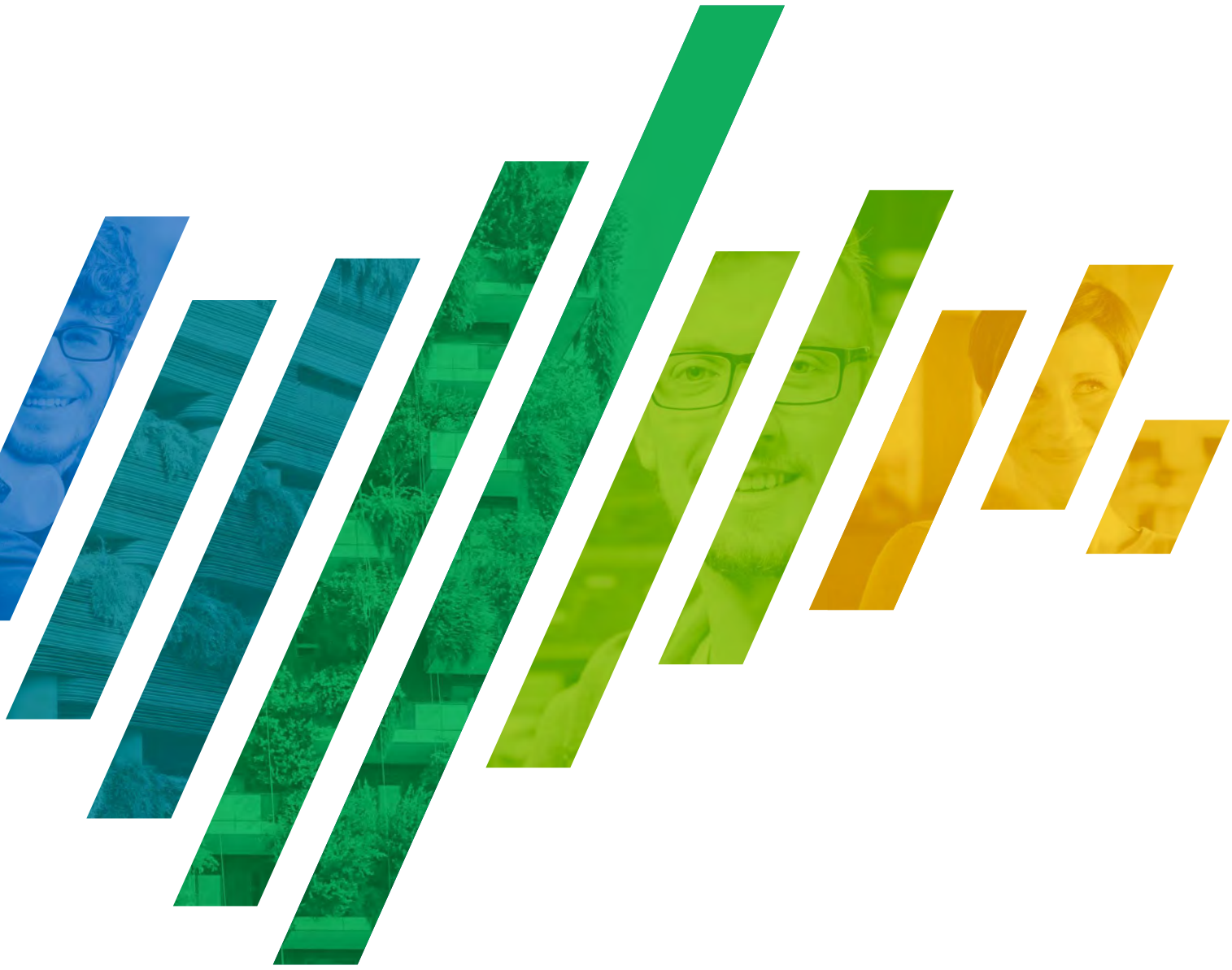
DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

EXERCICE 2022



GROUPE ATLANTIC

Table des matières

Introduction P.4

1. Modèle d'affaires ..... P. 6

2. Note méthodologique ..... P. 18

3. Analyse des risques ..... P. 21

4. Enjeux Sociaux ..... P. 24

4.1 Égalité de traitement ..... P. 24

4.1.1 Démarche handicap ..... P. 24

- Nombre d'emploi de personnes en situation de handicap ..... P. 26

4.1.2 Égalité homme/femme ..... P. 27

Index égalité homme/femme ..... P. 27

4.2 Recrutement et fidélisation des talents ..... P. 29

4.2.1 Relation avec les écoles ..... P. 29

4.2.2 Apprentissage ..... P. 30

4.2.3 Diversité ..... P. 31

4.2.4 Marque Employeur ..... P. 32

4.2.5 Formation interne et développement des compétences ..... P. 33

4.3 Sécurité et conditions de travail ..... P. 35

4.4 Qualité de vie au travail ..... P. 38

4.4.1 Amélioration du bien-être au travail des collaborateurs ..... P. 38

4.4.2 Satisfaction des collaborateurs au travail ..... P. 39

- Résultats enquête interne satisfaction collaborateurs ..... P. 39
- Absentéisme ..... P. 40

4.4.3 Promotion des activités physiques et sportives ..... P. 41

4.4.4 Méthodes de travail collaboratif ..... P. 42

4.5 Le dialogue social ..... P. 43

5. Enjeux Sociétaux ..... P. 44

5.1 Éthique des affaires ..... P. 44

5.1.1 Charte anti-corruption ..... P. 44

5.1.2 Protection des données personnelles ..... P. 45

5.1.3 Cybersécurité ..... P. 45

5.2 Politique achats ..... P. 46

5.3 Relations avec les parties prenantes ..... P. 47

5.3.1 Mécénat et partenariats ..... P. 47

5.3.2 Formation de la filière ..... P. 49

- Nombre de formations client ..... P. 50

5.4 Création et préservation des emplois ..... P. 51

6. Enjeux Environnementaux ..... P. 52

6.1 Déclaration Environnementale du GROUPE ATLANTIC ..... P. 52

6.2 Maîtrise de l'impact environnemental des sites industriels ..... P. 53

6.2.1 Système de management de l'environnement ..... P. 54

6.2.2 Utilisation durable des ressources ..... P. 56

6.2.3 Pollution et gestion des déchets ..... P. 57

6.3 Maîtrise de l'empreinte Carbone des sites industriels et commerciaux du Groupe ..... P. 58

6.4 Offre durable ..... P. 59

6.4.1 Respect de la réglementation ..... P. 59

6.4.2 Démarche environnementale des produits ..... P. 60

6.4.3 Responsabilité Élargie du Producteur ..... P. 62

GROUPE ATLANTIC

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 un 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 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.

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

Le fond de dotation du Groupe a été intégré à la Direction RSE en octobre 2022.

La Direction RSE, composée de 4 personnes, oriente son action "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 règlementaires liées à l'Economie 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 2022 la note de 55/100, soit une amélioration de 4 points par rapport à 2021 (niveau Bronze) qui le situe 10 points au-dessus de la moyenne de l'industrie (moyenne à 45/100 pour 2022).
La formalisation de nos pratiques Achats Responsables ainsi que la réalisation des bilans carbone en 2022 ont permis cette avancée.

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.

Modèle d'affaires

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

GROUPE ATLANTIC s'est confié la mission suivante :

Transformer les énergies disponibles en bien-être durable, par la création de 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 compétence.

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.

13 000
SALARIÉS À TRAVERS LE MONDE (CHIFFRE INCLUANT LES CONTRATS TEMPORAIRES),

Pôle United Kingdom, Republic of Ireland et North America

- Des usines réparties en France (13 sites industriels) et dans des pays permettant un approvisionnement au plus proche de ses marchés en croissance ou émergents (17 usines à l'international),
- Une politique R&D tournée vers l'éco-conception des produits, l'innovation et les produits connectés.

ACTIVITÉS (PRODUCTION, DISTRIBUTION…)

GROUPE ATLANTIC a pour activités :

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

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

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

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

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.

ideal HEATING Le référent de la chaudière domestique à condensation au Royaume-Uni et en Irlande, en résidentiel individuel et collectif. Une gamme large de chaudières collectives sol et murales pour les logements, les bâtiments tertiaires et l'industrie au Royaume-Uni.

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.

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.

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

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

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

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

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...).

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.

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

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

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

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

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

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

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

Climatisation et chauffage réversible pour le résidentiel et le tertiaire en France.

Pompes à chaleur, climatisation et traitement d'air pour le résidentiel et le tertiaire en Belgique.

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

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

MARCHÉ, PRODUITS, CLIENTS

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

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

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

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

- De l'ancienneté du parc 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_2)
- De la recherche de l'amélioration de l'efficience énergétique des bâtiments,

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

PRODUITS

L'évolution des produits du génie climatique dépend en grande partie des politiques énergétiques publiques.
Ainsi, en France, la réglementation RT2012 a marginalisé le chauffage électrique direct et les chauffe-eaux électriques dans la construction des bâtiments neufs et incité largement à l'usage des chaudières à gaz. La nouvelle réglementation RE2020 interdit désormais la chaudière gaz en maison individuelle au profit des Pompes à Chaleur électriques (PAC).
En logement collectif, les exigences en émission de CO_2 se renforceront en 2025. Cela nécessitera l'usage de solutions transformant les énergies renouvelables seules, ou combinées avec des appoints fossiles comme les PAC hybrides.

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 Heating.

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_2).

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.

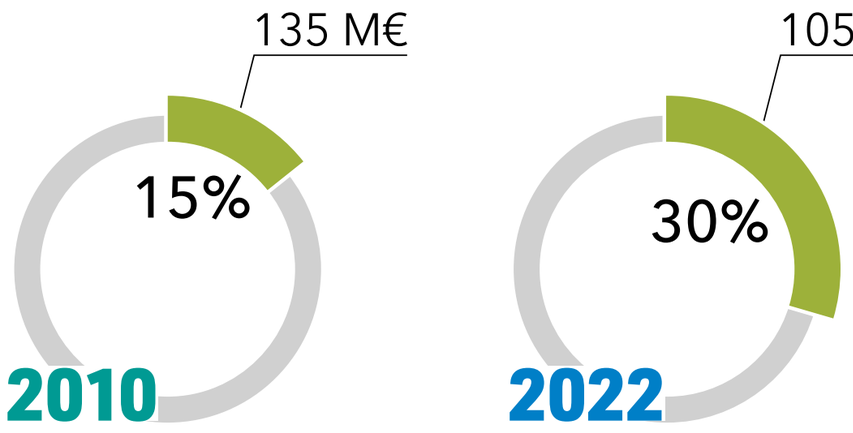
Le GROUPE ATLANTIC propose une très large gamme de produits de génie climatique, tant dans le domaine du chauffage et de l'eau chaude sanitaire (incluant les préparations d'eau chaude sanitaire) que de la ventilation et de la climatisation.

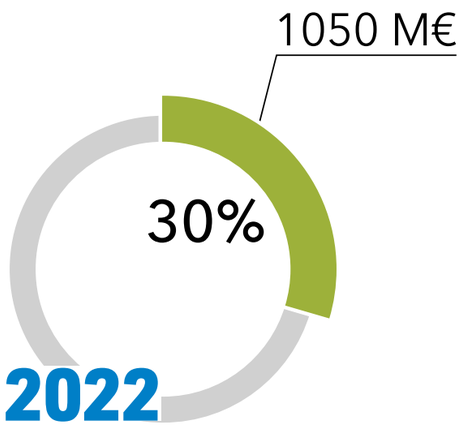
Classiques ou émergentes, toutes les énergies retiennent l'intérêt du Groupe, à condition que leur pertinence soit avérée à moyen et long terme.

RÉPARTITION DU MIX ÉNERGÉTIQUE

Le Groupe poursuit sa stratégie de décarbonation avec le développement croissant des solutions utilisant des produits intégrant des énergies renouvelables (ENR) : la part du chiffre d'affaires Brut de gestion du groupe constituée par des solutions ENR a ainsi doublé depuis 2010, atteignant 30% en 2022.

➔ Indicateur clé de performance :
part des solutions et produits intégrant des ENR dans le CA Brut 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 de gestion ENR[1] sur le chiffre d'affaires de gestion total Groupe, pour suivre de manière pertinente l'évolution du mix énergétique.

Le chiffre d'affaires de gestion ENR utilisé est un chiffre d'affaires brut, à compter de l'exercice 2022, afin de pouvoir permettre l'établissement de projections à cinq ans (pour l'exercice 2021, il avait été utilisé un chiffre d'affaires net)
La définition du périmètre groupe pour cet indicateur est précisé dans la partie "Note méthodologique".

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-serviette	Chauffe-eau thermodynamique	Chaudière gaz-solaire	Chaudière hybride gaz + PAC	Climatisation mono et multi-split

SOLUTIONS COLLECTIVES ET TERTIAIRES

Chaudières collectives (de 34 à 10 000 kW)	Chaudières industrielles	Eau chaude sanitaire collective (de 300 à 5 000 L)	Équipements de chaufferie	Climatisation et Ventilation (de 80 à 11 000 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 continue sa stratégie d'investissements industriels :

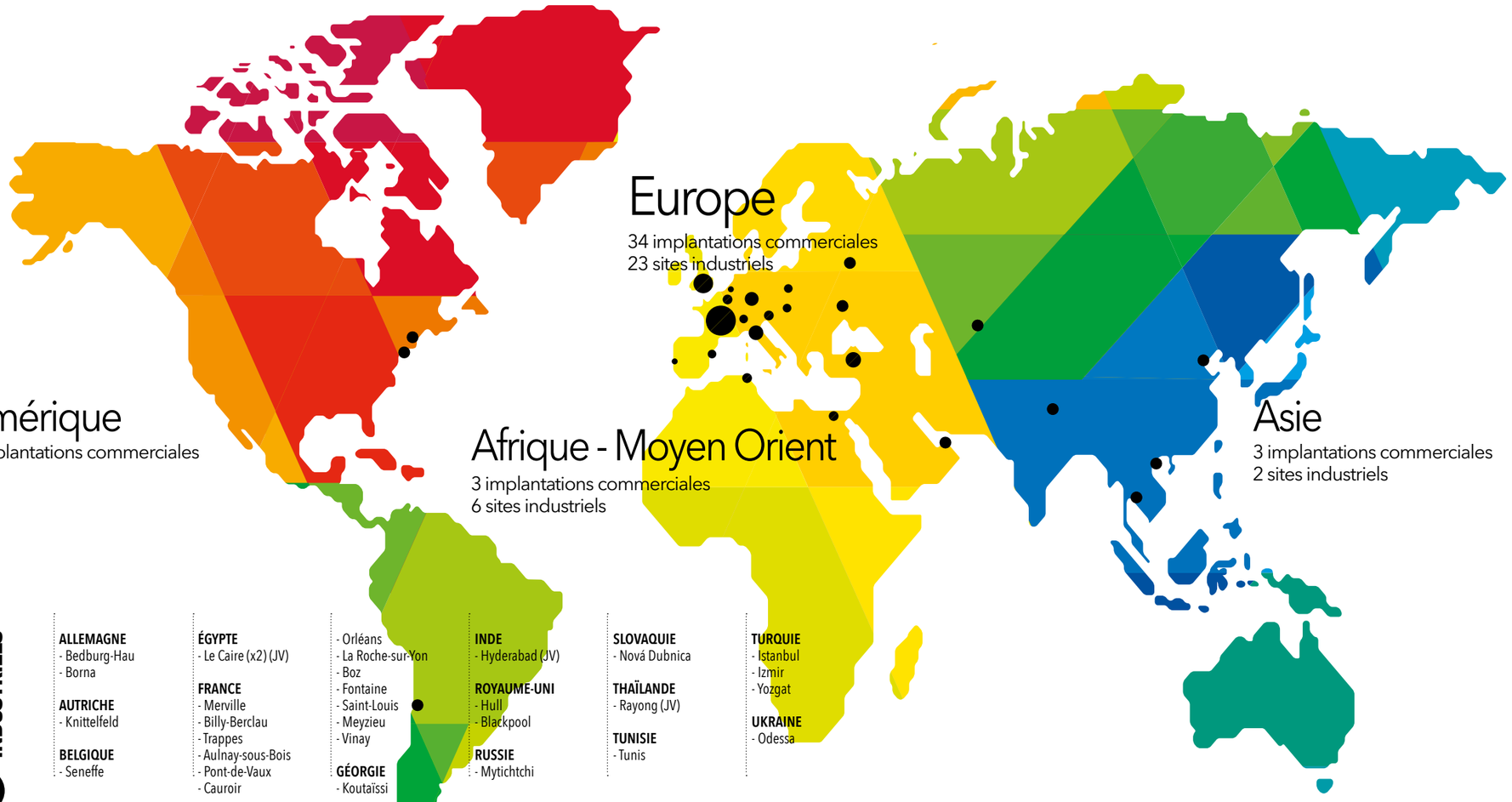
- La construction de la nouvelle usine à Istanbul en Turquie,
- La mise en place d'un partenariat avec Fujitsu General (Euro) filiale allemande du partenaire historique Fujitsu General (Japon) qui fournit les compresseurs monobloc/ split pour les produits de climatisation, au travers d'une joint-venture située à Billy Berclau. Les objectifs de cette joint-venture sont la conception, la fabrication et la vente aux sociétés du groupe, pour leurs clients finaux, de PAC monobloc utilisant des gaz neutres en carbone (propane). La production commencera au cours de l'année 2023 par une méthode d'assemblage.
- Deux projets industriels sont en Roumanie pour un démarrage de production au plus tôt à mi-2024 pour le premier et, pour le second début 2025.

En 2022, le contexte du conflit russo-ukrainien a marqué l'actualité sociale et économique du GROUPE ATLANTIC présent industriellement et commercialement dans ces deux pays.

Les destructions des centres de production d'énergie à partir de décembre 2022 par la Russie, ont eu un impact sur la capacité de production de l'usine Atlantic & Geyser. L'activité a pu reprendre partiellement, avec la vente des produits organisées par le personnel qui a su maintenir cette activité. L'absence d'électricité a également eu un impact sur la demande des produits fabriqués.

Le Groupe a apporté des soutiens financiers et matériels au personnel ukrainien sous plusieurs formes telles que la participation à une campagne de soutien humanitaire, l'envoi de groupes électrogènes ...
Les différentes actions mises en place sont détaillées dans le volet Social de la présente DPEF.
Les investissements en Russie ont été gelés.

GROUPE ATLANTIC DANS LE MONDE



13 000
COLLABORATEURS

31
SITES INDUSTRIELS

3,2 Md€
CHIFFRE D'AFFAIRES NET

4%
DU CA DÉDIÉS AUX PRODUITS NOUVEAUX ET FUTURS

31 SITES INDUSTRIELS

ALLEMAGNE
- Bedburg-Hau
- Borna

AUTRICHE
- Knittelfeld

BELGIQUE
- Seneffe

ÉGYPTE
- Le Caire (x2) (JV)

FRANCE
- Merville
- Billy-Berclau
- Trappes
- Aulnay-sous-Bois
- Pont-de-Vaux
- Cauroir
- Orléans
- La Roche-sur-Yon
- Boz
- Fontaine
- Saint-Louis
- Meyzieu
- Vinay

GÉORGIE
- Koutaïssi

INDE
- Hyderabad (JV)

ROYAUME-UNI
- Hull
- Blackpool

RUSSIE
- Mytichtchi

SLOVAQUIE
- Nová Dubnica

THAÏLANDE
- Rayong (JV)

TUNISIE
- Tunis

TURQUIE
- Istanbul
- Izmir
- Yozgat

UKRAINE
- Odessa

43 IMPLANTATIONS COMMERCIALES

ALLEMAGNE
- Geldersheim
- Weiden
- Mülsen
- Lauda
- Borna

AUTRICHE
- Knittelfeld

BELGIQUE
- Aartselaar
- Dworp
- Oudsbergen

BIELORUSSIE
- Minsk

CHILI
- Santiago (JV)

CHINE
- Shenzhen (Bureau de représentation)

ÉGYPTE
- Le Caire

ÉMIRATS ARABES UNIS
- Dubaï (Bureau de représentation)

ESPAGNE
- Barcelone

ÉTATS-UNIS
- Blackwood
- Warwick

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

ITALIE
- Castronno
- Conegliano
- Faenza

KAZAKHSTAN
- Astana

PAYS-BAS
- Veenendaal

POLOGNE
- Varsovie
- Włocławek

PORTUGAL
- Lisbonne

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
- Prague

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

RUSSIE
- Moscou (x2)

SUISSE
- Ruswil
- Hergiswil

TURQUIE
- Istanbul

UKRAINE
- Kharkov (JV)

VIETNAM
- Ho Chi Minh

ÉVOLUTION 2022 :

Sites industriels :
- inauguration d'une usine en novembre 2022 (Inde)
- construction en cours d'un site industriel à Istanbul

*Informations au 1er janvier 2022

ÉVOLUTION DU GROUPE DEPUIS 2004
CROISSANCE ORGANIQUE ET EXTERNE

CROISSANCE ORGANIQUE

2004
EGYPTE
Site du Caire
Chauffe-eau électrique
(extension sèche-serviette en 2013)

2006
UKRAINE
Site d'Odessa
Chauffe-eau et chauffage
Electrique

2007
TURQUIE
Site de Torbali
Sèche-serviette électrique
et Eau chaude

2008
FRANCE
Site de Fontaine
Création ligne polyvalente
de production de chauffe-eau
électriques, solaires,
thermodynamiques

2011
THAÏLANDE
Site de Rayong
Chauffe-eau électrique

2013
FRANCE
Site de Billy-Berclau
Pompes à chaleur
et chaudières

2015
GEORGIE
Site de Koutaissi
Chauffe-eau

2016
TURQUIE
Site d'Izmir
Sèche-serviette

2017

2018

2019

2021
FRANCE
Site de Boz (01)
Chaudières
collectives

2022

CROISSANCE EXTERNE

2004
FRANCE / **Magnum**

2008
ROYAUME-UNI / **Hamworthy**

2011
ITALIE / **Lazzarini**
TURQUIE / **Erensan**

2013
ALLEMAGNE / **Feinwerk**
AUTRICHE / **Austria Email**

2015
ROYAUME-UNI / **Ideal Heating / Gledhill**

2016
FRANCE / E-Module
Site de Trappes
Modules hydrauliques

2017
BELGIQUE – PAYS-BAS /
Thercon / Orcon

2018
BELGIQUE / **ACV**

2019
FRANCE / **Innovert / Cotherm**
VIETNAM / **Ipix**
RUSSIE / **Zavod SST/ Teplolux**

2021
ALLEMAGNE / **Hautec / Thermic Energy**
BELGIQUE / **Ventiline**

2022
INDE / **Site de Derahdun**

2 Note méthodologique

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 cet 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, engagement dans l'alimentation responsable équitable et durable,
- Respect du bien-être animal,
- Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés,
- Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives,
- Actions visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir les diversités et les mesures prises en faveur des personnes handicapées.

Certaines thématiques jugées non significatives au regard des caractéristiques de l'activité et de l'environnement de l'entreprise n'ont pas été retenues.
Par conséquent, ne sont pas abordées dans le présent rapport les thématiques suivantes :

- Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire,
- Lutte contre la précarité alimentaire, engagement dans l'alimentation responsable équitable et durable,
- Respect du bien-être animal,
- Les actions promouvant la pratique d'activités physiques et sportives.

POUR L'EXERCICE 2022, 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 [2] ET % D'EFFECTIFS [3]
PILIER ENJEUX SOCIAUX	Indicateur de suivi : nombre de travailleurs en situation de handicap	France	57,49% | 43,84%
	Indicateur de suivi : index égalité professionnelle femme / homme	France	57,49% | 43,84%
	Indicateur clé de performance : pourcentage de femmes dans les effectifs	France, Pôle UK et Austria Email AG	80,27% | 59,64%
	Indicateur clé de performance : le pourcentage de femmes occupant des postes de direction (hors conseil d'administration)	France, Pôle UK et Austria Email AG	80,27% | 59,64%
	Indicateur clé de performance : taux de turn-over global	France, Pôle UK et Austria Email AG	80,27% | 59,64%
	Indicateur clé de performance : dépenses de formation	France, Pôle UK et Austria Email	80,27% | 59,64%
	Indicateur de suivi : % de postes pourvus en interne (hors postes ouvriers)	France, Pôle UK et Austria Email AG	46,01% | 82,17%
	Indicateur clé de performance : nombre d'accidents de travail (incluant emplois permanents/ non permanents)	Usines[4]	45,27% | 77,74%
	Indicateur de suivi : taux de fréquence et taux de gravité		80,27% | 59,64%
	Taux d'absentéisme ouvrier	Usines (France, Pôle UK et Austria Email AG)[5]	
PILIER ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	Indicateur clé de performance : part des solutions et produits intégrant des ENR dans le CA brut total du Groupe	Sociétés commerciales et sociétés mixtes (industrielles et commerciales)	99,19% | 81,38%
	Indicateur clé de performance : nombre de déclarations environnementales	France	57,49 % | 43,84%
	Indicateur clé de performance : taux de collecte théorique des DEEE[6] par l'éco-organisme ECOSYSTEM	France Sociétés commerciales adhérentes	53,07% | 14,73%
	Indicateur clé de performance : nombre de sites couverts par an par la consultation EcoMundo	Sociétés listées dans le contrat	39,91% | 69,23%
	Indicateur clé de performance : bilan carbone	Sociétés listées dans le contrat	70,80% | 49,21%
PILIER ENJEUX SOCIÉTAUX	Actions de mécénat	France & UK	76,80% | 55,77%
	Indicateur clé de performance : clients externes formés	France	57,49% | 43,84%

2- Le chiffre d'affaires s'entend CA net hors groupe au 31.12.2022
3- Les effectifs s'entendent emplois permanents au 31.12.2022
4- Détails des sites industriels concernés cf. page
5 .Détails des sites industriels concernés cf. page 32&33
6 .DEEE : Déchet d'équipement électrique et électronique

Le Groupe a continué sa réorganisation interne pour concentrer l'activité commerciale en France dans une seule société, la société SCGA, qui depuis avril 2022 exploite les activités commerciales des réseaux des marques Atlantic, Sauter et Thermor, dont les fonds de commerce ont été mis en location-gérance par les sociétés Atlantic Société Française de Développement Thermique, et GROUPE ATLANTIC Orléans (anciennement Thermor). Les activités commerciales pour les circuits de produits Chaudière-Pompe à Chaleur et Climatisation-Ventilation continuent d'être exploitées par les sociétés Société Industrielle de Chauffage et Atlantic Climatisation et Traitement d'Air Commerce (ACTA Commerce).

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

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 Heating, Gledhill et Hamworthy.

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

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

3 Analyse des risques

L'ANALYSE DES RISQUES PRÉSENTÉE CI-DESSOUS EST ISSUE DE PREMIERS TRAVAUX RÉALISÉS EN 2020. ELLE COUVRE SURTOUT L'ENSEMBLE DES RISQUES INTERNES.

LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES AFFINÉS SUITE À CE PREMIER TRAVAIL DE CARTOGRAPHIE DES RISQUES A PERMIS D'IDENTIFIER LES ENJEUX SUIVANTS :

ENJEUX SOCIAUX

- **ÉGALITE DE TRAITEMENT** :
  - **Démarche handicap** : politique du Groupe au sein de différents sites avec des niveaux d'engagement divers en fonction des sensibilités et possibilités de ceux-ci
  - Indicateur de suivi : nombre de travailleurs en situation de handicap
  - **Égalité homme/femme**
  - Indicateur de suivi : index égalité professionnelle femme / homme

- **RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION DES TALENTS :**

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

- Relations avec les écoles et l'apprentissage
- Formation interne dans un objectif de développement des compétences
- Indicateurs de suivi : coût de la formation en % de la masse salariale

- Indicateur clé de performance : dépenses de formation
- Indicateur de suivi : % de postes pourvus en interne
- Indicateur clé de performance : taux de turn-over (avec un objectif de stabilité et de maintien dans la durée de cette stabilité).

- **SÉCURITE DES COLLABORATEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

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

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

- Indicateurs de suivi : taux de fréquence et taux de gravité

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

- Indicateur de suivi : résultats d'enquête interne
- Indicateur de suivi : taux d'absentéisme

ENJEUX SOCIETAUX

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

- Partenariats et mécénats (fond de dotation, actions UK...)
- Formation de la filière (ses clients)

- Indicateur clef de performance : nombre de clients externes formés.

- **CREATION ET PRESERVATION DES EMPLOIS :**

Le Groupe n'a cessé d'être créateur net d'emplois remplissant ainsi l'un des principaux rôles sociétaux des entreprises.
En 12 ans, le nombre total de collaborateurs du GROUPE ATLANTIC a triplé, passant de 4.200 en 2010 à 12.698 en 2022.

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

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- **MAITRISE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES SITES INDUSTRIELS**

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

Dans ce cadre, GROUPE ATLANTIC s'oriente vers une démarche de management de l'environnement, qui s'articule autour d'une déclaration environnementale.

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

- **OFFRE DURABLE**

GROUPE ATLANTIC a identifié des enjeux importants liés aux ressources énergétiques naturelles nécessaires au bon fonctionnement de ses produits. Dans ce cadre, il a investi dans une stratégie de produits multi-énergies, pour réaliser le meilleur compromis entre investissement, efficacité, environnement et confort, tout en laissant le choix de l'énergie aux consommateurs.
Face à ces enjeux de préservation des ressources et de lutte contre le réchauffement climatique, GROUPE ATLANTIC investit fortement dans le développement de produits utilisant des énergies renouvelables dont le chiffre d'affaires Brut a été multiplié par 7 en dix ans , pour représenter 30% de l'activité globale du groupe en 2022 contre 15% en 2010.

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

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

- Indicateurs clés de performance : nombre de PEP[7] et taux de collecte global des DEEE[8] 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).

- Indicateur clé de performance : bilan carbone

Le GROUPE ATLANTIC a procédé à la réalisation des bilans carbone de 18 sites, en France et à l'étranger, dont les sites industriels les plus significatifs.
Cette campagne, réalisée au cours de l'année 2022, a porté sur les données de l'année 2021.
Afin d'être exhaustif sur les sources d'émissions, le périmètre d'étude a couvert les 3 scopes de la méthode Bilan Carbone® (ADEME), sur l'ensemble des activités opérées et non-opérées par le Groupe.

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

4 Enjeux Sociaux

En 2022, l'actualité sociale du GROUPE ATLANTIC a été fortement marquée par le conflit opposant la Russie à l'Ukraine. Dès les premiers jours du conflit, le GROUPE ATLANTIC a mis en place une cellule de crise afin de maintenir d'une part les salariés, sensibles à ce conflit, informés des événements et de leurs impacts sur leurs collègues ukrainiens et russes, et d'autre part, de maintenir l'activité des entités industrielles et commerciales présentes sur ces deux pays. Concrètement, le GROUPE ATLANTIC a mis en place de nombreuses actions pour soutenir au mieux ses salariés ukrainiens :

- Réemploi de collaborateurs ukrainiens sur nos sites en France (La Roche-sur-Yon), en Allemagne et en Géorgie... ainsi que du travail à distance,
- Soutien à distance de l'équipe RH internationale : recrutements, formations, définition des plans d'action suite à la consultation Groupe menée en janvier/février 2022,
- Participation de certains collaborateurs ukrainiens à des séminaires internes Groupe en-dehors de l'Ukraine,
- Maintien total ou partiel des salaires de l'ensemble de nos collaborateurs, quelle que soit l'activité de l'usine,
- Lancement d'une grande action de solidarité pour venir en aide à la population ukrainienne.

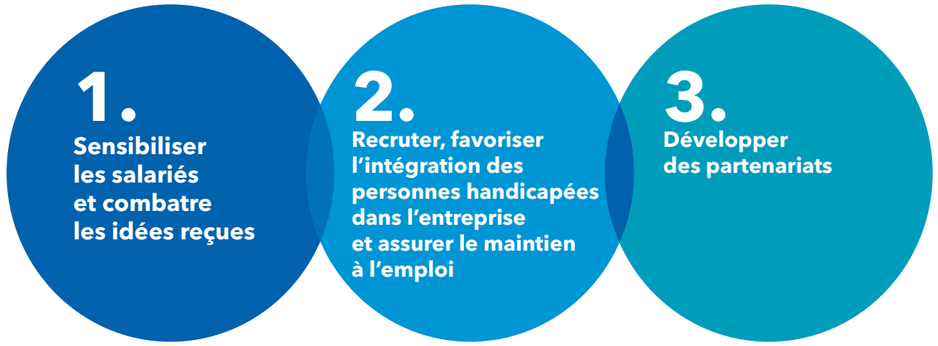
4/1/ Égalité de traitement 1/ Démarche handicap

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

« 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, de nombreuses initiatives de sensibilisation ont été entreprises sur les différents sites à l'occasion de la semaine pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap, du 14 au 18 novembre 2022. L'objectif de ces actions était de contribuer à changer de regard sur le handicap.

- Sur les sites de Merville et Billy-Berclau, les collaborateurs volontaires ont pu participer aux Hauts Lympics Games, des jeux paralympiques locaux, mais aussi participer à d'autres activités tels que la visite d'un ESAT ainsi que des ateliers d'animations sur le thème du handicap.

- Sur les sites de La Roche-sur-Yon et de Nantes (GA Synergy), les collaborateurs ont pu être sensibilisés par différents biais : webinaire, jeu-concours, escape game pour découvrir diverses typologies de handicap et mini-jeux de société. Trois stagiaires en situation de handicap ont pu découvrir nos métiers de la finance, de la paie et des ressources humaines. Un vrai moment de partage pour nos équipes et pour les 3 stagiaires dont le projet professionnel s'est confirmé.

Sur le site de La Roche-sur-Yon (Atlantic Industrie), mise à disposition de cartes à gratter et de quizz avec remise de lots réalisés par un ESAT, organisation d'un défi au profit de la Ligue contre le cancer, sur les sites de Pont-de-Vaux et Boz, les collaborateurs partaient à la découverte d'indices via des jeux de sensibilisation sur le thème du handicap. L'objectif : découvrir un mot code à la fin de la semaine.

- Sur le site de Fontaine, à l'occasion du DuoDay France : une initiative permettant à une personne handicapée de passer une journée en contexte professionnel, l'usine a ouvert ses portes à Laurent, Grégory et Jonathan, trois travailleurs de l'ESAT LES HAUTS DE BELFORT, avec qui collabore régulièrement le site. Ils ont respectivement intégré les équipes HSE, Qualité et Logistique. Une belle opportunité pour les collaborateurs et managers d'être sensibilisés aux questions liées au handicap, et changer leur regard.
- Sur le site d'Orléans, témoignage d'un salarié dyslexique et organisation d'un petit-déjeuner et goûter par un ESAT,
- Sur les sites de Fontaine et de Saint-Louis, un partenariat avec l'association locale « défi 90 » qui promeut la pratique du sport comme vecteur d'intégration sociale en incluant les personnes en situation de handicap. Les collaborateurs du groupe ont participé à la grande course « les défis des hauts de Belfort » organisée chaque année. Partenariat renouvelé pour l'année 2023.

- **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

- **En Turquie,** une formation à la langue des signes a été proposée aux collaborateurs. Une vingtaine de collaborateurs ont pu apprendre des signes leur permettant de communiquer avec des personnes sourdes.

NOMBRE D'EMPLOIS DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

EN 2021[9] , GROUPE ATLANTIC, DANS SES ENTREPRISES* :

En France / GROUPE ATLANTIC emploie **134,16 travailleurs handicapés** en équivalent temps plein (soit + 18 personnes par rapport à 2020)

En Autriche/ Austria Email AG emploie **22 salariés en situation de handicap** présentant un degré de handicap au moins égal à 50%.

En Russie/ 8 travailleurs handicapés sont employés au sein de GA Teplolux.

En Espagne/ la loi exige que 2 % de la main-d'œuvre présente un certain degré de handicap reconnu. GROUPE ATLANTIC España respecte cette obligation.

9- Compte tenu de la période de disponibilité des données, nous ne sommes pas en mesure de fournir les informations pour l'exercice 2022.

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.

Le Groupe a été récompensé en 2022 par le prix Forbes/Statista "World's Top Female Friendly companies", classé 122ème au niveau mondial (enquête auprès de collaboratrices sur diverses thématiques comme l'égalité des genres dans les possibilités d'avancement, de formation et de congé parental)

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 de l'ingénierie aux femmes de la région.
- **En Autriche**, Austria Email AG, participe à l'initiative "Girls Day" dont l'objectif est de favoriser un renversement de tendance dans le choix de carrière des filles et de modifier leur regard sur le monde du travail, en leur proposant une journée découverte dans les métiers des STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) ou de l'artisanat.
- **En Pologne**, les collaborateurs qui rejoignent GROUPE ATLANTIC Polska, signent **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.
- **En Espagne,** GROUPE ATLANTIC España a lancé et communiqué en 2022, son premier plan d'égalité. Parmi les actions mises en œuvre, des ateliers destinés aux collaborateurs afin de les sensibiliser au protocole de prévention de la violence sur le lieu de travail, la mise en place d'un guide linguistique inclusif à utiliser sur le lieu de travail.

➔ **Indicateur clé de performance : en 2022, le % de femmes dans les effectifs est de 29% sur le périmètre France, Pôle UK et Austria Email AG.**

➔ **Indicateur clé de performance : en 2022, le % de femmes occupant des postes de direction (hors conseil d'administration) est de 18 % sur le périmètre France, Pôle UK et Austria Email AG.**

L'INDEX ÉGALITÉ HOMME/FEMMES[10] CONCERNE UNIQUEMENT LES SOCIÉTÉS FRANÇAISES DU GROUPE ATLANTIC. EN 2022, LE GROUPE ATLANTIC A OBTENU LES NOTES SUIVANTES :

88/100 SOCIÉTÉ ACTA INDUSTRIE (Meyzieu)	**83/100** SOCIÉTÉ ATLANTIC INDUSTRIE (La Roche-sur-Yon)	**88/100** SOCIÉTÉ SCGA (Bourg la Reine)	**86/100** société CICE (Saint-Louis & Fontaine)	**85/100** SOCIÉTÉ GUILLOT INDUSTRIE (Pont de Vaux)
87/100 SOCIÉTÉ ACTA Commerce (Meyzieu)	**84/100** SOCIÉTÉ GA SYNERGY (La Roche-sur-Yon)	**78/100** SOCIÉTÉ SIC (Merville et Billy Berclau)	**83/100** SOCIÉTÉ GA ORLÉANS (St Jean de la Ruelle)	**86/100** SOCIÉTÉ COTHERM (Vinay)

10- 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%).

/ Pour les sociétés CESC et Ygnis Industrie, l'index pour 2022 n'est pas calculable.

DÉTAIL DES POINTS OBTENUS PAR CRITÈRE SOCIÉTÉS DE PLUS DE 250 SALARIÉS

INDICATEURS	ACTA INDUSTRIES	ACTA COMMERCE	ATLANTIC INDUSTRIE	GA SYNERGY	SCGA	CICE	SIC	GA ORLÉANS
1 - Ecart de rémunération [Sur 40 points]	38	37	38	39	38	36	38	38
2 - Ecarts d'augmentations individuelles, en point de % [Sur 20 points]	20	20	20	10	20	20	20	20
3 - Ecarts de promotions, en point de % [Sur 15 points]	15	15	10	15	15	15	5	0
4 - Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité [Sur 15 points]	15	15	15	15	15	15	15	15
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations [Sur 10 points]	0	0	0	5	0	0	0	10
Total sur 100	88	87	83	84	88	86	78	83

INDICATEURS	GUILLOT	CESC	YGNIS	COTHERM
1 - Ecart de rémunération [Sur 40 points]	37	Incalculable	Incalculable	33
2 - Ecarts d'augmentations individuelles, en point de % [Sur 20 points	35	15	35	35
3 - Ecarts de promotions, en point de % [Sur 15 points]				
4 - Pourcentage de salariées augmentées 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 rémunérations [Sur 10 points]	0	5	5	5
Total sur 100	85	Incalculable	Incalculable	86

4/2/ Recrutement et fidélisation des talents

1/ Relation avec les écoles

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

Au Royaume-Uni, en 2022, le Pôle UK a recruté 14 nouveaux apprentis en Ingénierie, Qualité et Finance en 2022 pour 4 années de formation au sein des sites du groupe et en école.

Le Pôle UK est un partenaire majeur de Ron Dearing UTC : un établissement offrant une approche unique de l'éducation des 14-18 ans, les apprentissages sont dirigés par des employeurs spécialisés dans l'ingénierie, la création et le numérique. En 2022, l'implication du GROUPE ATLANTIC s'accroit dans la gouvernance de l'établissement ainsi que dans le développement des partenariats pédagogiques et commerciaux.

Le Groupe est également associé au St Mary's College et il participe activement à des événements ayant pour but d'aider les jeunes à s'orienter dans leur carrière professionnelle.

Trois collaboratrices du Pôle UK ont été distinguées lors de la cérémonie des "Women of Achievement" qui s'est tenue le 11 novembre 2022 pour leur choix de carrière, leur contribution au monde de l'industrie, ou encore leur expérience et savoir-faire. Cette célébration était organisée par « Women in Business », une association qui encourage les carrières féminines.

En France, différentes actions sont ainsi entreprises chaque année :

- Partenariat avec 30 écoles : 7 visites d'usine proposées aux étudiants, 1 projet tutoré, 30 participations à des forums et salons (dont 11 virtuels), 17 réunions avec le service Relations Entreprises d'écoles, 11 conférences auprès d'étudiants sur les métiers du GROUPE ATLANTIC, 2 ateliers de simulations d'entretien d'embauche.
- Un soutien financier auprès de 61 écoles, via la taxe d'apprentissage, pour un montant de 153 720€ versés en 2022.
- L'opération « 1 jour/1 stage », qui se traduit par 2 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.
- La campagne de recrutement des alternants, 6 journées immersives de sélection ont été organisées, afin de permettre aux étudiants de découvrir les métiers du groupe et les offres d'emploi.
- Le parcours jeunes diplômés, qui a accueilli 51 ingénieurs jeunes diplômés en 2022 au sein des différents sites du Groupe (France et International) pour en faire un vivier de talents. Ce parcours, sur 3 ans, leur permet d'intégrer le Groupe et de bénéficier d'un programme d'accompagnement privilégié.
- Les collaborateurs « ambassadeurs métiers », qui 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 d'animation de notre communauté d'étudiants mises en place en 2022 :
  15 ateliers de recherche d'emploi en partenariat avec l'APEC, 1 atelier Linkedin, parrainage d'un nouveau stagiaire ou alternant par un stagiaire ou alternant du même site, 2 journées Trainees Day sur le site d'Arcueil pour favoriser la rencontre des 144 étudiants invités, un forum virtuel pour mettre en relation 40 jeunes en fin de formation et des managers du GROUPE ATLANTIC en recherche de talents.

Le label « ChooseMyCompany.com » a été obtenu en 2022. Ce label récompense l'excellence dans le management et la motivation des stagiaires et alternants. Une note globale de 4.21 / 5, un taux de recommandation de 93.1%. et une participation à l'enquête de 66% nous ont permis de nous classer dans le top 10 de ce baromètre.

En Autriche, Austria Email AG, travaille étroitement avec l'Université des sciences appliquées de Graz pour des contrat 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.

En Espagne, GROUPE ATLANTIC España collabore avec deux universités de Barcelone. En 2022, ces partenariats ont permis d'accueillir trois stagiaires dans les domaines du marketing, de l'avant-vente et des ressources humaines.

Aux Pays-Bas, l'équipe de recrutement de GA Nederland continue de travailler en étroite collaboration avec plusieurs universités de sciences appliquées pour le recrutement des stagiaires.
GA Nederland a participé à la «Jongeren bedrijven dag» (Journée de l'entreprise pour les lycéens).
L'objectif de cette journée est de présenter aux jeunes les différentes pratiques en entreprise et de leur donner un aperçu global des possibilités de carrière.

4.2.2/ Apprentissage

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

- Nombre d'alternants en 2022 : 304 sur le périmètre France, Pôle UK et Austria Email AG

En 2022, 157 alternants ont été recrutés, soit 70% de plus qu'en 2021, démontrant un réel engagement du Groupe dans cette voie.

Le Pôle Services a mis en place en 2022 la Frigoriste Académie qui a permis de proposer un parcours certifiant de six mois en alternance sur un CQPM « Technicien de Maintenance Pompe à Chaleur et Climatisation ».
Tous issus de parcours très différents et sans prérequis préalables au métier, les sept stagiaires ont été accompagnés pendant toute la durée de leur parcours par un tuteur personnalisé et engagé. Ils ont suivi avec succès ce parcours en partenariat avec le CFAI de Moirans (Pôle Formation Isère). Ces sept diplômés ont ensuite intégré les équipes du SITC Rhône Alpes ou du SATC de Meyzieu.

FRIGORISTES ACADÉMIE :
FORMONS NOS FUTURS COLLABORATEURS
POUR LE PÔLE SERVICES

FRIGORISTE ACADÉMIE
UN PARCOURS DE FORMATION DU GROUPE ATLANTIC

En Russie, un partenariat avec le collège Mitishy (Колледж мытищинский машиностроительный) a permis l'accueil de treize stagiaires dans l'entreprise en 2022. A l'issu de son stage, un des participants a été recruté en CDI dans le département recherche et développement.

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.

- En 2022, pour la première fois, le GROUPE ATLANTIC est devenu partenaire de l'association « Réseau Etincelle ». La mission de cette association est d'accompagner les jeunes sortis du système scolaire dans leur insertion socio-professionnelle.

GROUPE ATLANTIC Synergy, site de La Roche-sur-Yon, en tant qu'entreprise partenaire, a mis à disposition gracieusement à 2 reprises, une salle de réunion afin de réunir une quinzaine de jeunes de Vendée, âgés de 16 à 25 ans, pour un parcours de formation d'une durée de 6 jours. Tout au long des six jours, ces jeunes étaient accompagnés et pris en charge par des formateurs, membres du réseau Etincelle. Leur approche pédagogique consiste à aider ces jeunes à construire un projet professionnel et à appréhender de manière concrète les attentes d'un employeur ainsi que les codes du monde professionnel.

Une visite de l'usine de La Roche-sur-Yon a également été organisée.

GA SYNERGY: ENTREPRISE D'ACCUEIL AU CRÉ'YON

LEUR MISSION:
ACCOMPAGNER DES JEUNES
SORTIS DU SYSTÈME SCOLAIRE.

UNE QUINZAINE DE JEUNES
AGÉS DE 16 À 25 ANS

RÉSEAUÉTINCELLE
transformer le renoncement en motivation

- En 2022, pour la première fois, le GROUPE ATLANTIC a été récompensé par Forbes du prix de World's top Female friendly companies. Cette récompense fait suite à un audit indépendant mené par le groupe Forbes, notamment sur les conditions de travail et positions des femmes au sein de l'entreprise.

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

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

De nombreuses actions ont été menées en 2022 dans le but d'accroître l'audience des réseaux sociaux du GROUPE ATLANTIC :

- Formation des managers à l'utilisation de LinkedIn pour développer la visibilité du GROUPE ATLANTIC et ainsi sourcer de nouvelles candidatures
- Développement du programme ambassadeurs qui a pour vocation de transformer nos collaborateurs en porte-paroles du GROUPE ATLANTIC sur les réseaux sociaux

Le nombre d'abonnés a progressé de 242% sur les 3 réseaux sociaux (LinkedIn, FaceBook et Instagram), soit 98 155 abonnés. Le nombre d'impressions[11] a progressé de 55,4% par rapport à 2021 et le taux d'engagement[12] de 1.5%.

Une campagne de communication « New GAnération » a été lancée sur les réseaux sociaux en 2022 et a également été déclinée localement dans les régions où sont implantés les sites du GROUPE ATLANTIC.

Pour la 14ème fois en 2022, le Groupe est reconnu Top Employer en France.

11- Le nombre d'impressions est le nombre de fois où la publication a été affichée
12- Le taux d'engagement est le rapport entre le nombre d'interactions (like, partage, visionnage, commentaire) et le nombre de lecteurs de la publication

CHOISEUL

L'Institut Choiseul France, en révélant son classement des 200 entreprises de taille intermédiaire qui font rayonner l'économie française, a distingué le GROUPE ATLANTIC dans la catégorie des défenseurs du capital humain, en mettant en avant son rôle de dynamisation du marché du travail, en cherchant à attirer de nouveaux talents et en déployant des stratégies de ressources humaines innovantes.

Aux Pays-Bas, GA Nederland a mis en place le système ATS «Recruitee». Ce système permet d'organiser le processus de recrutement de manière plus efficace et plus professionnelle. Il améliore également le parcours du candidat : la rationalisation révisée donne au candidat une meilleure expérience de l'organisation du Groupe.
Des temps de réponse rapides sont garantis, les pages des offres d'emploi mises à jour plus facilement, donnant aux candidats un aperçu clair des postes vacants. 18 employés ont été recrutés avec succès en 2022 sur une équipe de 50 collaborateurs.

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 a poursuivi son développement en 2022 en déployant les nouvelles formations développées en 2021 et en proposant de nouveaux formats sur les domaines des risques psycho-sociaux, ou encore de l'intelligence émotionnelle.

Depuis 2020, WeGA, la démarche d'excellence industrielle du Groupe a vu le jour, tout comme la WeGA Academy. Ainsi, en 2022, plus de 60 formations, toutes modalités confondues, ont été mises à disposition des collaborateurs de nos sites industriels en France et à l'international.

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.

La supplychain Academy, dédiée aux collaborateurs de ce métier, a également proposé de nouveaux modules cette année : une sensibilisation à la supplychain pour les directeurs de tous les secteurs, mais également la reprise en France et à l'international de nos formations liées aux approvisionnements.

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. L'année 2022 a vu s'accélérer le déploiement de sessions en distanciel et en présentiel pour nos collaborateurs de l'international, notamment sur les thématiques de l'accompagnement au changement, du feedback et des entretiens d'appréciation et de développement. Un nouveau parcours de développement «De leader à mentor» a été lancé en 2022. Ce parcours regroupant 18 stagiaires, permet de se développer soi-même, au service du développement des équipes et du Groupe.

Enfin, la digitalisation des formations dans le Groupe se poursuit avec un nouveau Campus.
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

En 2022, malgré un contexte sanitaire complexe, le GROUPE ATLANTIC a investi en France 3,69% de sa masse salariale dans la formation professionnelle et le développement des compétences. Cela s'est traduit par 11.987 jours stagiaires (hors digital), soit +14% par rapport à 2021.

➔ **Indicateur clé de performance :**
dépenses de formation en 2022 sur le périmètre France, Pôle UK et Austria Email de 7 820 423 €

MOBILITÉ INTERNE ANNÉE 2022

INDICATEUR DE SUIVI.

26%

26% DES POSTES (HORS POSTES OUVRIERS) SONT POURVUS EN INTERNE SUR LE PÉRIMÈTRE FRANCE, PÔLE UK ET AUSTRIA EMAIL,
SOIT 332 POSTES POURVUS EN INTERNE.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE TURN-OVER.

10,3%

SUR LE PÉRIMÈTRE FRANCE, PÔLE UK[13] ET AUSTRIA EMAIL.

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

4/3/ Sécurité et conditions de travail

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

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

- Risque machine
- Risque incendie
- Risque lié aux interventions des entreprises extérieures
- Risque électrique
- Risque routier
- Culture de la sécurité
- Risque chimique
- Risque lié au levage et chutes de charge
- Risque lié au travail en hauteur
- Risque lié aux flux et circulation
- Environnement

Chaque roadmap a permis de définir des actions permettant de :

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

Le Safety Club a pour mission de capitaliser l'ensemble des bonnes pratiques et de les rendre accessibles à l'ensemble des sites. Ainsi, en 2022, le niveau de maturité sur l'ensemble des sites industriels évalué sur 66 critères, a donné un résultat de 99%. Le Safety Club, en 2022, a poursuivi un travail de définition d'outils standards et de formations communes.

En 2022 particulièrement, ces formations sécurité ont été déployées sur nos sites :

- Fondamentaux de la Sécurité pour les managers
- Accueil Général Sécurité
- Sauveteurs secouristes du travail
- Gerbeur électrique
- Equipiers de première intervention
- Serre-files
- 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 santé et de la sécurité au travail sur les sites, publie tous les mois un flash sécurité reprenant les indicateurs relatifs aux accidents de travail sur les sites. Il mentionne également un fait marquant ainsi qu'un partage de bonnes pratiques.

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

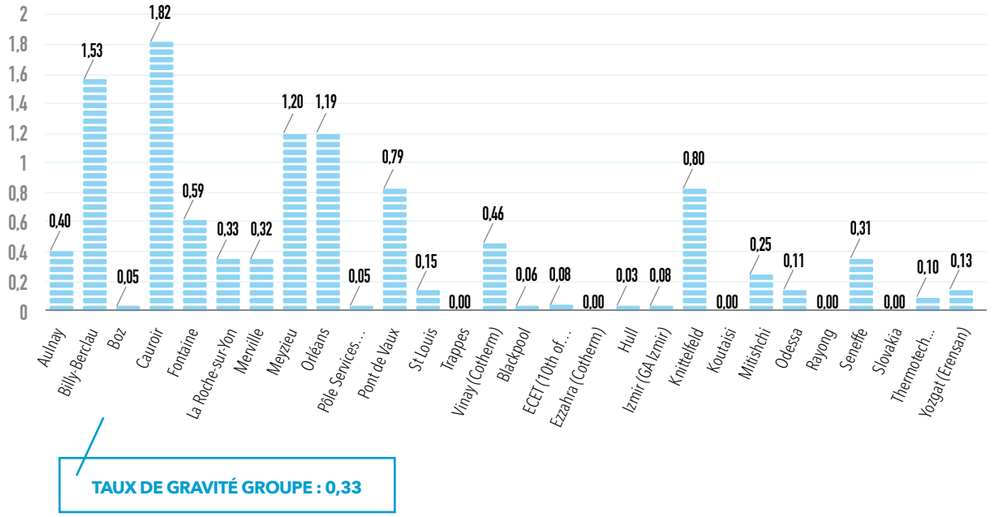
- Gestion des soins au quotidien : infirmier présent sur site gérant le suivi médical des collaborateurs (soins, vaccinations, visites médicales, entretiens infirmiers, examens complémentaires, audiométrie,...) et la sensibilisation aux risques d'accident du travail (sites de La Roche-sur-Yon, Merville, Orléans et Saint-Louis). Sur le site de Saint-Louis, des analyses médicales sont réalisées directement sur place.

- Analyse des "presqu'accidents" : Depuis 2021 le GROUPE ATLANTIC déploie peu à peu sur ses sites une démarche d'identification et d'analyse des presqu'accidents (incident sécurité qui aurait pu donner lieu à un accident) en fonction de leur potentiel de gravité.

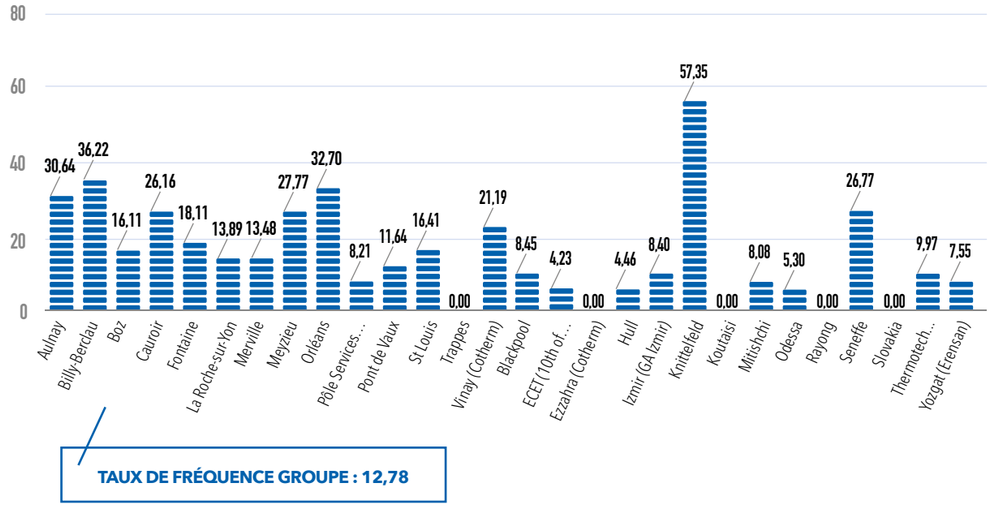
- Prévention de l'apparition des TMS (troubles musculosquelettiques) :
  - Déploiement progressif de la « gestonomie » avec des échauffements collectifs avant la prise de poste et étirement à la fin de la journée de travail (sites de La Roche-sur-Yon et d'Orléans),
  - Formation Gestes et Postures à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

➔ **Indicateur clé de performance : nombre d'accidents de travail.**
Pour 2022, dans les usines du Groupe à travers le monde :
293 personnes blessées (contre 288 en 2021)
parmi l'effectif permanent et temporaire.

ACCIDENTS DE TRAVAIL : TAUX DE GRAVITÉ SUR LES 12 DERNIERS MOIS (SALARIÉS ET INTÉRIMAIRES)



ACCIDENTS DE TRAVAIL : TAUX DE FRÉQUENCE SUR LES 12 DERNIERS MOIS (SALARIÉS ET INTÉRIMAIRES)



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
- Accès à un restaurant d'entreprise

Depuis septembre 2019, le Pôle Services du Groupe a mis en place un réseau de référents QVCT au sein de ses différentes entités. Ce sont 13 collaborateurs qui se réunissent chaque trimestre pour échanger sur leurs pratiques et actions.
Une communication, via une newsletter trimestrielle, permet de partager au plus grand nombre les meilleures pratiques sur des thématiques liées à la QVCT en présentant des réalisations concrètes (salle zen/détente, acoustique, communication non violente, boite à idées, arbre de Noël, formation, gestion d'agenda,...).
En 2002, à la demande de certains services, des journées QVT ont été organisées afin de partager sur les difficultés rencontrées par chacun et d'envisager des solutions pour y remédier.

- Au Royaume-Uni, un nouvel intranet CECIL a été lancé. Il contient de nombreuses informations sur le bien-être des employés, leur indiquant pour chaque mois les événements à venir concernant leur santé physique et émotionnelle et le planning des événements salariaux.

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

- En Espagne, une politique de télétravail est en place en 2022 et les salariés bénéficient également d'une flexibilité dans leurs horaires d'arrivée au bureau. Ces mesures sont accompagnées d'une charte sur le droit à la déconnexion.
Des jours de congé supra-légaux, ainsi qu'une assurance vie et santé gratuite après la période d'essai font dorénavant partie des avantages accordés à nos employés.

- En Russie, des distributeurs automatiques supplémentaires ont été installés pour diversifier le choix des plats.
En été, pendant la période des températures élevées, pour la première fois en 2022, deux machines à glace ont été installées dans les bureaux.

- Aux Pays-Bas, GA Nederland a mis en œuvre, en 2022, une politique de travail à distance combinée à un programme d'horaires de travail flexibles.

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 de l'ensemble 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 dernière édition a eu lieu en janvier-février 2022.

Résultats enquête interne satisfaction collaborateurs de 2022 :

- Plus de 10 000 collaborateurs interrogés répartis sur 70 sites et 17 langues,
- 86% de participation,
- 91% de collaborateurs satisfaits de travailler au sein du GROUPE ATLANTIC,
- 46% des résultats sont en hausse.

Perception de GROUPE ATLANTIC

La perception du GROUPE ATLANTIC est la dimension la mieux notée : elle est solide et donne une forte confiance en l'avenir du groupe. Les collaborateurs sont unis par une culture forte et une réelle incarnation de nos 7 principes.

Implication et engagement

Les collaborateurs se montrent engagés, fidèles et promoteurs du GROUPE ATLANTIC.

Entraide et sécurité

De très bons scores également sur ces thématiques, avec un travail au quotidien qui se maintient à un haut niveau de satisfaction, des relations de travail satisfaisantes, tant en proximité qu'en interservices, et des pratiques managériales

= 2018 **90%**
trust their colleagues if problems arise

NEW 2022 **90%**
confirm that they work in safe conditions

2018 **87%**
report that their manager makes time for discussion and listening

Information - Communication

Avec des résultats qui ont connu les deux plus fortes hausses entre 2018 et 2022, cette thématique présente la meilleure évolution, grâce à des améliorations très marquées sur la communication des projets du GROUPE ATLANTIC

2018 + 10pts **67%**
feel 'up-to-date' on GROUPE ATLANTIC initiatives

2018 + 10pts **58%**
consider themselves 'up-to-date' on activities in other divisions

2018 **47%**
state that they are 'up-to-date' on competitors

Développement personnel

Bien que les possibilités d'apprentissage en poste et par la formation présentent aussi de très bons scores, les possibilités effectives d'évolution et la visibilité des offres en interne restent à améliorer.

2018 **67%**
believe that they have the means to develop their careers at GROUPE ATLANTIC

= 2018 **67%**
are 'up-to-date' on job opportunities at their location

2018 **66%**
discuss development prospects with their manager

Axes de progrès

2018 **80%**
regard their positions as clearly defined

2018 **80%**
feel 'up-to-date' on news in their division/location/network

2018 **68%**
regard cooperation between locations as effective

Absentéisme ouvrier

Indicateur de suivi : taux d'absentéisme ouvrier en 2022 est de 9% sur le périmètre France, Pôle UK et Austria Email AG.

4/ 4/ 3/ Promotion des activités physiques et sportives

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

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

Le GROUPE ATLANTIC développe la pratique du sport en général, en apportant son soutien à de nombreuses manifestations sportives locales et nationales.

En 2022, cette politique s'est traduite par plusieurs actions dans différents domaines sur nos sites :

- Sponsoring d'un équipage constitué d'étudiants et sportifs de haut niveau, engagé dans des compétitions contre des coureurs amateurs et professionnels. Les collaborateurs volontaires ont pu participer à une épreuve internationale de voile courue sur un monocoque à foil. Ils remportent le championnat d'Europe dans leur catégorie. En novembre 2022, à Barcelone : l'équipage concourt à la finale d'un deuxième championnat : la Youth Golden Foiling Cup, et termine 2ème.
- Les sites de La Roche-sur-Yon sponsorisent La Bicentenaire. Cet événement sportif (courses et marches) permet de rassembler de nombreux collaborateurs et leur famille.
- De nombreux sites mettent à disposition des salles, vestiaires et douches, afin de permettre la pratique d'une activité sportive aux collaborateurs pendant leur pause méridienne.
- GA Espagne sponsorise le football féminin espagnol. En effet, depuis août 2021 la marque Thermor est devenue le nouveau sponsor officiel du Madrid Club de Fútbol Femenino (CFF) en Espagne.
- Participation à l'édition 2022 de la course solidaire en faveur d'Habitat et Humanisme qui a mobilisé plus de 200 collaborateurs sur l'ensemble de nos sites.

4/4/ 4/ Méthodes de travail collaboratif

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 à la satisfaction clients au sein du Groupe.

A titre d'exemple, les actions collaboratives sont :

- 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 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.
- 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 font vivre 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.
  - Sur le site de Meyzieu, le LAB Services a pour 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 m², situé dans le Laboratoire. C'est un lieu de créativité ouvert à tous les salariés pour animer, modéliser et développer leurs idées.
- 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, 201 équipiers élus dialoguent régulièrement avec les directions de sites respectives. En 2022, ce dialogue permanent s'est traduit par 193 réunions avec les instances représentatives du personnel et 106 réunions de négociation collective permettant ainsi la signature de 43 accords. Aucun jour de grève n'a eu lieu en 2022.
- En Autriche, le personnel est représenté principalement par deux syndicats. Cinq accords ont été signés en 2022. Une réunion mensuelle (voire plus si besoin) est organisée entre le DRH et les représentants du personnel. Aucun jour de grève n'a eu lieu en 2022.
- Au Royaume-Uni, 13 salariés élus dialoguent régulièrement avec la direction. A lieu, chaque mois, une réunion du Forum des employés qui comprend des représentants du syndicat GMB. Des réunions mensuelles sur la santé et la sécurité au travail sont également organisées. Les réunions sur les salaires ont permis d'aboutir à la signature d'un accord avec les représentants syndicaux. Aucun jour de grève n'a eu lieu en 2022.

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.

5 Enjeux Sociétaux

5/1/ Éthique des affaires

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

Le Groupe a initié fin 2022 une démarche d'amélioration de la gestion de sa politique d'éthique des affaires, plus particulièrement sur le volet de la lutte contre la corruption, dont les premiers résultats seront analysables en 2023 en étant accompagné d'un prestataire de services spécialisé. Un outil informatique de ce prestataire va permettre la centralisation des cartographies et des plans d'actions en matière de conformité.

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

5/1/ 1/ Charte anti-corruption

Cette charte a pour objectif de permettre aux collaborateurs 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 diffusées sur les sites 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 Groupe Achats Responsables.
Les axes de cette démarche reposent sur les éléments suivants :

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

L'année 2022 a été marquée par des avancées significatives dans nos pratiques Achats Responsables : la réalisation d'une charte Achats Fournisseurs et l'application sur les audits fournisseurs d'une nouvelle grille d'évaluation relative aux aspects environnementaux & sociaux.

5/3/ Relations avec les parties prenantes

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 2022, les actions principales de « Chaleur Partagée » ont été réalisées sous forme de dons en nature.
À 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 en Île-de-France, Normandie et Alsace.
- 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. En 2022, le Fonds de dotation du Groupe a participé à l'événement, en organisant une course solidaire au sein du GROUPE ATLANTIC. Plus de 6.000 km ont été parcourus par les collaborateurs du groupe, permettant ainsi de verser la somme de 6.000 € à Habitat et Humanisme.

« Chaleur partagée » a également continué de développer son partenariat avec les Compagnons Bâtisseurs, notamment par des formations sur les produits Ventilation Double Flux et chauffe-eau thermodynamique et sur l'habilitation électrique. Un don de 50 chauffe-eau a également été effectué en faveur de Solibat France.

De plus, en 2022, le fonds de dotation du Groupe a également soutenu d'autres associations comme Solidarité Nouvelle

FONDS DE DOTATION CHALEUR PARTAGÉE

pour le Logement, le Réseau Eco-Habitat, Lazare, Toit à moi. À noter tout particulièrement la fourniture de 35 chauffe-eau pour la Halte des Femmes avec l'association Alynea.

En 2022,le Groupe a également livré 200 convecteurs depuis son site d'Odessa au profit de l'association ukrainienne « *Fortechnyi (réseau Electriciens du Monde)*. En 2022, Chaleur Partagée aura ainsi soutenu plusieurs projets favorisant la lutte contre la précarité énergétique pour une valeur de dons valorisée à 87 K€.

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...

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 installeurs et des partenaires.

À ce jour, le Groupe compte 8 espaces de formation à l'international et 10 centres de formation répartis sur toute la France. 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).
- Campus Atlantic : plateforme 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, sont proposés :

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

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

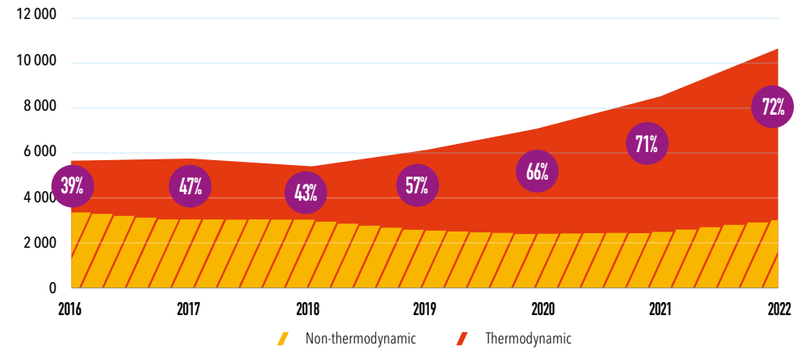
- Plateforme d'assistance internet, application tablette, service pièces détachées, aide au dimensionnement...
- Cartons d'emballages pédagogiques synthétisant les règles et bonnes pratiques de pose, des conseils pour la sélection et l'installation du matériel (ventilation individuelle).

NOMBRE DE FORMATIONS CLIENT

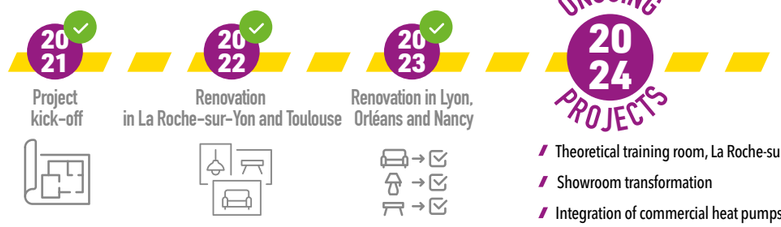
➔ Indicateur clé de performance : en 2022, en France, les centres de formation ont accueilli 7330 stagiaires externes (+55% par rapport à 2020).

Les formations en Thermodynamique constituent la majeure partie cette évolution. En 2022 elles représentent à elles seules 72% de l'activité de formation interne. De ce fait, la capacité thermodynamique des locaux a dû être augmentée sur les centres de formations, plusieurs aménagements ont ainsi été menés sur l'année et d'autres sont à venir sur 2023 et 2024.

ÉVOLUTION DE LA PART DES FORMATIONS THERMODYNAMIQUES DEPUIS 2016



AMÉNAGEMENT DES CENTRES ACTUELS

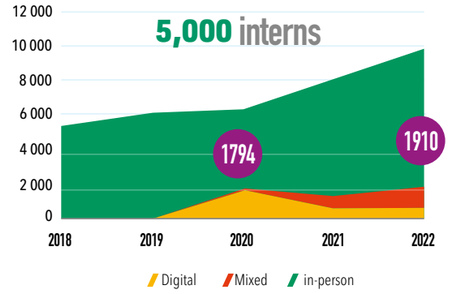


- Theoretical training room, La Roche-sur-Yon
- Showroom transformation
- Integration of commercial heat pumps in Boz / Pont-de-Vaux

En 2022, le GROUPE ATLANTIC développe également son offre en formations digitales avec la mise en place de campus digitaux pour ses clients. 1910 stagiaires sont ainsi recensés dans le cadre de formations digitales ou mixtes et 3900 utilisateurs des modules digitaux hors session.

L'ACTIVITÉ DIGITAL LEARNING : SESSIONS ET HORS-SESSION

Influence of Digital Learning in our trainings



Digital Learning module users excluding training

3 900

Hello G.A	MON COACH Jauter	LIVE
1 500	1 200	400
atlantic	INNOVERT	La sécurité
360	340	150

Parmi les nouveautés pour l'année 2022, le pôle formation lance une nouvelle certification dans le domaine de la ventilation.

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.

5/4/ Création et préservation des emplois

En 2022, le GROUPE ATLANTIC a contribué significativement à créer des emplois : le nombre total de collaborateurs à atteint 12 700 (11 600 en 2021), soit une évolution de + 9,5 % par rapport à l'exercice précédent.

6 Enjeux Environnementaux

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.

Les audits énergétiques réglementaires de la plupart des sites industriels français du Groupe arrivant à échéance, ils seront réalisés sur l'année 2023, et permettront de voir l'évolution relativement à la précédente campagne.

En parallèle, certains sites tertiaires de GROUPE ATLANTIC sont soumis au dispositif éco-efficacité tertiaire, leur imposant une réduction de consommation d'énergie pouvant aller jusqu'à -60% en 2050 par rapport à la mesure d'une année de référence.

Le contexte de l'année 2022 a poussé les sites à entreprendre des démarches de réduction des consommations d'énergie importante, avec l'appui des équipes. Des mesures ont été prises, agissant sur différents leviers.
Sur le chauffage, avec la diminution des températures de consigne des bâtiments et la réduction des plages de chauffe. Sur le process, une réflexion sur la cuisson des cuves émaillées a permis de réduire de plusieurs MWh mensuels la consommation du site de Saint-Louis. Enfin, sur l'équipement, avec l'arrivée sur plusieurs sites de nouveaux compresseurs à vitesse variable, et le remplacement par des éclairages par des LED.

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 à 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, 11 des 13 sites sont soumis au régime des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement et sont déclarés ou autorisés à exploiter auprès de la Préfecture du département concerné. Les sites internationaux ont également toutes les autorisations environnementales nécessaires à leurs activités.

Le site d'Arcueil en France possède plusieurs certifications qui permettent d'attester de la performance environnementale du bâtiment, telles que « HQE[15] », « BREEAM[16] » ou « Effinergie+ ». Le site industriel de Boz en France a été également certifié « HQE » lors de sa construction

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

- Club Environnement : Ce club a pour vocation de réunir régulièrement les quinze responsables environnement des sites industriels, dans l'objectif d'améliorer les pratiques et d'échanger sur les projets mis en place sur chaque site. Courant 2022 le Groupe a réalisé le premier Club Environnement avec la participation des responsables environnementaux des sites internationaux.
- Les analyses environnementales des sites industriels démarrées en 2018, ont été freinées par la crise sanitaire depuis 2020. Cette démarche permet d'identifier les principaux aspects et risques environnementaux qui touchent un site industriel. Une refonte de l'outil d'analyse est programmée courant 2023 et des nouveaux audits seront réalisés pendant l'année sur cette nouvelle base.
- WeGA (Ways to Excellence at GROUPE ATLANTIC) : Une démarche GROUPE ATLANTIC ayant pour but d'atteindre l'excellence opérationnelle à l'aide d'un modèle interactif : les GAP (Groupes Autonomes de Progrès). Les responsables environnement des sites industriels ont travaillé pendant 2022 sur la création des roadmaps sur les thématiques environnementales à inclure sur le pilier Sécurité du programme WeGA. Des axes environnementaux ont été développés sur les roadmaps existantes, mais aussi 2 nouvelles roadmaps ont été intégrées sur le pilier : « Emissions & Déchets » et « Gestion efficace des ressources ».

15- HQE = Haute Qualité Environnementale.
16- BREEAM = Building Research Establishment Environmental Assessment Method

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. Sensibilisation environnementale :
  Après avoir lancé, à partir de 2020, quelques ateliers de sensibilisation à la Fresque du Climat (outil collaboratif sur les causes et impacts du réchauffement climatique élaboré par l'association du même nom sur la base des rapports du GIEC), une quarantaine d'ateliers, permettant la participation de 8 personnes au maximum pour un animateur/ une animatrice, a été menée en 2022 sur certains sites du Groupe.
  Cette démarche a permis la formation de 17 animateurs et animatrices internes ainsi que la sensibilisation de 365 collaborateurs et collaboratrices aux enjeux du réchauffement climatique.

6/2/ 2/ Utilisation durable des ressources

Voici quelques exemples d'actions réalisées en 2022 :

- Pilotage de la consommation d'énergie et d'eau : suivi et analyse pluriannuel réalisé sur la majorité des sites du GROUPE ATLANTIC avec des plans d'actions identifiés sur les grands postes de consommation.

Malgré une hausse de sa production atteignant 3% entre 2021 et 2022, les données relatives à la consommation d'eau, de gaz, d'électricité mais aussi celles relatives à la production de déchets dangereux et non dangereux sont en baisse.

Les chiffres clefs 2022 sur ces indicateurs sont les suivants :

CONSOMMATIONS DE GAZ
123 M° KWH
(129 M° en 2021)

CONSOMMATIONS D'ÉLECTRICITÉ
66 M° KWH
(66,4 M° en 2021)

CONSOMMATIONS D'EAU
193 000 M³
(195 000 m3 en 2021)

Déchets industriels : 17 405 Tonnes dont 93% de déchets non dangereux (23 800 Tonnes en 2021)

- Le décret tertiaire sur la performance énergétique entré en vigueur en 2022 imposait aux sociétés ayant des bâtiments tertiaires de plus de 1000 m² de déclarer leurs consommations au 31/12/2022. 22 sites du GROUPE ATLANTIC sont concernés par celui-ci, avec l'engagement de réduire de 40% leurs consommations d'ici 2030 et 60% en 2050. Les sites du GROUPE ATLANTIC cherchent à utiliser l'eau en circuit fermé dans les process, afin de limiter la consommation.
- Une politique de modernisation des lignes de production intégrant les contraintes d'économie d'énergie, de protection de l'environnement et d'écoconception des produits à été mis en place.
- Le remplacement progressif des chariots de manutention du GROUPE ATLANTIC à moteurs thermiques pour des moteurs électriques est en cours.

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).

Indicateur de suivi : En 2022, les sites du groupe concernés ont généré 17405 tonnes de déchets (en baisse de 27% par rapport à 2021)

À titre d'exemple, en 2022, le site de Fontaine en France continue à réaliser de nets progrès en matière de gestion et de réduction de ses déchets : le bois, avant broyé et incinéré, est maintenant revalorisé en palettes à 90% ; les films plastiques auparavant mis dans le DIB, sont maintenant recyclés.

En effet, par rapport à 2021, le site a diminué d'environ 31% sa production de DIB[17] :

- 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 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 plaquettes 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. Cette prime a été étendue au vélo classique et à la trottinette pour les collaborateurs GA Synergy.
- Un Geste pour l'Environnement : une campagne de sensibilisation a été lancée en collaboration avec les responsables environnement des sites afin d'identifier les messages clés à diffuser aux opérateurs sur les enjeux environnementaux. Les thématiques abordées sont : tri des déchets, compatibilité et rétention des produits chimiques, fuites d'air, d'eau, entre autres... Un shooting photo des principaux gestes a été réalisé sur le site de Boz en France. Les affiches seront diffusées au premier trimestre 2023 à l'ensemble des sites du Groupe.

17- DIB=Déchets industriels banals.

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 15 sites, en France et à l'étranger, dont les sites industriels les plus significatifs. Cette campagne, réalisée au cours de l'année 2022, a porté sur les données de l'année 2021.

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

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

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

Cette démarche a permis :

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

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

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

➔Indicateur clé de performance : au total, d'après le Bilan Carbone réalisé, les activités du GROUPE ATLANTIC sont liées à l'émission de :

69 538 169 TCO2E
(en 2021 sur le périmètre audité)

88 000 TC02E
(sur le périmètre total Groupe extrapolé)

6/4/ Offre Durable

Le GROUPE ATLANTIC a lancé un plan de ambitieux de développement de solutions décarbonées. Ces solutions reposant sur le principe de la thermodynamique (ENR), représentent en 2022 30% du chiffre d'affaires du Groupe (contre 15% 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). Ces derniers anticipent et préparent l'application des différentes dispositions réglementaires qui impactent l'activité du Groupe en matière de RSE.

La loi AGEC française (loi Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire) est un bon exemple, elle introduit : la communication des qualités et caractéristiques environnementales des produits vendus au consommateur, la mise en place des consignes spécifiques pour le tri des produits soumis à la REP et destinés aux consommateurs (TRIMAN), la création de nouvelles filières REP, la stratégie de suppression des plastiques à usage unique, etc...
Les équipes en interne se sont organisés dès 2020 pour comprendre et pour répondre à ces nouvelles exigences.

Dans le cadre des nouvelles réglementations, dont AGEC, et des demandes clients, la disponibilité des données RSE relatives à nos produits devient cruciale. Afin de répondre à ces demandes, l'équipe RSE a lancé fin 2022 un projet visant à identifier les données pertinentes à suivre, et à les rapporter via une base de données commune permettant la communication externe. Ce projet concerne toutes les divisions du groupe et doit se dérouler sur les deux prochaines années.

GROUPE ATLANTIC possède les autorisations nécessaires pour importer des produits préchargés en fluides frigorigènes en Union Européenne, selon les obligations annoncées par le règlement F-gas[18] et procède aux déclarations des quantités de gaz à serre (HFC) mises sur le marché, tant auprès des autorités européennes que françaises.

Un organisme extérieur, EcoMundo, mandaté par la direction des achats consulte systématiquement tous les fournisseurs sur les réglementations européennes REACH, ROHS, Polluants Organiques Persistants (POP) et Nanoparticules.
Cette campagne a pour but d'assurer la conformité ou d'identifier les articles qui pourraient contenir certaines substances dangereuses pour la santé humaine et l'environnement. Pour REACH, les informations collectées par EcoMundo, ont permis d'identifier qu'un peu moins de 10% des produits contiennent des SVHC[19].

➔Indicateur de performance : nombre de sites couverts par an par la consultation EcoMundo.
En octobre 2022, le Groupe a de nouveau élargi le périmètre de la campagne. 29 sites industriels sont désormais couverts par celle-ci, contre 4 en 2020 et 21 en 202. Les templates de collecte d'informations auprès des fournisseurs ont également été complétés sur les métaux précieux et les terres rares, afin d'intégrer les nouvelles exigences de l'article 13 de la loi française dite "AGEC" (Anti Gaspillage et Economie Circulaire).

18- Règlement (UE) n ° 517/2014 du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relatif aux gaz à effet de serre fluorés.
19- SVHC=Substance of Very High Concern

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 deux objectifs principaux :

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

Profil Environnemental Produit (PEP) :

- 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 LCIE Bureau Veritas CODDE). Formation de 20 experts à l'utilisation de ce logiciel.
- Processus d'élaboration des PEP identique dans les sites de production concernés au sein du Groupe.
- Collaboration étendue aux autres sites de production et à nos fournisseurs pour l'élaboration des PEP.

➔Indicateur clé de performance : nombre de déclarations environnementales.

En 2022, le Groupe dispose de 52 PEP valides enregistrés sur la base PEP ecopassport® : *http://register.pep-ecopassport.org/*, tous disponibles également dans la base INIES (base de données de référence pour l'application de la RE2020).

Par ailleurs, le Groupe a participé à 6 nouveaux PEP collectifs réalisés par le syndicat UNICLIMA disponibles également dans la base INIES.

Le nombre de PEP disponibles sur les produits de marque Atlantic et Thermor a plus que doublé par rapport à 2021 afin de répondre à la demande croissante du marché du neuf portée par l'application de la RE 2020. GROUPE ATLANTIC a ainsi retrouvé sa place de leader en tant que fournisseur de données environnementales sur les équipements CVC.

Une nouvelle réglementation française publiée en octobre 2022 sur les déclarations environnementales produits impacte la démarche du Groupe qui a conduit à la formation des experts en décembre 2022 et à la refonte des outils utilisés pour réaliser les PEP. Le Groupe sera en mesure de produire à nouveau des PEP à partir du 2ème trimestre 2023.

L'objectif du Groupe en 2023 est d'étendre la réalisation de PEP sur des produits destinés à la rénovation et au marché européen.

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

- Évolution des produits et de leurs emballages en veillant à diminuer les impacts environnementaux générés aux différentes étapes de leur cycle de vie. Sont concernés les nouveaux produits, au fur et à mesure du déploiement de l'éco-conception au sein des services Recherche et Développement. Par exemple :
  - Chauffe-eau thermodynamique sur air extrait contenant un fluide à faible impact environnemental
  - Remplacement des cales en PSE dans les emballages de produits et développement d'emballages réutilisables
- Évaluation du taux de recyclabilité des produits et des emballages via des outils de calcul disponibilisés par les éco-organismes ECOSYSTEM et CITEO
- Remplacement progressif des fluides frigorigènes à fort impact sur le réchauffement climatique. Par exemple :
  - Gammes des pompes à chaleur et climatiseurs (sauf VRF) : passage au R32 (GWP de 675) au lieu du R410A (GWP de 2100)
  - Gamme de PAC monobloc au R452B dont le GWP est de 698 (selon 4ème rapport du GIEC et 675 selon le 5ème rapport)

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

Laboratoires GROUPE ATLANTIC :

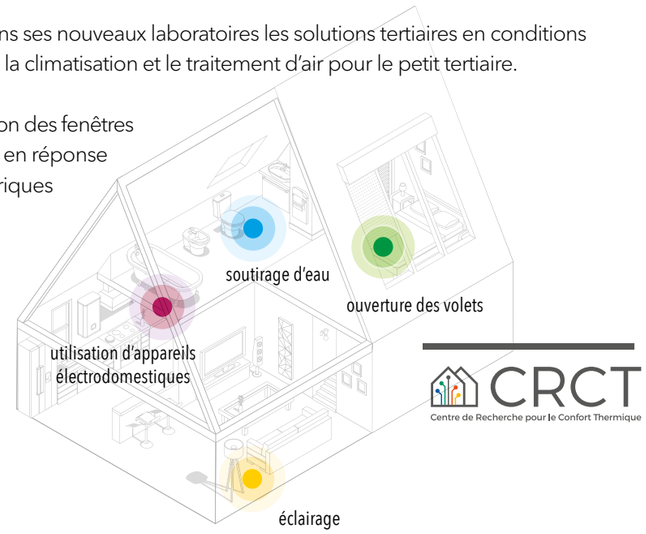
Le GROUPE ATLANTIC investit fortement dans le développement d'un véritable réseau de laboratoires au sein de ses sites industriels, avec des méthodes et des standards partagés. À ce jour, le Groupe détient 22 laboratoires (11 en France et 11 à l'international). Ces laboratoires fonctionnement comme un outil d'optimisation de la conception de ses produits.

Centre De Recherche Pour Le Confort Thermique (CRCT) :

Composé de deux maisons jumelles laboratoire (Castor et Pollux), ce Centre est situé à Orléans, en France. Les solutions de confort thermique y sont testées en condition réelle dans deux maisons identiques en tous points (même bâti, même mobilier, même exposition aux conditions climatiques). Chaque maison est équipée de systèmes de chauffage, d'eau chaude sanitaire et de climatisation 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_2, et s'assurer ainsi de la pertinence de ses choix technologiques.

Depuis 2021, l'équipe responsable du CRCT teste dans ses nouveaux laboratoires les solutions tertiaires en conditions réelles. Ces programmes d'essai incluent le chauffage, la climatisation et le traitement d'air pour le petit tertiaire.

En 2022, le CRCT a installé une fonction d'automatisation des fenêtres et portes internes au sein des deux maisons laboratoire en réponse aux demandes des clients internes. Les armoires électriques ont également été changées afin d'augmenter le nombre de capteurs pouvant y être installés.



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 comme tel :

« Il peut être fait obligation aux producteurs, importateurs et distributeurs de ces produits ou des éléments et matériaux entrant dans leur fabrication de pourvoir ou de contribuer à l'élimination des déchets qui en proviennent. »

Article L. 541-10 du code de l'environnement

Dans ce cadre, le Groupe a adhéré à des éco-organismes afin de contribuer à la fin de vie des équipements, 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'Equipements Electriques et Electroniques en fin de vie en France (DEEE). Le Groupe participe activement aux instances de gouvernance au sein d'ECOSYSTEM (conseil d'administration et comités opérationnels) afin de suivre la performance de la collecte des DEEE et son financement.

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

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

En 2022, ECOSYSTEM a collecté et traité, pour le compte du GROUPE ATLANTIC, 1 858 334 équipements électriques en fin de vie. Pour les ventes réalisées en dehors de la France, les filiales adhèrent à des éco-organismes locaux ou ont mis en place un système individuel pour la gestion en fin de vie des appareils.

➔Indicateur clé de performance : taux de collecte théorique des DEEE par l'éco-organisme ECOSYSTEM.

En 2022[20], en France, le taux de collecte théorique des DEEE, rapportée à la contribution du GROUPE ATLANTIC est de 50,7%.

Le consortium EMAT créé en application de la loi française AGEC pour la mise en place d'un dispositif national de traçabilité des déchets issus de chantiers de démolition et réhabilitation des bâtiments, auquel le GROUPE ATLANTIC avait adhéré en 2020, a été dissout. Un nouvel organisme devrait être constitué au cours de l'année 2023.

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

ATLANTIC
SOCIÉTÉ FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT
THERMIQUE

SOCIÉTÉ ANONYME
À DIRECTOIRE
ET CONSEIL DE SURVEILLANCE
AU CAPITAL DE 14.055.488,50 EUROS
44 BOULEVARD DES ETATS-UNIS
85000 LA ROCHE-SUR-YON
562 053 173 RCS LA ROCHE-SUR-YON