le lancement du **concours POP CORN**, premier concours d'innovation participative organisé à l'échelle du GROUPE ATLANTIC, version francophone (France et Belgique). Le recueil de 298 idées émises est la démonstration

réussie d'une mobilisation individuelle et collective pour faciliter la vie de nos clients. 4 projets lauréats ont été désignés à l'issue de la finale. Ces projets ont donné tous lieu à des prototypes début 2022.

/ 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 supports du Groupe à La Roche-Sur-Yon ont maintenu, malgré le contexte sanitaire, le développement de leur 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 et 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.

Le site d'Izmir, en Turquie, a développé un FabLab de 52 m<sup>2</sup>, situé dans le Laboratoire. C'est un lieu de créativité ouvert à tous les salariés pour animer, modéliser et développer leurs idées. En 2021, 92 idées y ont été formalisées (bien au-delà de l'objectif fixé des 50 idées par an)

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.

En France<sup>15</sup>, 182 équipiers élus dialoguent régulièrement avec les directions de sites respectives. En 2021, ce dialogue permanent s'est traduit par 186 réunions avec les instances représentatives du personnel et 115 réunions de négociation collective permettant ainsi la signature de 25 accords. Aucun jour de grève n'a eu lieu en 2021.

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

En Tunisie, afin de garantir un dialogue constructif, la direction du site d'EZZAHRA a mis en place :

- Un comité d'entreprise composé de 6 représentants et se réunissant tous les mois.
- Une réunion bi-mensuelle avec les syndicats (7 représentants)
- Un comité d'hygiène et de sécurité au Travail composé de 2 représentants des salariés, du médecin du travail, du responsable Sécurité et de la Direction)

Ce dialogue permanent permet d'impliquer l'ensemble des partenaires sociaux dans les différents sujets qui nécessitent des changements profonds.

En Autriche, le personnel est représenté principalement par deux élus. Six accords ont été signés en 2021 ainsi que quelques accords temporaires.

15 - Hors Cotherm

## 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

Une charte anti-corruption Groupe a été mise en place 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 a été déployée sur l'ensemble de nos sites,
- Les équipes Marketing et projets sont sensibilisées à la protection des données personnelles, afin d'intégrer les principes du Règlement dans leurs projets et pratiques.

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

### 5.1.3 Cybersécurité

Dans un objectif de renforcement des bons réflexes à avoir vis-à-vis des risques liés aux systèmes d'information et aux cyberattaques, à l'occasion du Mois Européen de

la Cybersécurité (octobre 2021), le Groupe a lancé un challenge en français et en anglais auprès de tous les collaborateurs ayant des accès électroniques.

Quatre bonnes pratiques de cybersécurité ont ainsi été partagées chaque semaine, à l'issue desquelles les collaborateurs étaient invités à participer à un quizz pour tester leur connaissance. L'objectif était également d'apprendre à protéger ses données personnelles sur internet. Près de 800 collaborateurs ont participé. Ce challenge s'est conclu par un webinar début novembre animé par l'équipe Cybersécurité.

L'équipe Cybersécurité a par ailleurs lancé des ateliers de sensibilisation auprès de la communauté Managers du Groupe, afin d'intégrer ce risque dans leur activité et projets.

Afin de maintenir un bon niveau de vigilance, l'équipe Cybersécurité réalise des tests d'intrusion ainsi que des campagnes de phishing afin d'entraîner nos collaborateurs et renforcer le niveau général de sécurité informatique.

## 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...)

**Des audits sécurité sur la base d'une grille d'évaluation sont déployés chez nos principaux fournisseurs. Toutefois, cette démarche a été ralentie en raison de la crise sanitaire mondiale depuis 2020 (mobilisation sur les sujets d'approvisionnement, difficultés de déplacement).**

## 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.



### **Atlantic Société Française de Développement Thermique a ainsi créé un fonds de dotation**

pour lutter contre la précarité énergétique, début 2019. Ce fonds de dotation du Groupe soutient des projets de lutte contre la précarité énergétique autour de 3 grands axes :

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

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

En 2021, les actions principales de « Chaleur Partagée » ont été réalisées sous forme de dons en nature. A un problème concret comme l'absence de chauffage dans un logement, le fonds de dotation du Groupe Atlantic apporte une solution concrète en donnant un produit de chauffage ou d'eau chaude sanitaire adapté.

Au cours de l'année, « Chaleur Partagée » a poursuivi son partenariat avec Habitat et Humanisme en soutenant plusieurs de leurs projets :

- ✓ Fourniture de produits pour les résidences administrées par Habitat & Humanisme de Saint Mandé, Saint Georges d'Oléron et Lyon, avec notamment le don de plus de 170 radiateurs pour remplacer les appareils énergivores de la résidence lyonnaise.
- ✓ Participation à l'évènement « L'Heure Solidaire ». Il s'agit lors de cet évènement organisé par Habitat et Humanisme de donner une heure au profit de l'association au moment du changement d'heure d'octobre, pour communiquer sur l'association, récolter des dons et faire venir des bénévoles. Cette année, le Fonds de dotation du Groupe a participé à l'évènement en organisant une course solidaire au sein du Groupe Atlantic. Plus de 3.000 km ont été parcourus par les collaborateurs du Groupe, permettant ainsi de verser la somme de 3.000 € à Habitat et Humanisme.

« Chaleur partagée » a également continué de développer son partenariat avec les Compagnons Bâisseurs, notamment par le don de produits à leur plateforme SOLIBAT de Tours.

De plus, le fonds de dotation du Groupe a également soutenu de nouvelles associations, telles que Toit à moi, l'Agence du don en nature, Lazare ou encore Habit'âge. Les projets de ces associations correspondent aux valeurs du Groupe et leurs projets s'inscrivent pleinement dans l'objet du fonds de dotation.

En 2021, Chaleur partagée aura ainsi soutenu plusieurs projets favorisant la lutte contre la précarité énergétique pour une valeur de dons valorisée à 108 K€ à la clôture.

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...
- Participation et sponsoring de la Coupe de France Robotique 2021 qui a eu lieu début juillet à La Roche-sur-Yon.

Dans le cadre du second axe de sa démarche, le Groupe a été impliqué ou est impliqué dans le projet suivant :

- 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.

A ce jour, le Groupe compte 8 espaces de formation à l'international et 10 centres de formation répartis sur

toute la France. Un nouveau centre de formation a été inauguré en septembre 2021, sur notre site d'Aulnay-sous-Bois. Premier campus dédié au collectif-tertiaire, son ouverture s'inscrit dans l'ambition du Groupe de consolider son développement sur ce marché.



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 2021, EN FRANCE,  
LES CENTRES DE  
FORMATION ONT ACCUEILLI

**7 250**

STAGIAIRES EXTERNES,

En 2021, en France, les centres de formation ont accueilli 7250 stagiaires externes (+54% par rapport à 2020). Il est envisagé pour les prochains exercices de faire de cette donnée un indicateur clé de performance dénommé « ICP nombre de stagiaires externes ».

Ainsi, le Groupe a décidé de s'investir dans sa politique de formation, avec la mise en place d'un plan de formation individualisé pour le client TEREVA à la suite de l'évaluation des compétences de 700 collaborateurs, et la multiplication des classes virtuelles, webinaires et Live, pour nos clients internes et externes.



## 6.1 DÉCLARATION ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE ATLANTIC

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

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

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

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

- ▀ Réalisations de diagnostics environnementaux et de bilans carbone sur les sites industriels du Groupe. Il a été décidé fin 2021, de lancer une campagne de bilan carbone sur 15 sites industriels et commerciaux du Groupe, en France comme à l'étranger
- ▀ Minimisation des consommations énergétiques générées par les processus de production

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

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

### 4/ Maîtriser les déchets générés par ses activités.

- ▀ Tri et valorisation des déchets de production par type de matières
- ▀ Collecte et valorisation des Équipements Électriques et Électroniques (EEE) en fin de vie par l'organisme ECOSYSTEM, en France métropolitaine

### 5/ Développer l'utilisation d'emballages recyclables.

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

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

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

### 7/ Une démarche de cartographie de nos fournisseurs et d'évaluation des risques sera entamée en 2022 et permettra avec la Direction des Achats de progresser dans ce domaine

- ▀ 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

## 6.2 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, 10 des 13 sites sont soumis au régime des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement et sont déclarés ou autorisés à exploiter auprès de la Préfecture du département concerné. Les sites d'Arcueil et de Billy Berclau possèdent plusieurs certifications qui permettent d'attester de la performance environnementale du bâtiment, telles que « HQE<sup>16</sup> », « BREEAM<sup>17</sup> » ou « Effinergie+ ». 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 (15) 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 compter de juin 2022.
- ▮ **Analyses environnementales** des sites industriels démarrées en 2018, ont été freinées par la crise sanitaire depuis 2020

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

Par ailleurs, depuis 2020 quelques ateliers de sensibilisation à la Fresque du Climat (outil collaboratif sur les causes et impacts du réchauffement climatique), ont été menés sur certains sites du Groupe. Cette démarche doit s'intensifier en 2022, avec la formation d'animateurs internes et le déploiement plus large au niveau des sites.

### 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 réalisé 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.

16 - HQE = Haute Qualité Environnementale

17 - BREEAM = Building Research Establishment Environmental Assessment Method

- ✓ **Un appel d'offre pour la réalisation d'une campagne de bilan carbone sur les principaux sites du Groupe a été lancé en octobre 2021. Décision prise de conduire ces bilans pour 18 sites (sites industriels, commerciaux et plateformes logistiques) de février 2022 à octobre 2022.** Ces résultats seront extrapolés pour obtenir une première approche de bilan carbone consolidé Groupe.
- ✓ **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 chariots 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). En 2021, le site de Fontaine a réalisé de nets progrès en matière de gestion et de réduction



Crédit photo : ecosystem, François Daburon

de ses déchets. En effet, par rapport à 2020, le site a diminué de 18,8 % sa production de DIB<sup>18</sup>. « Nous avons divisé par 3 le coût de traitement de nos DIB, du carton et du bois, et par 4 le nombre de camions transportant ces déchets », souligne Mathieu Simet, responsable HSE du site.

- ✓ **Réduction des déplacements** grâce au déploiement d'une architecture dédiée à la visioconférence.
- ✓ **Une journée « maintenance de votre vélo »** a été organisée à Arcueil, afin de favoriser l'usage du vélo pour le trajet domicile-travail. Le site a pris en charge la prestation de révision, et la fourniture de plaquette ou patins de freins si leur état le nécessite, pour tous collaborateurs en CDI. De plus, une prime d'achat d'un vélo électrique de 250 euros a été offerte entre le 1er septembre 2021 au 31 mars 2022.

## 6.3 MAÎTRISE DE L'EMPREINTE CARBONE DES SITES INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX DU GROUPE

Le Groupe ATLANTIC a lancé fin 2021 un appel d'offre pour se faire accompagner par un cabinet extérieur, dans la réalisation des bilans carbone de 18 sites, en France et à l'étranger, dont les sites industriels les plus significatifs.

Cette campagne s'étalera de février à octobre 2022. Afin d'être exhaustif sur les sources d'émissions, le périmètre d'étude couvrira les 3 scopes de la méthode Bilan Carbone(ADEME), sur l'ensemble des activités opérées et non-opérées par le Groupe.

L'ambition du Groupe au travers de cette démarche est :

- ✓ **D'identifier les sources d'émissions principales, de les hiérarchiser et de disposer d'un bilan de référence**
- ✓ **D'identifier des pistes d'amélioration Carbone et de disposer de plans d'actions par sites et au niveau du Groupe**
- ✓ **De fixer des objectifs de réduction des émissions**

18 - DIB=Déchets industriels banals

## 6.4 OFFRE DURABLE

Le Groupe ATLANTIC a lancé un plan ambitieux de développement de solutions décarbonées. Ces solutions reposant sur le principe de la thermodynamique (EnR), représentent en 2021 28% du chiffre d'affaires du Groupe (contre 16% en 2010).

### 6.4.1 Respect de la réglementation

Le Groupe veille à la conformité stricte de ses produits aux réglementations environnementales, au travers de ses différents services (communauté veille réglementaire, direction RSE, directions marketing). Ainsi, dès 2021, ces derniers ont préparé l'application des dispositions de la loi AGEC (loi Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire). Cette loi introduit : la communication des qualités et caractéristiques environnementales des produits vendus au consommateur, la mise en place des consignes spécifiques pour le tri des produits soumis à la REP et destinés aux consommateurs, la stratégie de suppression des plastiques à usage unique, etc...

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

Un organisme extérieur, ECOMUNDO, mandaté par la direction des achats consulte systématiquement tous les fournisseurs sur les réglementations REACH, ROHS et Nanoparticules. Cette campagne a pour but d'assurer la conformité et d'identifier les articles qui pourraient contenir des substances dangereuses pour le consommateur. Les informations collectées par EcoMundo pour le Groupe, ont permis d'identifier qu'un peu plus de 10% des produits contiennent des SVHC<sup>19</sup>.

**Indicateur clé de performance : nombre de sites couverts par an par la consultation EcoMundo :** Depuis juillet 2021, le Groupe a élargi le périmètre de cette campagne, 21 sites industriels sont maintenant couverts par celle-ci contre 4 en 2020. Sur ces 21 sites industriels, une partie d'entre eux n'ont pas eu de retour de la part d'EcoMundo car ils ont été intégrés à partir de juillet dans la campagne, et sont encore dans le processus d'évaluation.

### 6.4.2 Démarche environnementale des produits

Les marchés, la nature des équipements et les réglementations incitent les fabricants à proposer des produits plus respectueux de l'environnement. Pour y satisfaire, le GROUPE ATLANTIC structure sa Démarche Environnementale Produits autour des déclarations environnementales, avec 2 objectifs principaux :

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

**Indicateur clé de performance : fiches PEP ecopassport® (Profil Environnemental Produit) :**

- Produits concernés : en priorité, les gammes de produits dédiées au marché du neuf.
- 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 (Environnemental Improvement Made Easy) - d'Analyse de Cycle de Vie (ACV) et d'Éco-conception (développé par Bureau Veritas CODDE). Formation de 4 experts à l'utilisation de ce logiciel.
- Processus d'élaboration des fiches PEP ecopassport® identique dans tous les sites de production français du Groupe
- Collaboration étendue à nos sites de production étrangers et à nos fournisseurs pour l'élaboration des fiches PEP.

19 - SVHC=Substance of Very High Concern

### Indicateur clé de performance : nombre de déclarations environnementales :

En 2021, le Groupe dispose de 33 PEP valides enregistrés sur la base PEP ecopassport®: <http://register.pep-ecopassport.org/>, dont 21 disponibles dans la base INIES (base de données de référence pour l'application de la RE2020).

Par ailleurs, le Groupe a participé à 8 PEP collectifs réalisés par le syndicat UNICLIMA et dispose de 4 FDES (fiches de déclaration environnementale et sanitaire) disponibles dans la base INIES.

Le nombre de PEP est plus faible qu'en 2020, car :

- d'une part un certain nombre de PEP sont arrivés en fin de validité
- d'autre part le Groupe a temporisé sa démarche dans l'attente de la nouvelle réglementation qui encadre la réalisation des PEP publiée fin 2021.

Cette nouvelle réglementation, impacte la démarche du Groupe qui doit de fait, adapter ses outils et former ses experts. Cependant, nous restons l'un des leaders dans la production de PEP dans le secteur HVAC.

L'objectif du Groupe en 2022 est de produire 60 PEP, sur les principales solutions pour les bâtiments neufs. A plus long terme, de nouveaux PEP seront réalisés sur des produits dédiés au marché de la rénovation.

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

- Évolution des produits 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 :
- Gammes des pompes à chaleur et climatiseurs (sauf VRF) : passage au R32 (GWP de 675) au lieu du R410A (GWP de 2100)

Entre 2020 et 2021, la quantité de gaz à effet de serre (HFC exprimée en tonne équivalent CO<sub>2</sub>) importée sur le marché européen par le Groupe Atlantic a augmenté de 30%. Cette augmentation est liée à l'évolution du marché en France des PAC air-eau et des chauffe-eaux thermodynamiques. Les ventes ont connu une forte progression, avec une croissance de 52% pour les PAC air-eau par rapport à l'année dernière et de 36,5% pour les chauffe-eaux thermodynamiques. Groupe Atlantic étant le leader sur ces marchés, cela explique l'augmentation des importations en HFC.

### D'autres outils internes sont développés afin de rechercher une meilleure performance environnementale 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 CO<sub>2</sub> et s'assurer ainsi de la pertinence de ses choix technologiques.

En 2021, l'équipe responsable du CRCT a déménagé au sein du site d'Orléans pour de nouveaux locaux d'une surface de 130 m<sup>2</sup>, où il est possible de tester les solutions tertiaires en conditions réelles. Ces programmes d'essai incluent le chauffage, la climatisation et le traitement d'air pour le petit tertiaire.

### 6.4 .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 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 2020, ECOSYSTEM a collecté et traité, pour le compte du GROUPE ATLANTIC, 1 459 074 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 clé de performance : Taux de collecte théorique des DEEE par l'éco-organisme ECOSYSTEM.

En 2020<sup>20</sup>, en France, le taux de collecte théorique des DEEE, rapportée à la contribution du Groupe Atlantic est de 51,7%.

En parallèle et afin de se préparer à l'extension à partir de 2022 de la Responsabilité Elargie 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 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 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. En 2021, CITEO a récolté 854 tonnes de papiers pour le compte du Groupe Atlantic, ce qui a permis de fabriquer 713 tonnes de papiers recyclés.

  
recycler c'est protéger

20 - Les données 2021 issues du rapport fourni par ECOSYSTEM ne sont pas disponibles à date



**11600**

COLLABORATEURS



**2,7 Md€**

CHIFFRE D'AFFAIRES NET



**4**

PRÉSENCE COMMERCIALE  
SUR 4 CONTINENTS



**31**

SITES INDUSTRIELS



**10M**

D'APPAREILS  
PRODUITS / AN

