

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2025 / EXERCICE 2024

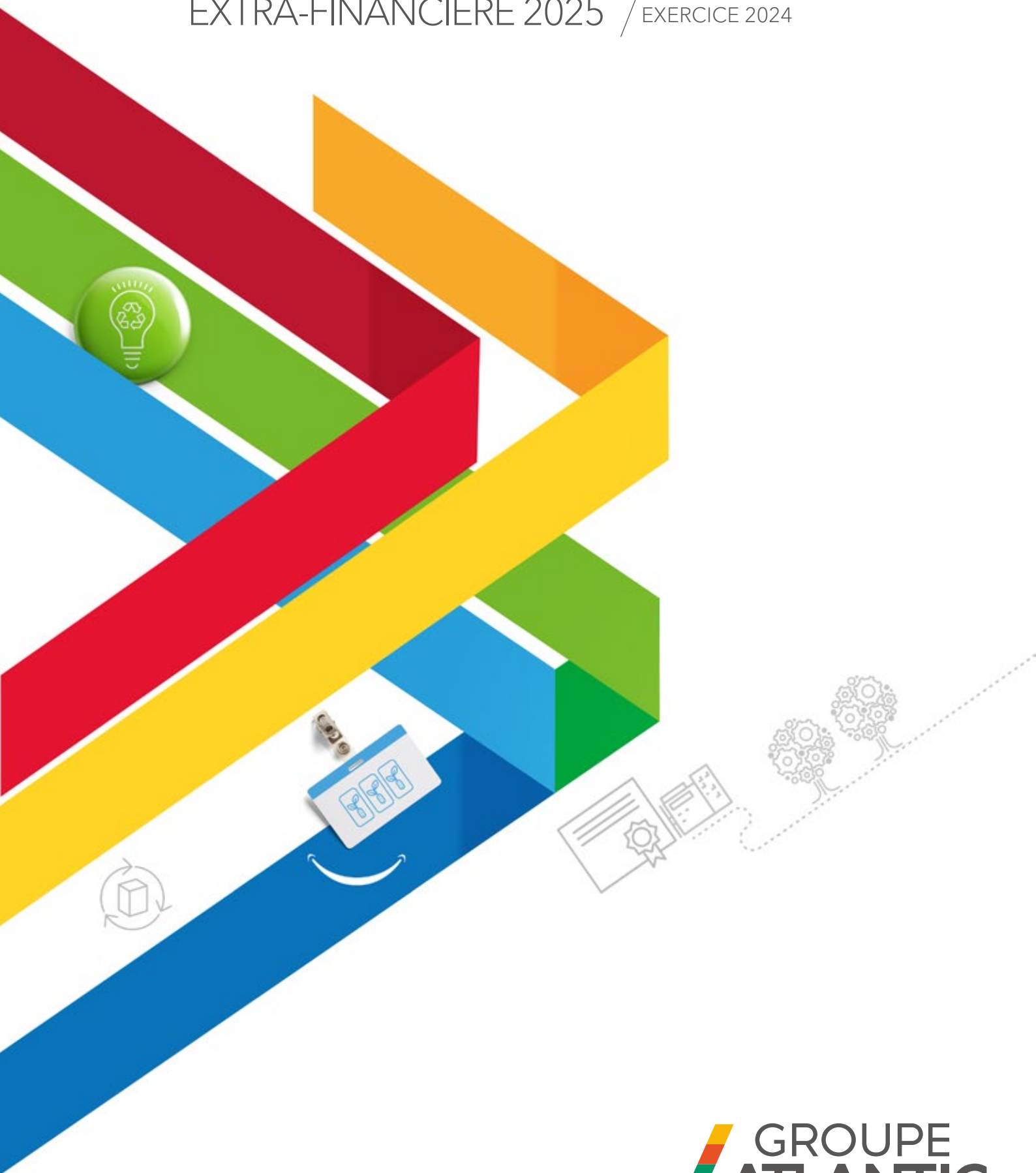


Table des matières

1. Informations générales	P. 04
1.1 Modèle d'affaires	P. 04
1.2 Gouvernance RSE	P. 14
1.3 Dialogue avec les parties prenantes	P. 16
1.4 Analyse de double matérialité	P. 17
2. Enjeux Environnementaux	P. 18
2.1 Déclaration Environnementale du GROUPE ATLANTIC	P. 18
2.2 Changement climatique	P. 19
2.2.1 Maîtrise de l'empreinte carbone	P. 20
2.2.2 Consommations d'énergie et d'eau	P. 21
2.2.3 Système de management de l'environnement des sites	P. 22
2.2.4 Sensibilisation et actions à destination des salariés	P. 23
2.3 Pollution	P. 25
2.3.1 Pollution et gestion des déchets	P. 25
2.3.2 Substances préoccupantes	P. 26
2.4 Eco-conception et économie circulaire	P. 27
2.4.1 Démarche environnementale des produits	P. 27
2.4.2 Innovation	P. 29
2.4.3 Responsabilité Elargie du Producteur	P. 30
2.4.4 Loi AGECE	P. 32
2.4.5 Durabilité	P. 32
2.4.6 Réemploi	P. 33

3. Enjeux Sociaux	P. 34
3.1 Personnel de l'entreprise	P. 34
3.1.1 Santé et sécurité au travail	P. 35
3.1.2 Formation, recrutement et fidélisation des talents	P. 37
3.1.3 Le dialogue social	P. 41
3.1.4 Egalité homme/femme	P. 42
3.1.5 Qualité de vie au travail	P. 43
3.1.6 Démarche handicap	P. 45
3.1.7 Création et préservation des emplois	P. 46
3.2 Satisfaction client	P. 47
3.3 Formation de la filière	P. 48
3.4 Mécénat	P. 50
4. Enjeux de Compliance	P. 52
4.1 Éthique des affaires	P. 52
4.1.1 Programme anti-corruption	P. 52
4.1.2 Dispositif d'alerte	P. 53
4.1.3 Protection des données personnelles	P. 53
4.1.4 Cybersécurité	P. 54
4.2 Politique achats	P. 55
5. Note méthodologique	P. 56

1 Informations Générales

1 / Modèle d'affaires

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

GROUPE ATLANTIC s'est confié la mission suivante :

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

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

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

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



RESSOURCES CLÉS

GROUPE ATLANTIC peut s'appuyer sur :

- Des équipes industrielles et commerciales compétentes, bénéficiant de programmes de formation.
- 11.782 salariés à travers le monde (chiffre incluant les contrats temporaires).
- Des usines réparties en France (14 sites industriels) et dans des pays permettant un approvisionnement proche de ses marchés en croissance ou émergents (19 usines ou sites de fabrication).
- Une politique R&D tournée vers l'éco-conception des produits, l'innovation et les produits connectés.

ACTIVITÉS (PRODUCTION, DISTRIBUTION...)

GROUPE ATLANTIC a pour activités :

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

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

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



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

MARCHÉS, PRODUITS, CLIENTS

MARCHÉS

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

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

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

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

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

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

PRODUITS

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

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

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

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

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

SOLUTIONS INDIVIDUELLES

Radiateurs et sèche-serviettes	Chauffe-eau électriques et énergies renouvelables (de 15 à 400 L)	Chaudières gaz / fioul	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 sol gaz	Pompe à chaleur hybride	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
				
Pompe à chaleur air/eau				

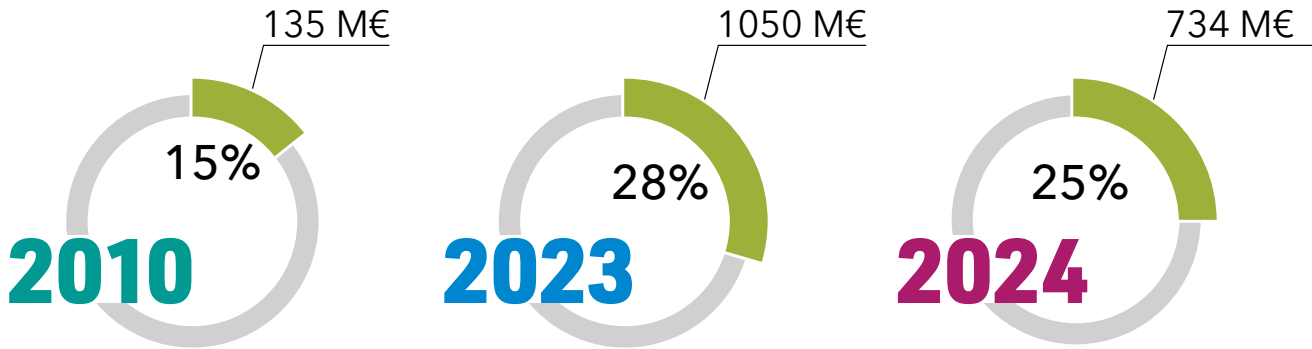
RÉPARTITION DU MIX ÉNERGÉTIQUE

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

Les difficultés des marchés de la construction neuve et de la rénovation observées depuis 2023, ont conduit en 2024 à une baisse du chiffre d'affaires brut de gestion total de 9% et à un net repli de la part des produits et solutions ENR atteignant 25% contre 28,4% en 2023. La demande des marchés s'est ainsi réorientée vers des solutions à énergies fossiles moins coûteuses (chaudières) au détriment de solutions thermodynamiques comme les pompes à chaleur.

PART DES SOLUTIONS ET PRODUITS INTÉGRANT DES ENR DANS LE CA BRUT TOTAL DU GROUPE EN 2024 : 25%

INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE



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

CLIENTS

Les clients du Groupe sont principalement issus de deux réseaux :

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

TENDANCES ET PERSPECTIVES

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

L'année 2024 a vu l'aboutissement et la montée en charge des projets industriels suivants :

- Nouvelle usine à Istanbul portée par la société Erensan, qui fabrique des chaudières de grande et très grande puissance.
- Le début des activités de la société Cotherm Romania qui fabrique des thermostats.

Le projet industriel de Groupe Atlantic Romania est toujours en cours de développement et d'industrialisation. L'année 2025 devrait voir le début de la production de ballons indirects qui viendront se coupler à des pompes à chaleur.

Concernant la nouvelle usine à Chalon sur Saône dédiée à la fabrication de pompes à chaleur, la première pierre de ce projet industriel conséquent a été posée en novembre 2024 avec pour objectif d'être opérationnel en janvier 2026.

Dans un objectif de recentrage, le Groupe a décidé d'arrêter les activités portées par :

- La société Innovert (plafonds chauffants) en France courant 2025.
- La société Hautech (PAC géothermique) pour le marché allemand à la fin de l'année 2024.

Un des objectifs du Groupe est de renforcer son positionnement sur le marché de la ventilation et de la qualité de l'air intérieur. Dans cette perspective, le Groupe a pris une participation à hauteur de 50% dans la société Eneko, société turque de fabrication et commercialisation de produits de ventilation.

Le conflit russo-ukrainien s'est prolongé au cours de l'année 2024. GROUPE ATLANTIC a maintenu sa présence dans ces deux pays. L'usine Ukratlantic a pu continuer ses activités au cours de l'année 2024. Le Groupe a maintenu son gel des investissements en Russie.



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

GROUPE ATLANTIC DANS LE MONDE



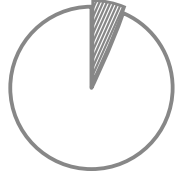
11 780
COLLABORATEURS



33
SITES INDUSTRIELS



2,8 Md€
CHIFFRE D'AFFAIRES NET



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



ÉVOLUTION 2024:

Site industriel:
Début de la construction de l'usine située à Chalon-sur-Saône

*Informations au 1^{er} janvier 2025

ÉVOLUTION DU GROUPE DEPUIS 2015

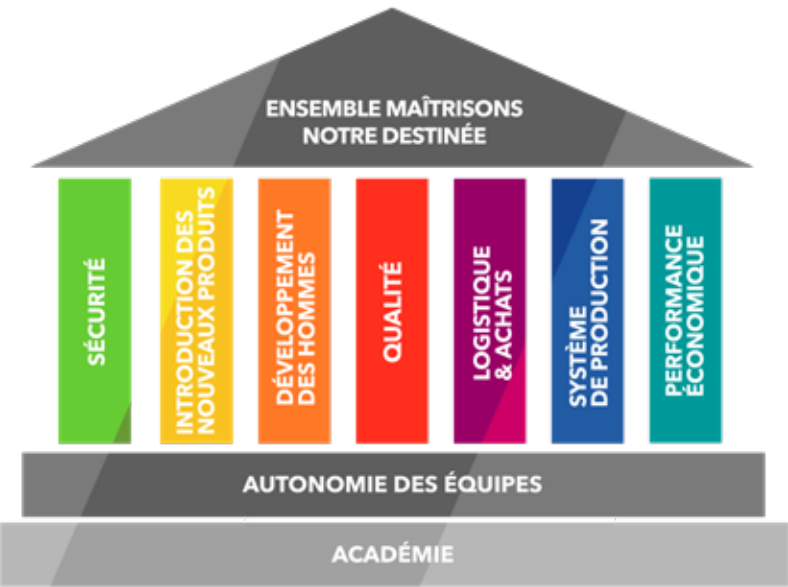
CROISSANCE ORGANIQUE ET EXTERNE



WAYS TO EXCELLENCE AT GROUPE ATLANTIC

EXCELLENCE OPERATIONNELLE

En 2020, GROUPE ATLANTIC a lancé une démarche d'amélioration continue auprès des équipes industrielles, nommée We G.A - Ways to Excellence at GROUPE ATLANTIC, avec pour mission de guider les équipes actuelles et futures vers la performance et la satisfaction client, grâce à l'animation de communautés métiers, la facilitation des partages, et la capitalisation des meilleures pratiques. Il s'agit donc de s'améliorer au quotidien, quel que soit son site ou son domaine d'activité dans l'industrie.



We G.A s'articule autour de **7 piliers** couvrant tout le champ des opérations industrielles et repose sur **2 fondations** :

- Piliers :**
- ✓ Sécurité
 - ✓ Introduction des nouveaux produits
 - ✓ Développement des Hommes
 - ✓ Qualité
 - ✓ Logistique & achats
 - ✓ Système de production
 - ✓ Performance économique
- Fondations :**
- ✓ Autonomie des équipes
 - ✓ L'Académie (= transmission du savoir par des modules de formation)

Chaque pilier est composé de feuilles de route, qui sont écrites avec les équipes, car We G.A est avant tout un projet collaboratif. Les feuilles de route détaillent comment aller vers l'Excellence, en quatre étapes : niveau 0, 1, 2 et 3 qui est le « niveau Excellent ». Une fois le niveau 0 atteint, chaque site décide en autonomie de la vitesse à laquelle il veut atteindre les étapes suivantes, pilier par pilier, et l'intègre dans son plan à 3 ans.

Le programme We G.A de l'industrie a inspiré la mise en place d'autres démarches :

- ✓ La Finance Groupe a lancé We G.A Finance. Cette initiative vise à offrir des avantages clés en matière de finance, comme plus d'assurance à nos parties prenantes, des chiffres rapides et fiables, et la standardisation des processus financiers.
- ✓ We G.A Commerce est en cours de construction. A date : les piliers, les thématiques qui les composent, et la logique globale ont été définis. Une ambition pour chacune des thématiques a été inscrite. L'objectif visé est de répondre aux attentes des clients en termes d'excellence.

1 / 2 / Gouvernance RSE

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

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

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

Pour renforcer le pilotage des émissions carbone de nos activités, un comité Bilan Carbone a été mis en place en 2022 avec la Direction Générale. L'animation du fonds de dotation du Groupe a été intégré à la Direction RSE en octobre 2022.

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

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

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

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



L'année 2024 a permis de déployer ces 4 engagements auprès de l'ensemble des équipes du Groupe.

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

1. Produits

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

2. Sites

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

Sur les volets social et sociétal, la direction RSE collabore avec les autres directions du Groupe (RH, Achats, Fonds de dotation ...) pour consolider les données, mettre en place des KPI de suivi et initier de nouveaux projets dans ces domaines pour améliorer la performance RSE du Groupe. La direction RSE pilote par ailleurs l'élaboration de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Elle prend en charge les études/questionnaires RSE en provenance des clients & partenaires. Elle participe à l'audit des pratiques RSE mené par le cabinet de scoring EcoVadis.

Le Groupe a obtenu en 2024 la note de 66/100 soit **une amélioration de 11 points par rapport à 2023** (niveau Bronze) qui le situe 15 points au-dessus de la moyenne de l'industrie (moyenne à 51/100 pour 2024). Les progressions les plus fortes en 2024 l'ont été sur les volets Ethique, Environnement et Droits humains.



1 / 3 / Dialogue avec les parties prenantes

GROUPE ATLANTIC entretient un dialogue continu avec ses parties prenantes, afin de prendre en compte leurs attentes dans la stratégie de l'entreprise.



Les principales modalités de ce dialogue sont les suivantes :

- **Clients et utilisateurs finaux** : nombreuses interactions tout au long de l'année, retours d'informations via les sites internet des marques, les services clients, enquêtes sur les attentes et la satisfaction des clients, formations dans nos centres (France).
- **Employés et représentants du personnel** : consultation Groupe (tous les 4 ans) auprès de l'ensemble des collaborateurs sur de nombreux thèmes : développement professionnel, bien-être au travail, confiance dans le Groupe..., dialogue social en place sur une majorité des sites.
- **Actionnaires** : assemblée générale, relations avec les organes de direction et de surveillance (Directoire, Conseil de surveillance).
- **Communauté financière** : montage d'un prêt durable avec le pool bancaire du Groupe.
- **Fournisseurs** : signature de la charte achats responsables, audits sur site.
- **Autorités réglementaires** : participation à des réunions/commissions avec les pouvoirs publics.
- **Associations professionnelles et éco-organismes** : membres actifs → participation à la gouvernance, aux groupes de travail, comités techniques.
- **Communautés locales** : interactions régulières des sites avec leurs parties prenantes locales (élus, riverains...).
- **Société civile** : écoles → conventions, participation à des forums, interventions auprès des élèves... mécénat → réunions et visites terrains auprès d'associations avec lesquelles nous partageons l'objectif de la lutte contre la précarité énergétique (France).

1 / 4 / Analyse de double matérialité

Dans le cadre de la préparation à la mise en conformité à la directive CSRD, GROUPE ATLANTIC a élaboré sa méthodologie d'analyse de double matérialité en 2024, en suivant les exigences de l'Acte délégué et des ESRS publiés en juillet 2023.

Les enjeux de durabilité ont été analysés selon deux approches :

- La matérialité d'impact : évalue comment le Groupe et ses activités impactent les personnes et l'environnement par ses opérations propre et sa chaîne de valeur.
- La matérialité financière : évalue les risques et opportunités, liés aux impacts des enjeux de durabilité, qui affectent la performance financière du Groupe.

Le process d'analyse de la double matérialité a suivi les étapes suivantes :

- Identification de l'univers d'enjeux à l'analyse de double matérialité.
- Définition des IRO (Impact, Risques et Opportunités) par enjeu pertinent et évaluation de la matérialité de l'impact et de la matérialité financière.
- Validation du process et du résultat en comité RSE.

Les résultats ont été croisés avec des interviews des parties prenantes. Certaines thématiques matérielles ne sont pas encore couvertes par des politiques et plan d'actions. Des groupes projets ont été mis en place pour travailler ces points.

Ci-dessous, les enjeux qui se sont révélés matériels :

Matérialité double (matérialité d'impact et financière) :

- Transition environnementale
- Gaz à effets de serre-Scope 1, 2 et 3
- Energie
- Eco-conception et économie circulaire
- Santé et sécurité des salariés
- Développement des compétences
- Dialogue social
- Pratiques et commercialisations responsables

Matérialité d'impact :

- Substances préoccupantes
- Aléas / risques physiques
- Approvisionnement responsable
- Gestion des déchets
- Consommation d'eau
- Conditions de travail des salariés
- Travail des enfants et travail forcé
- Santé et sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur
- Égalité des genres et de la rémunération
- Lobbying et activités politiques
- Gestion des relations fournisseurs

Matérialité financière :

- Ethique des affaires

- Environnement
- Social
- Gouvernance

2

Enjeux Environnementaux



4/ Maîtriser les déchets générés par ses activités :

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

5/ Développer l'utilisation d'emballages recyclables :

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

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

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

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

- Déploiement d'une politique achats Groupe intégrant des critères de développement durable.
- Diffusion d'une Charte Achats responsables à signer par les fournisseurs.
- Insertion de clauses environnementales et sociales dans les contrats cadres signés avec les fournisseurs.

2/ 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 :

- Audits énergétiques réguliers et mise en conformité des sites concernés par le Décret Tertiaire.
- Mise en œuvre de plans d'action visant la réduction des consommations énergétiques (électrification des process, isolation, récupération de chaleur ...).
- Réalisation d'un bilan carbone consolidé Groupe tous les 4 ans sur les 3 scopes.
- Utilisation d'une plateforme digitale d'enregistrement et de suivi des data CO₂ Groupe.
- Plan de transition produits.

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.
- Installation de boucles de récupération d'eau dans la majeure partie des sites.



2/ 2/ Changement climatique



2/ 2/ 1/ Maîtrise de l'empreinte carbone

Le Groupe Atlantic a réalisé en 2022 une mesure de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) sous la méthodologie Bilan Carbone®. Cette première campagne, portant sur les données de 2021, a couvert les activités de 14 de ses sites industriels en France, au Royaume-Uni et en Autriche, représentant 80% de la valorisation de la production du groupe sur cette période.

En détail,

- ✓ **Scope 1** : 39 761 tCO₂e pour les émissions directes de GES.
- ✓ **Scope 2** : 4 341 tCO₂e pour les émissions associées à l'électricité et aux réseaux de chaleurs.
- ✓ **Scope 3** : 69 494 067 tCO₂e pour les émissions indirectes et la chaîne de valeur.
 - 98% de ce scope est lié à l'utilisation des produits par les clients finaux, par l'emploi de combustibles fossiles et 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.

BILAN CARBONE 2021 : ÉMISSIONS LIÉES AUX ACTIVITÉS DU GROUPE



69 538 169 tCO₂e
(sur le périmètre initial²)



88 000 000 tCO₂e
(sur le périmètre Groupe extrapolé)

INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE

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

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

En 2025, le Groupe Atlantic mesurera l'empreinte carbone de l'activité de sa filiale Néerlandaise, spécialisée dans la ventilation et climatisation.

Une mise à jour de la mesure d'émissions de GES du périmètre audité en 2021 est prévue, portant sur l'année 2025. Les sites concernés sont déjà à pied d'œuvre pour préparer cette campagne, qui pourra s'appuyer sur la montée en compétences et connaissances du Groupe depuis 2021, l'évolution des systèmes de gestion et l'utilisation de la plateforme carbone Traace. Cette plateforme offre un cadre et des outils permettant la collecte, le calcul et l'analyse des données nécessaires.

² Sociétés auditées sur l'exercice 2021 : Ideal Boilers, Hamworthy, Guillot Industrie, SIC, Ygnis Industrie, Atlantic Industrie, CICE, ACTA Industrie, Austria Email AG, Thermor, Flying Faster, SCGA.

2/ 2/ 2/ Consommations d'énergie et d'eau

En 2024, le Groupe a poursuivi ses efforts sur le plan énergétique.

La majorité des sites du Groupe Atlantic effectuent un suivi et une analyse pluriannuelle, avec des plans d'actions identifiés sur les grands postes de consommation. Ils suivent également 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.

Voici quelques exemples d'actions réalisées en 2024 :

- ✓ **Usine de Fontaine (France)** : une campagne d'actions ciblées principalement sur les temporisations et programmation des équipements industriels a permis de réduire de 10% la consommation d'électricité et de 12% la consommation de gaz du site.
- ✓ **Usine du Caire (Egypte) et Izmir (Turquie)** : mise en place des LED sur l'ensemble des sites. 4 341 tCO₂e pour les émissions associées à l'électricité et aux réseaux de chaleurs.
- ✓ **Usine de Saint-Louis (France)** : optimisation des compresseurs par la réduction des temps de marche à vide, afin de réduire la consommation d'électricité et la maintenance.
- ✓ **Usine d'Izmir (Turquie)** : optimisation du process de séchage de la cabine de peinture, ce qui a permis de réduire la consommation du gaz du site de 15%.

Il est également à noter que le décret tertiaire sur la performance énergétique entré en vigueur en 2022 impose aux sociétés ayant des bâtiments tertiaires de plus de 1000 m² de déclarer leurs consommations annuellement. 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 consommations de gaz et d'électricité ont baissé entre 2023 et 2024 (gaz : -6,5%, électricité : -1,8%), principalement dû à la diminution du nombre d'unités fabriquées en raison du contexte marché.

EN 2024, LES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES DU GROUPE* SONT DE 160 635 MWH



GAZ :
101 431 MWH



ÉLECTRICITÉ :
59 205 MWH

INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique.

Des mesures sont également prises pour maîtriser **les consommations d'eau** :

- ✓ **Pilotage de la consommation d'eau** : la majorité des sites utilise l'eau en circuit fermé dans les process, afin de limiter la consommation.
- ✓ **Usine de Boz (France)** : récupération des eaux pluviales grâce à une cuve pour alimenter les usages sanitaires du site.

> **INDICATEUR DE SUIVI : Consommations d'eau du Groupe* en 2024 : 176 870 m³.**

2 / 2/3/ Système de management de l'environnement des sites

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 à l'appréciation des sites.

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

- Le site industriel de Boz a été également certifié « HQE³ », lors de sa construction, et son agrandissement a été réalisé dans le but d'obtenir la certification « BREEAM⁴ ». Quelques actions ont été mises en place dans le cadre des travaux de constructions : préservation de la biodiversité via des barrières protectrices anti batracien, récupération des eaux pluviales de toiture grâce à une cuve pour alimenter les sanitaires, mise en place d'une gestion des déchets de chantier, entre autres.
- Le site d'Arcueil possède plusieurs certifications qui permettent d'attester de la performance environnementale du bâtiment, telles que « HQE », « BREEAM » ou « Effinergie+ ».
- Le futur site de fabrication à Chalon-sur-Saône sera certifié « BREEAM ». Le bâtiment comportera une charpente bois, un apport de lumière extérieure accentué, un système de récupération des eaux pluviales, une gestion des consommations en eau, un pilotage des énergies à l'aide d'une GTC (Gestion Centralisée Technique). Quelques exemples d'équipements prévus : panneaux photovoltaïques en toiture, usage du Cool-Roof pour limiter l'impact solaire, chauffage à partir de Rooftop (PAC), récupération de chaleur de l'installation compresseur...



³ HQE = Haute Qualité Environnementale

⁴ BREEAM = Building Research Establishment Environmental Assessment Method

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

Voici les actions en cours au sein du réseau environnement :

- Club Environnement** : ce club a pour vocation de réunir régulièrement les responsables environnement des sites industriels dans l'objectif d'améliorer les pratiques et d'échanger sur les projets mis en place sur chaque site. Cette communauté Environnement compte aujourd'hui 33 référents qui se sont réunis courant 2024.
- Veille réglementaire** : un webinaire interne portant sur les évolutions réglementaires est proposé 4 fois par an aux référents environnement des sites français. Certains sites font appel à des prestataires spécialisés de veille, afin d'évaluer leur conformité aux nouveaux textes. Les sites présents à l'international s'appuient sur des consultants ou instances gouvernementales locales pour suivre les évolutions.
- Roadmaps sur les thématiques environnementales** dans le pilier Sécurité du programme We G.A.
- Les analyses environnementales** : cette démarche permet d'identifier les principaux sujets environnementaux et leurs impacts sur les sites industriels, dans le but d'évaluer et hiérarchiser ces risques. En 2022, l'analyse environnementale a été inscrite dans le programme WeGA, avec l'objectif de devenir un critère d'évaluation pour l'ensemble des sites. Courant 2024, des outils d'analyse environnementale ont été développés et mis à disposition des sites : deux modules de formation ainsi qu'une grille d'analyse propre aux activités du Groupe. L'outil testé courant 2024 sur deux sites français, va être diffusé plus largement courant 2025.

Tous les sites ont des collaborateurs en charge du management de l'environnement : suivi réglementaire, état des lieux, objectifs, définition de plans d'actions. Ils interviennent notamment sur les sujets suivants :

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

2 / 2/4/ Sensibilisation et actions à destination des salariés

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

- Newsletters sur les actualités et activités RSE
- Partage d'initiatives locales d'économies d'énergie
- Articles dans le journal interne, traduit et distribué sur tous les sites du groupe
- Vidéos « My Impact » qui donnent de la visibilité sur comment les collaborateurs œuvrent à la transition bas carbone depuis leurs activités

Quelques actions de communication sont ciblées pour les opérateurs des sites comme :

- Usine d'Izmir (Turquie)** : pour célébrer la Journée mondiale de l'environnement, GA Izmir a organisé un concours pour les employés de l'usine. Un excellent moyen de sensibiliser à la gestion des déchets et à la pollution. Les employés ont été interrogés sur plusieurs thématiques, dont la politique zéro déchet du site.
- Affiches « Un Geste pour l'Environnement »** : des affiches sont disponibles pour l'ensemble des sites, et dans toutes les langues, concernant les bons gestes à avoir sur site pour maîtriser l'impact sur l'environnement. Cet outil a été mis à disposition des responsables environnement des sites en 2021. Depuis, les référents l'utilisent dans le but de sensibiliser les opérateurs. Les thématiques abordées ont été : tri des déchets, compatibilité et rétention des produits chimiques, fuites d'air, d'eau... Les affiches ont été diffusées sur l'ensemble des sites du Groupe.



La Fresque du Climat, un atelier collaboratif sur les causes et impacts du réchauffement climatique élaboré par Cédric Ringenbach sur la base des rapports du GIEC, a été proposée par et pour les salariés du Groupe à partir de 2020.

Des sessions régulières sont proposées par les animateurs sur certains sites, d'autres sont organisées sous l'impulsion de managers, à destination de leurs équipes.

En 2024, 160 collaborateurs ont participé à des ateliers de Fresque du Climat, ce qui a permis de passer la barre des 1000 participants en cours d'année. Ces ateliers permettent d'intégrer les enjeux du réchauffement climatique dans la culture du groupe, d'accompagner et d'expliquer les raisons des évolutions du secteur vers des solutions bas carbone.

Le GROUPE ATLANTIC souhaite également promouvoir la mobilité douce auprès des salariés :

- ✓ **Des vélos électriques réservables** par les salariés sont disponibles sur les sites de La Roche-sur-Yon en France. Ces vélos sont disponibles avec des kits pour permettre la sécurité des collaborateurs.
- ✓ **Une journée « maintenance de votre vélo »** est organisée sur quelques sites, afin de favoriser l'usage du vélo pour le trajet domicile-travail.
- ✓ **Forfait Mobilités Durables** : une prime de 250€ pour l'achat d'un vélo électrique a été proposée en 2024 sur certaines sociétés.
- ✓ **Usine de Meyzieu (France)** : définition d'un plan de mobilité douce depuis 2023 (avec la mise en place d'une plateforme de covoiturage, l'amélioration des zones de stationnement vélos et trottinettes du site, un complément au remboursement transport classique.
- ✓ **Usine de Knittelfeld (Autriche)** : mise à disposition des collaborateurs de vélos en location.



2 / 3/ Pollution

2 / 3/ 1/ Pollution et gestion des déchets

Plusieurs actions sont menées sur les sites en lien avec la pollution et la gestion des déchets :

- ✓ **Mesures de bruit et suivi des rejets dans l'air et l'eau** : identification d'axes d'amélioration en termes de réduction d'impacts environnementaux et d'amélioration des conditions de travail.
 - **Usine du Caire (Egypte)** : ajout de filtres à la sortie de la presse pour filtrer les gaz d'échappement avant de les rejeter dans l'air.
- ✓ **Gestion des déchets** : des procédures de gestion des déchets sont mises en place sur les sites, à minima avec la séparation des déchets dangereux et non dangereux. Le tri de déchets à la source est assuré en interne ou par le prestataire de déchets. Dans la plupart de ceux-ci, le tri est assuré avec un suivi informatique de la traçabilité (volume, filière, société d'enlèvement).
 - **Usine de Fontaine (France)** : reprise de moules qui ne sont plus en service sur une filière dédiée. Les matières seront valorisées par le broyage pour servir d'isolant, plutôt que d'être incinérées.
 - **Usine de Saint-Louis (France)** : mise en place d'une gestion des déchets plus performante sur le site en passant par la réduction des déchets industriels banaux (DIB) en triant les films plastiques, les palettes, les chiffons et les EPIs souillés, mais aussi en changeant le type de traitement des déchets, de l'enfouissement à la valorisation énergétique. Lorsque c'est possible, les palettes sont réutilisées sur site au lieu d'être renvoyées pour recyclage.
 - **Usine du Caire (Egypte)** : remplacement des palettes en bois traditionnelles par des "slip sheets" ou palettes en carton pour le transport de nos produits. Cette solution permet de charger davantage de produits par transport, ce qui réduit les coûts logistiques et l'empreinte carbone. En 2024 des chariots élévateurs dédiés ont été achetés pour pouvoir mettre en œuvre la solution, et des opérateurs ont été formés pour maîtriser cette nouvelle technologie. La première expédition a eu lieu en décembre 2024 vers la plateforme logistique de Fontaine en France.

Les productions de déchets dangereux et non-dangereux ont baissé entre 2023 et 2024. Cette baisse est visible au total annuel, mais également lorsque l'on rapporte cette donnée au nombre de produits vendus. Ainsi, -4,5% de déchets dangereux et -16% de déchets non-dangereux ont été collectés par produit fabriqué.

> INDICATEUR DE SUIVI : En 2024, les sites du Groupe* ont généré 20 557 tonnes de déchets industriels (dont 92% de déchets non dangereux).

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique.

2/3/2/ Substances préoccupantes

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-gas⁵ 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 puis Assent à compter de septembre 2024), mandaté par la direction RSE, consulte systématiquement tous les fournisseurs sur les réglementations européennes REACH, ROHS, Polluants Organiques Persistants (POP) et Nanoparticules. Depuis 2023, les terres rares, les métaux précieux et les perturbateurs endocriniens ont été rajoutés en lien avec la loi française AGECE (Anti-Gaspillage et Economie Circulaire). Cette campagne a pour but d'assurer la conformité ou d'identifier les articles qui pourraient contenir certaines substances dangereuses pour la santé humaine et l'environnement. Pour REACH, les informations collectées ont permis d'identifier qu'un peu plus de 7% des produits couverts contiennent des SVHC⁶. L'année 2024 a été marquée par le changement de prestataire, ce qui a nécessité une période transitoire jusqu'à fin 2024 afin de basculer vers le nouveau process et les nouveaux outils.

27 SITES INDUSTRIELS SONT COUVERTS PAR LE SUIVI RÉALISÉ PAR L'ORGANISME EXTÉRIEUR

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Près de 3 000 fournisseurs et 40 000 références commerciales ont été concernés par la campagne EcoMundo qui s'est déroulée de septembre 2023 à septembre 2024.



⁵ Règlement (UE) n° 517/2014 du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relatif aux gaz à effet de serre fluorés modifié par le règlement (UE) n° 2024/573 du Parlement européen et du Conseil du 7 février 2024

⁶ SVHC=Substance of Very High Concern (substances extrêmement préoccupantes)

2/4/ Eco-conception et économie circulaire

2/4/1/ Démarche environnementale des produits

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

- ✓ Mieux appréhender les impacts de ses produits sur l'environnement.
- ✓ Concevoir des nouveaux produits plus durables : sont développées à ce jour des déclarations environnementales élaborées sur l'approche d'analyses du cycle de vie des produits. Ces déclarations sont réalisées selon les règles du Programme PEP 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 français.
- ✓ **Méthode** : évaluation des impacts environnementaux générés par ses produits au cours des 5 étapes de leur cycle de vie : fabrication, distribution, installation, utilisation, fin de vie avec, en complément depuis 2023, l'évaluation des bénéfices et charges au-delà des frontières du système (=module D de l'ACV) pour les produits destinés au marché neuf français (respect des normes ISO 14025:2010, ISO 14040:2006, ISO 14044:2006, et EN 50693:2019).
- ✓ **Utilisation du logiciel EIME** (Environmental Improvement Made Easy) d'Analyse de Cycle de Vie (ACV) Produit et de la base de données environnementales développée par LCIE Bureau Veritas CODDE.
- ✓ **Processus d'élaboration des PEP** identique dans les sites de production concernés au sein du Groupe, mis en œuvre par une communauté d'experts.
- ✓ **Collaboration étendue aux autres sites de production et à nos fournisseurs** pour l'élaboration des PEP.



EN 2024, LE GROUPE DISPOSE DE 80 DÉCLARATIONS ENVIRONNEMENTALES PEP

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Ces 80 PEP sont enregistrés sur la base PEP ecopassport® couvrant 583 références commerciales : <http://register.pep-ecopassport.org/>. La majorité de ces PEP sont également disponibles dans la base INIES (base de données de référence pour l'application de la RE2020).

Le nombre de PEP disponibles sur les produits des marques du Groupe a augmenté en 2024 par rapport à 2023 (+21 PEP), en retrait à date de notre objectif initial de 120 PEP en 2024-2025. Le Groupe conserve néanmoins sa place de leader en tant que fournisseur de données environnementales sur les équipements de génie climatique.

L'objectif en 2025 est de produire des PEP pour tout nouveau produit destiné au marché neuf français.

ECO-CONCEPTION DES PRODUITS

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

- Evolution 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.
 - Conception d'emballages intégrant davantage de matériaux recyclés et moins d'encre, afin de réduire leur impact environnemental. Dans cette démarche, les cales en polystyrène expansé (PSE) sont progressivement remplacées par des supports en carton, contribuant ainsi à réduire l'utilisation de plastique et à faciliter le recyclage.
- Formation des équipes R&D à l'évaluation du taux de recyclabilité des produits électriques et électroniques et des emballages ménagers via des outils de calcul mis à disposition par les éco-organismes ECOSYSTEM et CITEO.
- Réalisation de projets par les équipes innovations, R&D ou marketing afin d'identifier des pistes d'éco-conception sur la base d'ACV produit sur des chauffe-eau à accumulation individuels, des pompes à chaleur ou des appareils de chauffage électriques.
- Remplacement progressif des fluides frigorigènes à fort impact sur le réchauffement climatique. Par exemple :
 - Gammes des pompes à chaleur air/air : passage au R32 (GWP de 675) au lieu du R410A (GWP de 2100).
 - Gammes de PAC air/eau domestique monobloc au R290 (propane) dont le GWP est de 3.
 - Gammes de PAC collectives air/eau au R290 (propane) dont le GWP est de 3.
 - Gammes de chauffe-eau thermodynamique au R290 (propane) au GWP de 3 en remplacement du R134a (GWP de 1430) et du R513 (GWP de 631).

La démarche d'éco-conception a été intégrée dans le dispositif We G.A (pilier développement nouveaux produits) dans le but de sensibiliser les R&D et les acheteurs, de structurer les attendus par niveau et de suivre les pratiques sur l'ensemble des sites. Elle comprend 3 niveaux :

- **Niveau 0** : suivi des plans de prévention et d'éco-conception mis en place dans le cadre de la loi française AGECE.
- **Niveau 1** : réalisation d'ACV et de PEP.
- **Niveau 2** : respect des objectifs d'économie circulaire et d'écoconception.



2 / 4/ 2/ Innovation

Dans un marché concurrentiel en constante évolution, GROUPE ATLANTIC place l'innovation au cœur de sa croissance. La stratégie d'innovation du Groupe guidant le développement de produits et de services s'articule autour de six axes. Cette stratégie est déployée par les équipes R&D et marketing, en étroite collaboration avec les clients :

1/ Développement de solutions bas carbone :

- Proposer des solutions à faible empreinte carbone pour répondre aux attentes des consommateurs et aux politiques environnementales.

2/ Qualité des environnements :

- Offrir aux clients un confort optimal intégrant les aspects thermiques, sensoriels, ergonomiques, et de qualité de l'air.

3/ Performance et sobriété énergétique :

- Améliorer l'efficacité énergétique des produits en même temps qu'une utilisation sobre, proposer des solutions passives et de récupération d'énergie.

4/ Agir pour une économie circulaire :

- Être un acteur économique responsable tout au long du cycle de vie des produits.

5/ Fluidifier les parcours de nos clients :

- Être présent à chaque étape du parcours client en leur simplifiant la vie grâce à des solutions innovantes.

6/ Confort thermique en tant que service :

- Explorer de nouveaux modèles commerciaux axés sur la vente de l'usage plutôt que des équipements.

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

Un comité de pilotage de l'innovation a été mis en place en 2024 au niveau du Groupe. Il associe les principaux décideurs industriels, R&D et marketing afin d'orienter les actions et prioriser les projets.

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

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

Pour développer une culture de l'innovation parmi ses collaborateurs, le Groupe a mis en place 3 parcours de formation dédiés :

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

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

Les 3 projets lauréats du concours d'innovation participative, appelé POP CORN, lancé en 2023 sur le thème : « comment réduire l'impact environnemental du Groupe Atlantic ? », ont été mis en œuvre en tout ou partie par 2 équipes françaises et 1 équipe égyptienne.



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

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

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

2/ 4/ 3/ Responsabilité Elargie du Producteur

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

En France, le principe de la responsabilité élargie des producteurs (REP) existe dans la loi depuis 1975 et est codifié dans l'article L. 541-10 du code de l'environnement : « Il peut être fait obligation aux producteurs, importateurs et distributeurs de ces produits ou des éléments et matériaux entrant dans leur fabrication de pourvoir ou de contribuer à l'élimination des déchets qui en proviennent. »

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

FIN DE VIE DES APPAREILS EEE :

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.

Afin d'améliorer le traitement de fin de vie des produits, Ecosystem a lancé un appel à projets afin de créer une nouvelle filière industrielle française dédiée à la dépollution et captation des gaz présents dans les mousses isolantes des ballons d'eau chaude. Les objectifs sont de traiter environ 100 000t de ballons par an et capter l'équivalent de 150 000t de CO2e par an. La mise en service des premières unités de traitement a démarré fin de l'année 2024.

Des projets sont également en cours d'étude, notamment sur le réemploi ou la préparation en vue de la réutilisation des pièces de rechange des produits EEE : le Groupe étudie l'opportunité de réemployer ou de réutiliser certains sous-ensembles avec le soutien et l'expertise d'ECOSYSTEM.

En 2024, ECOSYSTEM a collecté et traité 1 819 148 équipements électriques en fin de vie pour le compte du GROUPE ATLANTIC, soit environ +8,5% par rapport à 2023. 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.



EN 2024, EN FRANCE, LE TAUX DE COLLECTE THÉORIQUE DES DEEE PAR L'ÉCO-ORGANISME ECOSYSTEM, RAPPORTÉ À LA CONTRIBUTION DU GROUPE, EST DE 61,8%

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

FIN DE VIE DES APPAREILS PMCB (Produits et Matériaux de Construction pour le Bâtiment) :

En tant que producteur de produits PMCB, le GROUPE ATLANTIC a adhéré à l'éco-organisme Valdelia afin de remplir ses obligations de collecte et de traitement en fin de vie de ses produits. Cette filière a pour but de tracer et de gérer les déchets issus des chantiers de démolition et de réhabilitation des bâtiments.

FIN DE VIE DES EMBALLAGES & DES PAPIERS GRAPHIQUES

- Le GROUPE ATLANTIC est adhérent de CITEO, un éco-organisme chargé :
- D'organiser le dispositif du tri et du recyclage des emballages ménagers en France.
 - De la collecte et du recyclage de déchets de papiers en France.

2 / 4/ 4/ Loi AGECE

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

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

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

Fin 2023, à partir de cette base de données, le groupe a été en mesure de produire des fiches produits QCE (Qualité & Caractéristiques Environnementales) demandées par la loi AGECE. Ces fiches contiennent des informations environnementales des produits, des emballages et des papiers, notamment sur la présence de substances dangereuses, les quantités de terres rares et des métaux précieux, la recyclabilité, l'incorporation de matières recyclées, entre autres.

2 / 4/ 5/ Durabilité

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

En amont le Groupe met à disposition des professionnels des équipes de télé-assistance qui au-delà des brochures et tutoriels aident les professionnels dans le choix et le dimensionnement des produits. De même le Groupe a une offre de formation très étoffée pour professionnaliser les distributeurs, installateurs et réparateurs de sorte que les produits soient dimensionnés au plus juste, bien installés et bien réparés. Le Groupe propose aussi des prestations d'accompagnement aux chantiers et de mise en service des installations.

En France, 36 000 pièces de rechange différentes sont distribuées. Elles sont disponibles 10 ans après la fin de la commercialisation du produit concerné. En 2024, cela représente près de 600 000 pièces détachées livrées aux clients en 24h.

Pour guider et accompagner au mieux les utilisateurs, le Groupe dispose d'un service d'aide à la réparation avec des tutoriels dédiés, d'un important réseau de partenaires SAV agréés, de techniciens SITC (Service d'Intervention Technique Constructeur) sur le terrain, et d'un Service d'Assistance Technique Client qui répond à leurs besoins techniques. Les professionnels peuvent soit commander les pièces directement via un 'Espace SAV WEB' soit via nos conseillers téléphoniques. Ces derniers offrent un service d'assistance visuelle (le conseiller voit la même chose que le professionnel pour le guider).

2 / 4/ 6/ Réemploi

Le Groupe développe ses actions de réemploi de produits et composants.

En 2022, il lançait la récupération de pièces de rechange neuves sur les pompes à chaleur air/eau et les chaudières domestiques ayant subi une casse logistique et ne pouvant pas être réparés. En 2024, cette activité de récupération a été étendue aux produits obsolètes. Les pièces récupérées sont celles pour lesquelles un écoulement est très probable dans les deux à trois ans à venir. Ceci a représenté 1 M€ de pièces en valeur achat en 2024.

Parallèlement, le Groupe a fourni gratuitement des produits ne pouvant plus être commercialisés à des acteurs de l'économie sociale et solidaires pour 1,5M€, évitant ainsi d'avoir à les détruire et permettant à des personnes en précarité sociale de bénéficier d'un logement à moindre coût. Ce don s'est fait pour partie via le Fonds de dotation du Groupe, Chaleur partagée, et pour partie via d'autres organismes de l'économie sociale et solidaire.



3 Enjeux Sociaux

3 / 1 / Personnel de l'entreprise

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

En 2024, dans la continuité de 2023, le recul d'activité constaté sur l'ensemble de nos marchés nous a amené à poursuivre une politique sociale marquée par la préservation de l'emploi, et ainsi limiter les embauches au strict nécessaire.

Ce recul d'activité nous amène à rechallenge nos activités et nos marchés avec vigilance et discernement. Tout l'enjeu est de maintenir la motivation des salariés et la capacité à rebondir pour sortir plus fort de cette crise.

Pour cela, le Groupe maintient ses fondamentaux en termes de politique sociale et poursuit ses efforts dans le développement des équipes.

3 / 1 / 1/ Santé et sécurité au travail

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

EN 2024, LE GROUPE* COMPTE :



207 PERSONNES BLESSÉES**



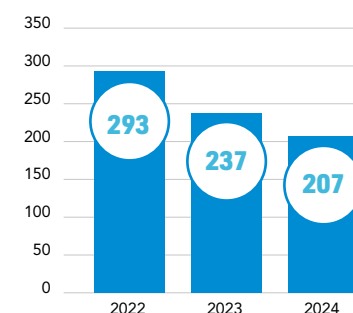
TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL : 8,80**

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

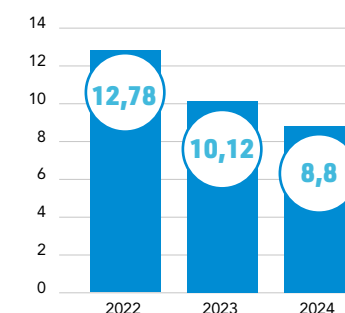
* voir périmètre concerné dans la note méthodologique
** parmi l'effectif permanent + temporaire

Ces deux indicateurs enregistrent une baisse notable depuis 2022.

Nombre d'accidents du travail



Taux de fréquence



> Indicateur de suivi: Taux de gravité des accidents de travail Groupe* 2024 : 0,41**

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique
** parmi l'effectif permanent + temporaire

La santé, la sécurité et l'environnement est le **premier des piliers de la démarche WeGA**.

Depuis 10 ans, le **Safety Club**, réunit les responsables SSE (santé sécurité et environnement) de l'ensemble des sites industriels, et travaille sur **13 roadmaps**.

Chaque roadmap a permis de définir des actions permettant :

- D'analyser les risques
- De protéger les personnes
- De Former
- De Formaliser les process et se mettre en conformité

Ces 13 roadmaps couvrent des thèmes comme les différents types de risques (risque machine, risque incendie,...) mais aussi l'ergonomie des postes, la consommation au juste nécessaire des énergies ou encore la maîtrise de nos rejets dans l'environnement.

Le **Safety Club** a pour mission de capitaliser sur l'ensemble des bonnes pratiques et de les rendre accessibles à l'ensemble des sites, sur une échelle de niveaux.

Ainsi, fin 2023, le niveau de maturité sur l'ensemble des sites industriels du niveau 0 de notre démarche d'excellence, a donné un résultat de 100% (évaluation sur 68 critères).

En 2024, nos usines ont continué à déployer les 106 critères du niveau supérieur (niveau 1) de cette même démarche. Leur niveau de maturité initialement évalué à 68% début 2023 est passée à 75% fin d'année 2024..

En 2024, **le déploiement de nos formations Sécurité** s'est poursuivi, comme les Fondamentaux de la Sécurité qui après avoir été déployés pour les managers en 2023, a commencé à l'être pour les non managers (à fin décembre 2024, 537 personnes sur nos sites industriels ont suivi cette formation).



En parallèle, le Safety Club, publie tous les mois un **flash sécurité** reprenant les indicateurs relatifs aux accidents de travail sur les sites et présentant un fait marquant et un partage de bonnes pratiques associées.

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

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

3 / 1 / 2 / Formation, recrutement et fidélisation des talents

FORMATION INTERNE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

**DÉPENSES DE FORMATION GROUPE* 2024 :
3.14% DE LA MASSE SALARIALE, SOIT 9.476.062€**

**INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE**

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique - hors Pôle UK (information non communiquée)

Pour la France, en 2024, le Groupe a investi 3,74% de sa masse salariale dans la formation professionnelle et le développement des compétences. Cela s'est traduit par 14 065 jours stagiaires (hors digital).

L'offre de formation Groupe a poursuivi son développement en 2024 en déployant **des académies et des parcours « à la carte »** notamment la WeGA Academy, la Purchasing Academy et le parcours Mentoring.

Lancée en 2024, la **Purchasing Academy** est destinée à tous les collaborateurs du Groupe concernés par les processus d'achats directs et indirects. Au total, ce sont 20 formations disponibles (dont 9 modules digitaux). En 2024, elles ont été suivies par 360 stagiaires.

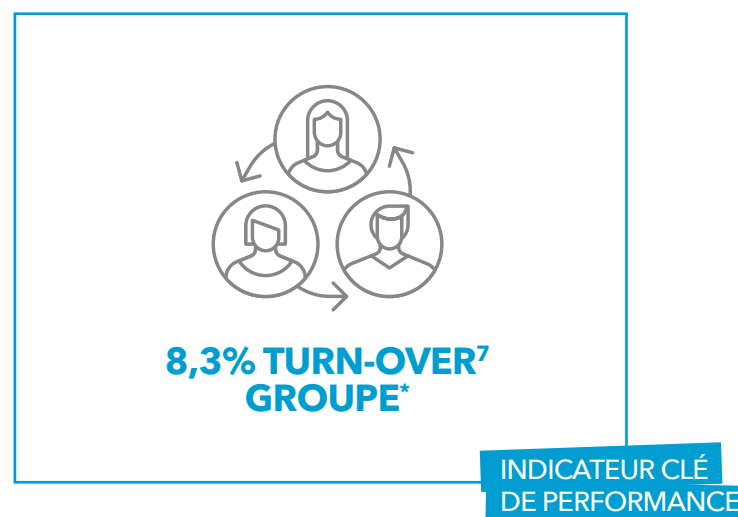
UN NOUVEAU PARCOURS MIS EN ŒUVRE EN 2024 :

- **Mentoring** : ce parcours permet à un salarié d'une organisation, le mentee, de bénéficier des conseils et de l'expérience d'un autre salarié plus expérimenté, le mentor.
- **Le digital** a également pris son essor au sein du Groupe, avec la mise en ligne de plusieurs nouveaux modules de formation portant à 51 le nombre de modules disponibles, en plusieurs langues. Ainsi 989 personnes ont pu se former en ligne en 2024 (France et international).

Par ailleurs, le Groupe s'attache toujours à développer et à animer différentes communautés :

- **La communauté des managers**, au travers d'une page de communication sur l'intranet mais également une invitation à participer à des webinaires de formation sur des sujets d'ouverture (travailler dans un contexte interculturel, manager les nouvelles générations...).
- **La communauté des experts**, en les accompagnant sur des formations à la carte pour développer leurs savoir-être, mais aussi autour des Expertise Days afin de partager autour de leurs spécialités.
- **La communauté des facilitateurs internes**, issus des parcours de formation Design Thinking et Managers Acteurs de l'Innovation Collaborative, ces facilitateurs internes accompagnent les équipes vers le chemin de l'intelligence collective.
- **La communauté des chefs de projets**, en proposant des modules à la carte pour développer leurs compétences, mais aussi en les invitant à participer à des webinaires sur différentes thématiques (Les facteurs de réussite d'un projet à succès...), et en créant un annuaire pour développer leur réseau.
- Le **parcours jeunes diplômés**, qui a accueilli 144 ingénieurs jeunes diplômés en 2024 issus des différents sites du Groupe (France et International) pour en faire un vivier de talents. Ce parcours, sur 2 ans, leur permet d'intégrer le Groupe et de bénéficier d'un programme d'accompagnement privilégié.

Enfin, en 2024, le Groupe a inauguré les **Induction Days** : deux journées d'intégration personnalisées pour les nouveaux collaborateurs travaillant en transverse. Cette initiative favorise une meilleure compréhension de nos produits, métiers et marchés, tout en élargissant leurs réseaux professionnels. Ainsi, 36 participants de 5 pays représentant 11 grandes familles de métiers étaient réunis pour cette première édition.



> **Indicateur de suivi: En 2024, 31%* des postes (hors poste ouvrier) sont pourvus en interne, soit 288 postes.**

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique

⁷ Le turn-over est le rapport entre le nombre de départs dans l'année des salariés et l'effectif moyen annuel multiplié par 100

APPRENTISSAGE ET STAGE

GROUPE ATLANTIC développe l'accueil des jeunes à travers l'alternance, les stages et des actions de fidélisation, afin de transmettre les savoir-faire et de répondre aux besoins en recrutement.

Le Groupe a à cœur d'accompagner au mieux les jeunes talents en mettant en place des initiatives visant à favoriser leur bien-être et leur intégration. Ces actions, instaurées depuis 2022 et poursuivies en 2024, ont pour objectif de renforcer leur sentiment d'appartenance et de les aider à s'épanouir au sein du Groupe :

- Ateliers thématiques (veille digitale, cybersécurité, etc.).
- Parrainages entre étudiants.
- Journées des étudiants favorisant la cohésion interne.

> **Indicateur de suivi: En 2024, le Groupe* compte 392 alternants, dont 331 en France.**

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique

En 2024, **162 alternants ont été recrutés**, démontrant un réel engagement du Groupe dans cette voie.

RELATION AVEC LES ÉCOLES

Afin de renforcer son attractivité et de faciliter ses recrutements de stagiaires, alternants et jeunes diplômés et ainsi accompagner son développement, le Groupe développe activement des relations avec les écoles.

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

- Partenariat avec **16 écoles**.
- Soutien financier auprès de 51 écoles via la taxe d'apprentissage, avec un montant de 202 645 € versé en 2024.
- Communication régulière sur les réseaux sociaux pour conseiller les jeunes sur la recherche d'alternance et de stage, et promouvoir les métiers et offres d'emploi du Groupe.
- Engagement des collaborateurs "ambassadeurs métiers", qui interviennent auprès des responsables et étudiants des écoles partenaires du Groupe.

Au **Royaume-Uni**, le site de Hull ouvre ses portes aux étudiants pour célébrer la Journée nationale de l'industrie manufacturière. A cette occasion, les étudiants ont pu découvrir l'étendue des carrières disponibles dans l'entreprise et visiter les installations (production, recherche et développement, logistique...).

En **Espagne**, GA España accueille des stagiaires issus de l'UPC (Université polytechnique de Catalogne) dans ses départements d'ingénierie et de marketing.

En **Autriche**, Austria Email AG accueille régulièrement des visites d'écoles sur le site de Knittelfeld, participe à des conférences sur l'emploi au sein des écoles et à des salons de l'emploi.

En **Turquie**, Erensan collabore avec des écoles techniques en leur apportant un soutien technique et en recrutant des stagiaires de ces écoles. Groupe Atlantic Izmir a lancé un projet ambitieux en partenariat avec la faculté d'ingénierie de l'université de Yasar avec pour objectif de travailler avec la jeune génération afin d'améliorer les processus de production tout en renforçant les relations avec l'université.

En **Tunisie**, le site Ezzahra a mis en place un book des projets de fin d'études présentant les missions proposées par le site dans les différents domaines et présenté aux grandes écoles partenaires.

MARQUE EMPLOYEUR

La politique RH du Groupe vise notamment à développer :

- La fierté d'appartenance des équipiers.
- La considération équitable de chacun.
- Le développement de l'employabilité et les carrières des collaborateurs du Groupe.
- L'attractivité et l'intégration des meilleurs talents.
- La collaboration au sein des équipes et dans le groupe.
- Le développement de l'autonomie et de la responsabilisation.

Ces objectifs sont autant de leviers, de valeurs et d'opportunités pour être valorisés en externe pour accroître la notoriété du Groupe pour attirer de nouveaux talents.

Le GROUPE ATLANTIC a été distingué en 2024 par plusieurs labels et certifications valorisant son engagement envers ses jeunes talents et collaborateurs :



Label Happy Trainees de Choose My Company : reconnaissance de la qualité de l'accompagnement des stagiaires et alternants. Avec une note globale de 4,28/5, un taux de recommandation de 94,2% et une participation à l'enquête de 86,5%, le Groupe a atteint la 5^{ème} place du top 10 de ce classement.



Label Happy Trainees Alternance de Choose My Company : distinction pour la satisfaction des alternants. Grâce à une note globale de 4,30/5, un taux de recommandation de 94,4% et une participation à l'enquête de 90%, le Groupe a décroché la 1^{ère} place de ce palmarès.



Top Employer France 2025 : pour la 16^{ème} fois, reconnaissance de l'excellence de la politique RH du Groupe.



Pour la 3^{ème} année consécutive, le Groupe a été distingué par le label FORBES* « **WORLD BEST EMPLOYER** ». Cette récompense valorise l'ensemble des actions marque employeur en France et à l'international.

*200 000 employés interrogés aléatoirement sur leur entreprise, dans + 55 pays, sur la QVT, les évolutions de carrière, l'ambiance au travail, la rémunération, le management etc...

3 / 1 / 3/ 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**, 275 équipiers élus dialoguent régulièrement avec les directions respectives des sites. En 2024, ce dialogue permanent s'est traduit par 186 réunions avec les instances représentatives du personnel et 78 réunions de négociation collective permettant ainsi la signature de 64 accords. Un seul jour de grève a eu lieu en 2024.
- En **Turquie**, 5 représentants du personnel dialoguent régulièrement avec la direction du site. Une collaboration étroite avec le syndicat et les représentants des salariés permet d'entretenir des relations fortes et positives, favorisant ainsi un environnement de respect mutuel et de coopération.
- Au **Royaume-Uni**, 23 salariés élus dialoguent régulièrement avec la direction. Une réunion du Forum des employés qui comprend des représentants du syndicat GMB a lieu chaque mois. Des réunions mensuelles sur la santé et la sécurité au travail sont également organisées.

GROUPE ATLANTIC a également mis en place un **Comité de Groupe** réunissant, deux 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.

EN 2024, 89%* DES SALARIÉS SONT EMPLOYÉS AU SEIN D'ENTITÉS POUR LESQUELLES IL Y A UNE ORGANISATION REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL ET/OU SYNDICALE

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE



3 / 1 / 4/ 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 est d'atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail, en particulier à travers la lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise, l'égalité salariale femmes-hommes, la parité dans le management et la mixité des métiers.

- En **France**, dans le cadre de ses accords sur l'égalité professionnelle, et en accord avec ses principes fondamentaux, le Groupe œuvre au quotidien en faveur de l'égalité professionnelle. Pour promouvoir l'emploi des femmes dans l'industrie, un programme de communication a été mis en place avec des vidéos 'Industrielles', permettant de mettre en avant les métiers exercés par des femmes sur nos sites.
- Au **Royaume-Uni**, le Groupe participe à l'événement WiME (Women into Manufacturing and Engineering) à Hull. Cet événement a pour objectif de présenter et promouvoir les opportunités de travail dans le secteur de la fabrication et l'ingénierie aux femmes de la région. Il a réuni plus de 701 personnes, y compris des écoliers et des personnes plus âgées.
- En **Autriche**, Austria Email AG, afin de renforcer l'attractivité de ses emplois auprès des femmes, intègre systématiquement l'hashtag #womaninindustrie dans ses publications sur les réseaux sociaux.
- En **Espagne**, en 2024, GA España a inclus une déclaration de l'engagement en faveur de l'égalité des chances dans les offres d'emploi, et a participé au salon de l'emploi de l'UPC (Université Polytechnique de Catalogne) afin de promouvoir la filiale auprès des femmes.
- En **Egypte**, en 2024, la filiale ECET a amélioré ses installations pour accueillir davantage de personnel féminin.
- En **Turquie**, GA Izmir réaffirme dans son code de conduite son engagement à garantir les principes d'équité et d'égalité auprès de l'ensemble des employés et candidats.

EN 2024, LE GROUPE* COMPTE :
28% DE FEMMES DANS LES EFFECTIFS
24% DE FEMMES OCCUPENT DES POSTES DE DIRECTION
(HORS CONSEIL D'ADMINISTRATION)

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique

INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE



Il est à noter que la méthodologie de calcul du taux de féminisation dans les postes de direction a été revue en 2024 sur le périmètre de la France, du fait de l'évolution de la classification des emplois au sein des entreprises relevant de la métallurgie.

> **Indicateur de suivi: L'index égalité homme/femme⁸ 2024 en France* est en moyenne de 86,2**

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique

L'index 2024 montre une progression notable par rapport à 2023 (=82,4).

⁸ Le détail de l'index égalité homme/femme est disponible sur le site internet du Groupe Atlantic, dans la rubrique 'Nos engagements'

3 / 1 / 5/ Qualité de vie au travail

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

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

- Sur les sites industriels** : la démarche WeGA comprend un pilier « Développement des personnes » afin d'accompagner au mieux le management et les équipes. Ce pilier co-construit avec les équipes de la DRH et l'ensemble des RRH de nos sites industriels comprend notamment 5 thèmes : bien-être au travail, autonomisation des équipes, communication interne, développement des compétences et reconnaissance & feedback. En 2023, les sites industriels ont déployé 100% des critères recommandés dans le niveau 0 pour chacun de ces thèmes. Ils ont également commencé à déployer les pratiques recommandées dans le niveau 1 de notre démarche d'excellence et ont atteint fin 2024 76% de déploiement de ces pratiques, soit une amélioration de +21% par rapport au lancement en 2022.
- Sur les sites non industriels**, de nombreuses actions locales, adaptées aux besoins et au contexte, ont été mises en place : dons de congés, présence sur site d'un(e) assistant(e) social(e), équipements pour favoriser la pratique du sport, accès à un restaurant d'entreprise...
- Au Royaume-Uni**, un calendrier du bien-être des collaborateurs a été mis en place. Il indique chaque mois les actions permettant de soutenir la santé physique et émotionnelle des salariés.
- En Espagne**, 3 actions significatives ont été lancées en 2024.
 - L'assurance médicale a été changée pour une assurance offrant davantage de prestations, notamment en ce qui concerne les soins physiques et émotionnels.
 - Dans le cadre du projet Bambú (projet d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée), la possibilité a été donnée aux salariés de terminer la journée de travail à 17 heures.
 - Partenariat avec la plateforme GoodHabitx proposant des formations sur le sommeil, la respiration, la pleine conscience.
- En Turquie**, le site a ouvert une 'salle de discussion' pour favoriser un environnement calme et propice à la concentration. Un comité d'activités sociales a été mis en place, avec pour mission de renforcer l'esprit d'équipe, de soutenir la motivation des employés et de contribuer à un environnement de travail plus engageant. Au sein d'Erensan, l'assurance maladie a été étendue à l'ensemble des salariés. Une formation à la pensée positive, à la gestion du stress et à la résilience émotionnelle a été organisée avec la participation des employés.
- En Tunisie**, le site Ezzahra a mis en place un transport en commun, une mutuelle d'entreprise, ainsi qu'une campagne de détection du cancer du sein et cancer masculin.
- En Egypte**, le site du Caire a lancé en 2024 plusieurs campagnes de santé (informations de prévention, contrôles médicaux...).

TAUX D'ABSENTÉISME OUVRIER GROUPE*
2024 = 7%*

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique

INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE

PROMOTION DES ACTIVITÉS PHYSIQUES

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

En 2024, cette politique s'est traduite par plusieurs actions dans différents domaines sur nos sites.

- **En France :**
 - Différents sites sponsorisent des manifestations sportives locales, comme le Trail de la Fraise, le Trail des 2 Monts, la Marathyonnaise, le Défi 90, le défi Aviron, les handi hauts lympics...
 - Le site d'Orléans, en partenariat avec la base militaire située à proximité du site, permet la pratique de différents sports.
 - De nombreux sites permettent l'accès à des cours : yoga, Pilates, fitness...
- **Au Royaume-Uni :**
 - Un calendrier de bien-être des employés a été mis en place pour promouvoir l'activité physique. Des collaborateurs participent à des marches proposées par des associations caritatives et des équipes sportives locales. La filiale propose également aux employés des réductions dans les salles de sport locales.
- **Sur nos autres sites :**
 - **Austria Email** a mis en place en 2024 des séances de gym, et organisé des journées de randonnée et des évènements autour de la pratique du ski.
 - 5 salariés d'**ECET** ont participé au marathon inter-entreprises près des Pyramides.
 - **GA Espagne** a poursuivi son action de sponsoring d'un club de football féminin espagnol en étant le sponsor officiel du Madrid Club de Fútbol Femenino (CFF).
 - **En Tunisie**, participation aux courses de Tunis organisées dans le cadre d'octobre Rose.
 - **GA Izmir** soutient des clubs internes de sport (course à pied, basket-ball, football...).



3 / 1 / 6 / Démarche handicap

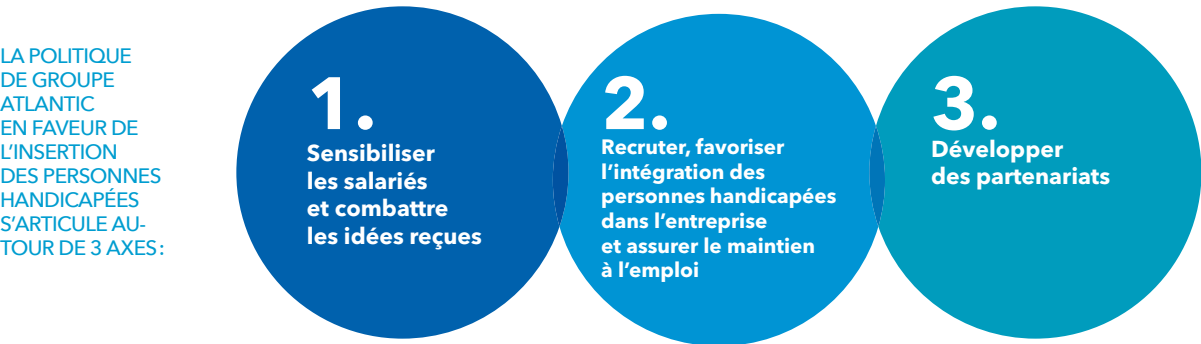
Conforme à ses valeurs familiales fortes, GROUPE ATLANTIC promeut et encourage de nombreuses initiatives locales venues de ses équipes à travers le monde pour changer de regard sur le handicap.

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

 Damien CARROZ - Directeur Général Groupe Commerce

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

 Emmanuel CAILLE - Directeur Général Groupe Industrie



- **En France**, du 18 au 24 novembre, le GROUPE ATLANTIC a activement participé à **la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)**, un événement clé pour promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail. Cette année, sur nos sites, **les référents handicap** ont organisé des ateliers interactifs et des moments d'échanges pour sensibiliser les collaborateurs au handicap :
 - Ateliers ludiques à Meyzieu.
 - Handi'Hauts-Lympics à Billy-Berclau.
 - DuoDay à Fontaine, Meyzieu et à la Roche-sur-Yon.
 - Atelier "Dans la peau d'un autre" à La Roche-sur-Yon et Nantes.
 - Sensibilisation au handicap à Boz et Pont-de-Vaux.

Au-delà des événements de la SEEPH, le GROUPE ATLANTIC s'engage au quotidien pour favoriser l'inclusion et la bienveillance. La diversité est une richesse, et nous sommes convaincus que l'inclusion des personnes en situation de handicap contribue à rendre notre environnement de travail plus humain et plus performant.

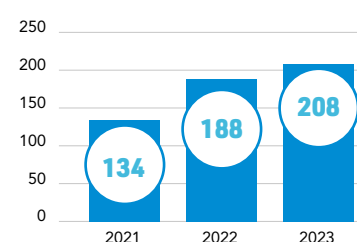
- **Au Royaume-Uni**, le Groupe a maintenu sa reconnaissance de Disability Confident Employer (Employeur Favorisant l'intégration des Personnes Handicapées) en améliorant la manière dont il attire, recrute et maintient les travailleurs handicapés en poste.
- **En Turquie**, Group Atlantic İzmir emploie 10 employés en situation de handicap au sein de différents départements. Les locaux sont entièrement accessibles à tous les employés, avec des ascenseurs et des toilettes adaptées aux personnes handicapées. Ce site soutient les employés handicapés en leur fournissant des fauteuils ergonomiques et des machines-outils spécialisées, et en veillant au respect des règles de protection, telles que des pauses supplémentaires et des plans de travail adaptés.
Le site de Yozgat parraine des nageurs handicapés en vue des jeux Olympiques. Le site participe régulièrement à des forums de l'emploi dédiés aux personnes en situation de handicap. Ainsi, deux employés ont été recrutés en 2024.
- **En Autriche**, Austria Email AG emploie 27 salariés en situation de handicap présentant un degré de handicap au moins égal à 50%, ce qui est nettement supérieur à l'obligation légale.

> Indicateur de suivi: Nombre de travailleurs en situation de handicap employés en France en 2023 : 208,47*

* En équivalent temps plein

Cet indicateur a évolué de + 74 personnes depuis 2021.

Nbre de travailleurs en situation de handicap (France)



Cela représente un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 4.25% des effectifs (3,3% en 2021, 4,3% en 2022). Sur un plan national, le taux d'emploi est de 3.5% dans le secteur privé.

3 / 1 / 7 / Création et préservation des emplois

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

Le Groupe est passé de 4 500 collaborateurs (permanents et temporaires) à 11 800 en l'espace de 10 ans. Malgré la baisse continue du CA depuis deux ans, Groupe Atlantic continue d'investir dans le développement des Hommes, au moyen notamment de parcours de formation ou en développant l'Expertise de chacun dans son métier, afin de s'adapter aux défis de demain.

En 2024, le plan d'économies « Drive for efficiency » a permis de réduire les frais de structure et d'ajuster les dépenses au niveau de l'activité sans pour autant engager la pérennité des emplois.

Le nombre de collaborateurs permanents est, en 2024, de 10 735, soit une variation de -0,66 % par rapport à 2023.

3 / 2 / Satisfaction client

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

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

Pour cette raison, une nouvelle fonction Groupe a été créée : Direction Qualité et Satisfaction Client. La nouvelle direction a commencé en mai 2023 à établir un diagnostic complet au travers des différentes organisations/sites et a proposé à la Direction générale un plan d'action pluriannuel.

Ce plan d'action s'appuie essentiellement sur le pilier Qualité de la démarche WeGA pour la partie industrielle :

- Le niveau 1 a été renforcé.
- Le niveau 2 a été défini de sorte à développer la qualité de l'amont à l'aval avec une rigueur accrue, en ayant toujours l'intérêt du client en objectif.

En 2024 le niveau 1 a été complété : mise en place de nouveaux KPIs customer oriented et publication d'un rapport qualité groupe trimestriel, nouveau process « crise qualité » et méthode de Résolution de Problème commune... Le déploiement du niveau 2 a démarré avec des chantiers pilotes : renforcement de l'implication des fournisseurs, développement de la traçabilité de nos produits 'cradle to grave', accélération de la certification ISO 9000, renforcement de la qualité en projet, accélération de la prise en compte des insatisfactions client...

Enfin une politique Qualité et Satisfaction Client Groupe a été définie de sorte à renforcer l'engagement du Top management jusqu'aux opérationnels, promouvant l'implication de tous les contributeurs métiers pour la qualité au service des Clients. Cette politique s'appuie sur 5 Golden Rules qui sont en ligne à la fois avec les 7 principes fondateurs du Groupe Atlantic et les 7 principes d'ISO 9000.



3/ 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 aient la capacité de les prescrire, les distribuer et les installer. Dans ce contexte, grâce à ses centres de formation, il est proposé des formations à l'adresse des installateurs, distributeurs et partenaires.

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

Les formations portent notamment sur :

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

Notre service formation propose également des formations en ligne via son Campus Atlantic avec des formations 100% digitales ou mixtes.

En plus de ces formations, pour une meilleure connaissance de ses produits et de la réglementation, différents types de visites sont proposées par le Groupe :

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

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

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



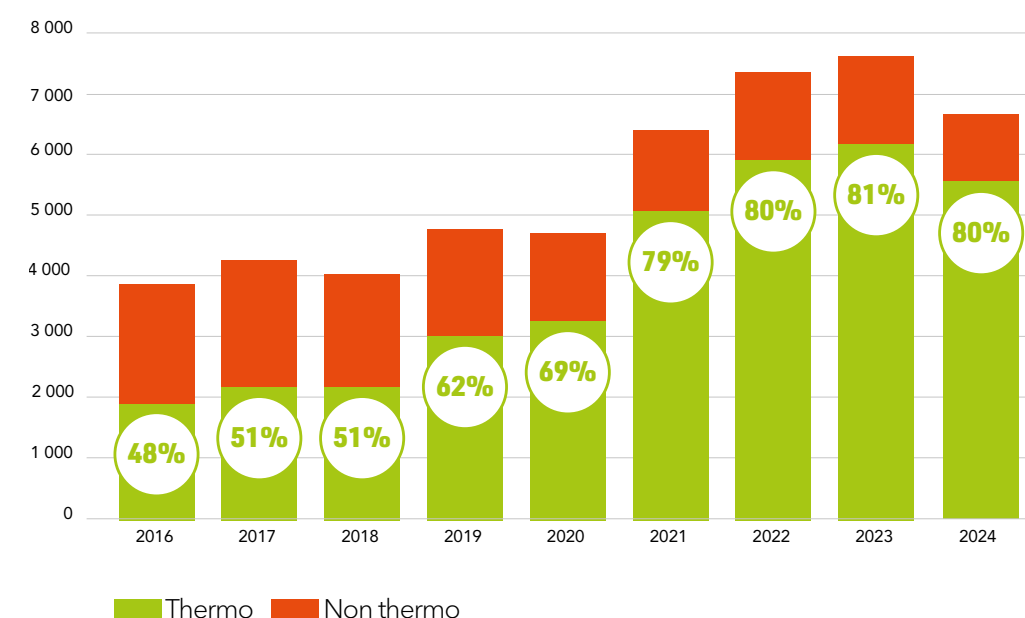
**EN 2024, EN FRANCE :
6 496 STAGIAIRES EXTERNES
ONT ÉTÉ ACCUEILLIS DANS
LES CENTRES DE FORMATION**

INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique

Par rapport à 2020, ce chiffre a progressé de +63%, essentiellement grâce aux formations en thermodynamique. En 2024, elles représentent 80% de l'activité de formation externe. De ce fait, la capacité thermodynamique a été augmentée sur l'ensemble des centres de formations. Plusieurs aménagements ont ainsi été menés depuis 2022.

Entre 2023 et 2024, nous constatons une baisse du nombre de stagiaires, en lien avec la conjoncture morose dans le domaine du bâtiment et en particulier la baisse de plus de 40% du marché de la PAC Air Eau qui impacte notre activité formation. Cette baisse devrait se poursuivre en 2025.



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

Le service formation a mis en place des quiz de positionnement à destination de ses clients distributeurs afin de leur proposer une évaluation du niveau de compétences de leurs collaborateurs, ce qui permet d'individualiser les formations.

3/ 4/ Mécénat

GROUPE ATLANTIC entend participer, par des actions de mécénat, à la vie de la société dans laquelle il évolue. **Atlantic Société Française de Développement Thermique a ainsi créé un fonds de dotation** en 2019. Ce fonds de dotation soutient des projets de lutte contre la précarité énergétique autour de 3 grands axes :

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

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

En 2024, les actions principales ont été réalisées sous forme de dons en nature. A un problème concret, le fonds de dotation apporte une solution concrète en donnant des appareils de chauffage, d'eau chaude sanitaire ou de ventilation adaptés.

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



FONDS DE DOTATION GROUPE ATLANTIC

Enfin des dons sont faits via des plateformes solidaires comme Soli'bât ou l'Agence du Don en Nature, qui assurent une redistribution auprès de personnes en précarité.

En 2024, Chaleur partagée a ainsi fait don de 250 000€ d'appareils auprès de 12 associations.

Plusieurs actions de mécénat de compétence ont également été réalisées (installation de meubles, d'appareils, réalisation d'une plaquette de communication, formation de techniciens dans nos centres de formations...).



Don et installation d'appareils de chauffage dans une résidence Habitat et Humanisme d'Orléans

- **Sur le pôle UK**, le Groupe est partenaire de MACMILLAN Support Cancer depuis 2018. Divers événements de collecte de fonds sont organisés, ce qui a permis en 2024 un don d'environ 50 000€. 12 autres associations, choisies par les collaborateurs, ont également reçu un soutien financier pour un montant global de 18 000€.

4 / Enjeux de Compliance

4 / 1 / Ethique 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 poursuivi les efforts entrepris en 2022 visant une amélioration continue de la gestion de sa politique d'éthique des affaires, plus particulièrement sur le volet de la lutte contre la corruption.

Dans le cadre du conflit russo-ukrainien, le Groupe a continué à mettre 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. Le Groupe a poursuivi les actions déployées précédemment, notamment l'analyse des clients et fournisseurs russes ainsi que les contrôles visant l'approvisionnement des sites de production et la revente des produits du Groupe.

4 / 1 / 1 / Programme anti-corruption

À la suite de la création de la fonction Compliance en 2023, le programme de lutte contre la corruption du Groupe continue de se renforcer, avec une priorité donnée à la refonte du corpus de chartes à l'attention des collaborateurs (charte anticorruption, cadeaux & invitation, conflit d'intérêts). La cartographie des risques a été réalisée et initiée pour de nouvelles entités. Un groupe de travail dédié à l'évaluation des tiers continue à améliorer les process en place.



4 / 1 / 2 / Dispositif d'alerte



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

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

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

Des actions de formation et communication sur des publics ciblés ont été réalisées pour sensibiliser à la gestion des alertes.

4 / 1 / 3 / Protection des données personnelles

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

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

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

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

4 / 1 / 4/ Cybersécurité

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

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

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

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

A ce titre le pôle Cybersécurité a développé un programme d'intégration de nos collaborateurs mettant l'accent sur le risque Cyber. Ce programme est complété d'actions de sensibilisation à l'occasion du Mois Européen de la Cybersécurité (chaque année en octobre) : en 2024, le Groupe a organisé un cycle de 4 conférences en français et en anglais auprès de tous les collaborateurs du Groupe sur les techniques d'attaque de cybersécurité et les moyens de s'en protéger.

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

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

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

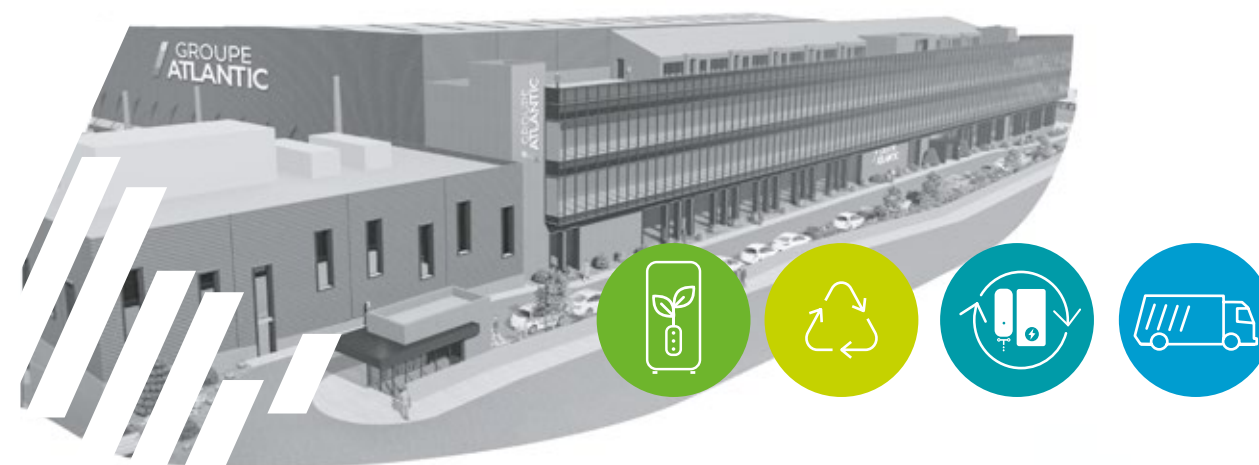


4 / 2/ Politique achats

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, à l'environnement observé sur site lors de chaque visite, et à la sécurité des personnes. Le non-respect des clauses contractuelles peut amener à un déréférencement du fournisseur.
- ✓ **Intégration dans les contrats d'achats des clauses concernant les conditions de travail**, le respect des règlements en vigueur, l'éthique des affaires (corruption, conflits d'intérêt, favoritisme), les réglementations sociales (travail forcé ou illégal, travail des enfants, liberté d'association), les réglementations environnementales (substances dangereuses), et la sécurité des personnes.
- ✓ **Mise en place de relations long terme avec nos fournisseurs**, en portant une attention particulière à leur santé financière, au respect des engagements contractuels, et à la mise en œuvre et au respect de conditions de paiement conformes aux législations en vigueur.
- ✓ **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, etc.).
- ✓ **Charte achats responsables** : Cette charte formalise certains engagements du Groupe ainsi que ceux attendus de la part de ses Fournisseurs en matière d'environnement, de protection de la santé et de la sécurité des personnes, d'éthique et de respect du droit du travail.
- ✓ **Démarche d'analyse de risques** pour définir une supply chain résiliente et pérenne.

L'année 2024 a vu progresser l'engagement du Groupe en matière d'achats responsables : à date, plus de 1 870 fournisseurs (77% des fournisseurs consultés) d'achats de composants ou matières et plus de 250 fournisseurs d'achats indirects (+60% en 1 an) ont signé la charte RSE fournisseur.



5

Note méthodologique

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

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

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

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

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

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

Pour l'exercice 2024, les données utilisées pour chacun des grands piliers de la présente déclaration ont été déclinées de la façon suivante :

PILIER	INDICATEURS	PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE DE CONSOLIDATION	EN % DU CHIFFRE D'AFFAIRES ⁹ ET % D'EFFECTIFS ¹⁰
ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	ICP : Part des solutions et produits intégrant des ENR dans le CA brut total du Groupe	Sociétés commerciales et sociétés mixtes (industrielles et commerciales)	99,13% 61,69%
	ICP : Bilan carbone	Sociétés listées dans le contrat	64,78% 48,29%
	ICP : Nombre de déclarations environnementales	France	56,29% 46,52%
	ICP : Taux de collecte théorique des DEEE par l'eco organisme ECOSYSTEM	France Sociétés commerciales adhérentes	55,05% 19,75%
	ICP : Nombre de sites couverts par la consultation EcoMundo	Sociétés listées dans le contrat	31,50% 59,46%
	ICP : Consommations de gaz et d'électricité sur les sites	Ygnis Industrie, SIC, CICE, Ideal Boilers, Austria Email AG, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Ukratlantic, GROUPE ATLANTIC Orléans, Guillot Industrie, E-Module, Cotherm SAS	44,58% 37,42%
	IS : Consommation d'eau	Ygnis Industrie, SIC, CICE, Ideal Boilers, Austria Email AG, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Ukratlantic, Groupe Atlantic Orléans, Guillot Industrie, E-Module, Cotherm SAS	37,42% 44,58%
ENJEUX SOCIAUX	IS : Déchets générés sur les sites	Ygnis Industrie, SIC, CICE, Ideal Boilers, Austria Email AG, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Ukratlantic, GROUPE ATLANTIC Orléans, Guillot Industrie, E-Module, Cotherm SAS	37,42% 44,58%
	IS : Nombre de travailleurs en situation de handicap	France	56,29% 46,52%
	ICP : % de femmes dans les effectifs	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie	85,23% 80,05%
	ICP : % de femmes occupant des postes de direction (hors conseil d'administration)	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie	85,23% 80,05%
	IS : Index égalité homme/femme	France	55,05% 46,49%
	IS : Nombre d'alternants	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne et Turquie	85,23% 80,05%
	ICP : dépenses de formation	France, Austria Email AG, Espagne, Egypte, Tunisie et Turquie (hors Pôle UK - information non communiquée)	62,75% 67,99%
	ICP : % de turn-over	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie	85,23% 80,05%
	IS : % de postes pourvus en interne (hors poste ouvrier)	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie	85,23% 80,05%
	ICP : Nombre d'accidents de travail	Ygnis Industrie, Société Industrielle de Chauffage, Guillot Industrie, CICE, ACTA Industrie, Groupe Atlantic Orléans, CESC, E-Module, Cotherm SAS, Gledhill Products, Thermotech, ECET, Cotherm Tunisie, Ideal Boilers, Hintastica, Groupe Atlantic Izmir, Austria Email AG, Atlantic Georgia, Groupe Atlantic Teplolux, Groupe Atlantic Slovakia, Ukratlantic, SAWHA, Groupe Atlantic Manufacturing Belgium (ex Burnsen)	40,79% 74,11%

⁹ Le chiffre d'affaires s'entend du CA net hors groupe au 31.12.2024

¹⁰ Les effectifs s'entendent des emplois permanents au 31.12.2024

PILIER	INDICATEURS	PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE DE CONSOLIDATION	EN % DU CHIFFRE D'AFFAIRES ⁹ ET % D'EFFECTIFS ¹⁰
ENJEUX SOCIAUX	ICP : Taux de fréquence des accidents de travail	Ygnis Industrie, Société Industrielle de Chauffage, Guillot Industrie, CICE, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, GROUPE ATLANTIC Orléans, CESC, E-Module, Cotherm SAS, Gledhill Products, Thermotech, ECET, Cotherm Tunisie, Ideal Boilers, Hintastica, GROUPE ATLANTIC Izmir, Austria Email AG, Atlantic Georgia, GROUPE ATLANTIC Teplolux, Groupe Alantic Slovakia, Ukratlantic, SAWHA, GROUPE ATLANTIC Manufacturing Belgium (ex Burnsen), Erensan EIT	40,79% 74,11%
	IS : Taux de gravité des accidents de travail	Ygnis Industrie, Société Industrielle de Chauffage, Guillot Industrie, CICE, ACTA Industrie, GROUPE ATLANTIC Orléans, CESC, E-Module, Cotherm SAS, Gledhill Products, Thermotech, ECET, Cotherm Tunisie, Ideal Boilers, Hintastica, GROUPE ATLANTIC Izmir, Austria Email AG, Atlantic Georgia, Groupe Atlantic Teplolux, GROUPE ALANTIC Slovakia, Ukratlantic, SAWHA, GROUPE ATLANTIC Manufacturing Belgium (ex Burnsen), Erensan EIT	40,79% 74,11%
	IS : Taux d'absentéisme ouvrier	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne, Egypte, Tunisie et Turquie	85,23% 80,05%
	ICP : % de représentation du personnel	France, Pôle UK, Austria Email AG, Espagne, Egypte, Tunisie et Turquie	85,23% 80,05%
ENJEUX SOCIÉTAUX	ICP : Nombre de clients externes formés	France	55,05% 46,49%

ICP = Indicateur clé de performance
IS = Indicateur de suivi

Au cours de l'année 2024, le Groupe a fait aboutir ou a continué ses projets d'investissements industriels comme évoqué en page 11.

Les activités commerciales en France sont portées :

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

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

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

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

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

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

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

⁹ Le chiffre d'affaires s'entend du CA net hors groupe au 31.12.2024
¹⁰ Les effectifs s'entendent des emplois permanents au 31.12.2024





ATLANTIC
SOCIÉTÉ FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT
THERMIQUE

SOCIÉTÉ ANONYME À DIRECTOIRE
ET CONSEIL DE SURVEILLANCE
AU CAPITAL DE 14.065.950 EUROS
44 BOULEVARD DES ETATS-UNIS
85000 LA ROCHE SUR YON
562 053 173 RCS LA ROCHE SUR YON

atlantic

Thermor

ideal
HEATING

Jauter

erensan

YGNIS

THERMIC ENERGY

G GLEDHILL

thercon

TEPLOLUXÉ

PACIFIC
GENERAL

Keston
BY IDEAL HEATING

Triangle
Tube

Hamworthy

ACV

FE
Audio Control

edes

ventiline
products

ORCON

HAUTEC
Wärmepumpen

INNOVERT

lazzarini

