

RAPPORT DE DURABILITÉ / EXERCICE
2026 / 2025



SOMMAIRE



1. INFORMATIONS GÉNÉRALES	P. 4
1.1 Modèle d'affaires	P. 6
1.2 Gouvernance RSE	P. 16
1.3 Dialogue avec les parties prenantes	P. 18
1.4 Matrice de double matérialité	P. 19
1.5 Objectifs RSE	P. 25
2. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	P. 26
2.1 Déclaration Environnementale du GROUPE ATLANTIC	P. 28
2.2 Changement climatique	P. 30
2.2.1 Maîtrise de l'empreinte carbone	P. 30
2.2.2 Consommations d'énergie et d'eau	P. 31
2.2.3 Système de management de l'environnement des sites	P. 33
2.2.4 Adaptation au changement climatique	P. 34
2.2.5 Sensibilisation et actions à destination des salariés	P. 35
2.3 Pollution	P. 36
2.3.1 Pollution et gestion des déchets	P. 36
2.3.2 Substances préoccupantes	P. 37
2.4 Eco-conception et économie circulaire	P. 38
2.4.1 Démarche environnementale des produits	P. 38
2.4.2 Innovation	P. 40
2.4.3 Responsabilité Elargie du Producteur	P. 41
2.4.4 Loi AGECE	P. 42
2.4.5 Durabilité	P. 43
2.4.6 Réemploi	P. 43

3. ENJEUX SOCIAUX	P. 44
3.1 Personnel de l'entreprise	P. 46
3.1.1 Santé et sécurité au travail	P. 47
3.1.2 Formation, recrutement et fidélisation des talents	P. 49
3.1.3 Le dialogue social	P. 51
3.1.4 Egalité homme/femme	P. 52
3.1.5 Qualité de vie au travail	P. 53
3.1.6 Démarche handicap	P. 55
3.1.7 Création et préservation des emplois	P. 56
3.1.8 Caractéristiques des salariés de l'entreprise	P. 56
3.2 Satisfaction client	P. 57
3.3 Formation de la filière	P. 58
3.4 Mécénat	P. 59
4. GOUVERNANCE	P. 60
4.1 Éthique des affaires	P. 62
4.1.1 Programme anti-corruption	P. 62
4.1.2 Dispositif d'alerte	P. 63
4.2 Politique achats	P. 64
4.3 Protection des données personnelles	P. 65
4.4 Cybersécurité	P. 66
5. NOTE MÉTHODOLOGIQUE	P. 68

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

GROUPE ATLANTIC

CHIFFRES CLÉS 2025*



11 400
COLLABORATEURS



30
SITES INDUSTRIELS



2,8 MD€
CHIFFRE D'AFFAIRES NET



3,8%
DU CA NET INVESTIS
EN R&D

1.1 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 :

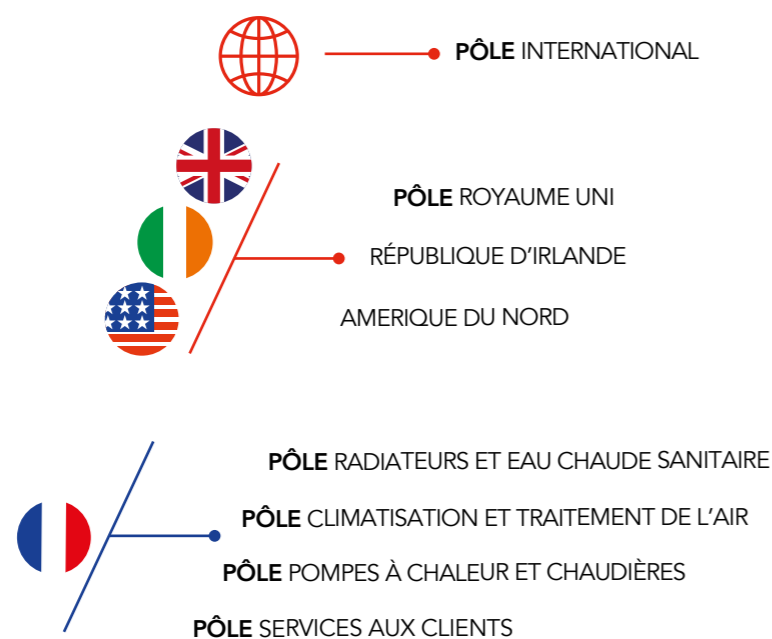
Transformer les énergies disponibles en bien-être durable, par la création de solutions de confort thermique éco-performantes, accessibles à tous et adaptées à chacun.

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, notre organisation s'appuie sur :

- trois périmètres d'activité complémentaires : Commerce, Services et Industrie,
- déployés sur trois zones géographiques : France, UK & ROI, et International.

La collaboration quotidienne entre ces entités favorise les synergies en matière d'innovation et d'accompagnement des clients.



Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle gouvernance et face aux évolutions profondes du marché, GROUPE ATLANTIC a défini son ambition à horizon 2030 :

« Accélérer les synergies et l'excellence au sein de GROUPE ATLANTIC, pour devenir la référence européenne des produits et des services du HVAC » (Heating, Ventilation, Air-conditioning).

Cette ambition, élaborée collectivement au sein du Comité Exécutif, constitue désormais le cadre pour l'ensemble des réflexions stratégiques du Groupe. Sa déclinaison opérationnelle fera l'objet, en 2026, d'un travail structuré visant à préciser les priorités d'actions et les chantiers qui guideront les différentes entités du Groupe dans les années à venir.

RESSOURCES CLÉS

GROUPE ATLANTIC peut s'appuyer sur :

- Des équipes industrielles et commerciales compétentes,
- 11 373 salariés à travers le monde (contrats temporaires inclus),
- Des usines réparties en France (14 sites industriels) et dans des pays permettant un approvisionnement au plus proche des marchés en croissance ou émergents (16 sites industriels),
- Une politique R&D tournée vers l'éco-conception des produits, l'innovation et les produits connectés.

ACTIVITÉS (PRODUCTION, DISTRIBUTION...)

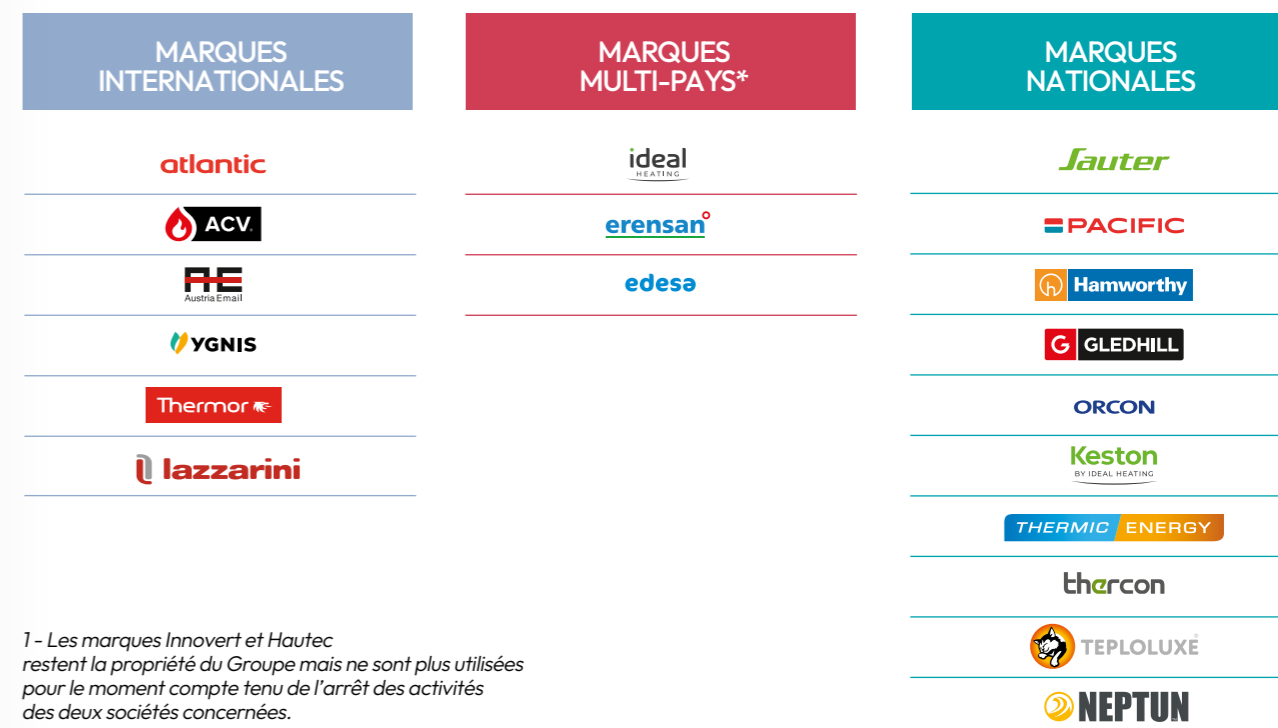
GROUPE ATLANTIC a pour activités :

- 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 vente de 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 19 marques spécialistes et leaders dans leur domaine¹.

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



¹ - Les marques Innovert et Hautec restent la propriété du Groupe mais ne sont plus utilisées pour le moment compte tenu de l'arrêt des activités des deux sociétés concernées.

MARCHES, 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 (crise, bulles spéculatives),
- aux possibilités d'accès à la propriété (incitations étatiques, capacité financière des acheteurs).

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

- de l'ancienneté du parc 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.

En France, la réglementation RE2020 est une réglementation pour les constructions neuves dont les objectifs sont :

- sobriété énergétique et décarbonation de l'énergie,
- une diminution de l'impact carbone,
- une garantie de confort en cas de forte chaleur.

Les modalités de calcul du coefficient de conversion énergétique ont eu, pour conséquence, l'installation de pompes à chaleur électriques (PAC) en remplacement de la chaudière gaz en maison individuelle. En logement collectif, les exigences en émission de CO₂ se renforcent 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.

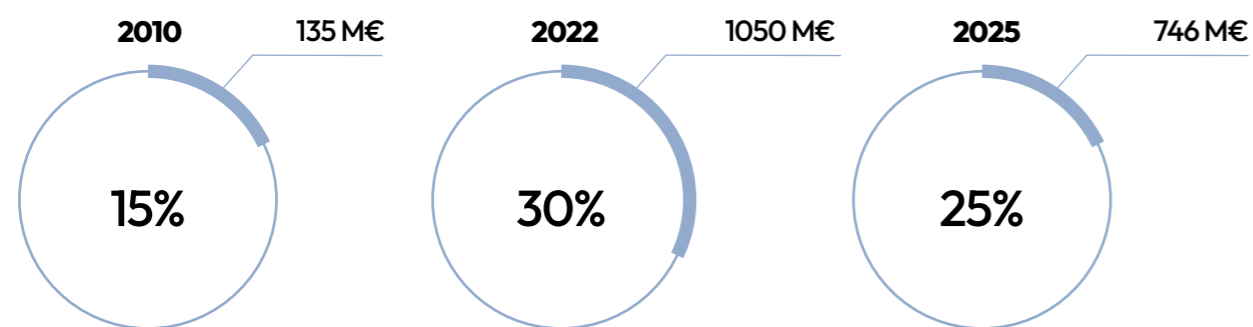
SOLUTIONS INDIVIDUELLES**SOLUTIONS COLLECTIVES ET TERTIAIRES**

/ RÉPARTITION DU MIX ÉNERGETIQUE

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 ENR² était de 30% en 2022. Les difficultés des marchés de la construction neuve et de la rénovation, observées depuis 2023, ont conduit à une baisse du chiffre d'affaires brut de gestion total en 2023 et 2024, et à un net repli de la part des produits et solutions ENR.

En 2025, le CA brut de gestion et la part du CA des ENR s'est stabilisé par rapport à 2024.



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.

Dans le cadre de l'élaboration d'objectifs RSE stratégiques, le Groupe a mis en place en 2025 un nouvel indicateur qui traduit de manière plus ciblée la migration progressive de solutions utilisant des énergies fossiles vers des solutions ENR. Cet indicateur se concentre en effet sur les marchés où il y a de réelles potentialités de transition produits (France, Royaume Uni, Autriche, Belgique, Allemagne, Espagne et Pays bas).

Cet indicateur dit de « transition ENR* » traduit la part du CA brut ENR sur le CA total sur ces marchés. Il a atteint 32% en 2025. Le Groupe vise un taux de 40% d'ici à 2030.

*Transition ENR = cet indicateur traduit les réelles possibilités de remplacement de solutions fossiles vers des solutions ENR.

² Selon la définition de la Directive Européenne Energies Renouvelables EU2018/2001.
- Pac Air/Air (Climatisation)
- Pac Hydrauliques (aérothermiques & géothermiques) Chauffe-eau thermodynamiques & solaires

/ CLIENTS

Les clients du Groupe sont principalement issus de deux réseaux :

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

/ TENDANCES ET PERSPECTIVES

Au cours de l'année 2025, nous avons observé une stabilisation voire une légère reprise des marchés sur certains segments HVAC* sur lesquels sont positionnés les produits du Groupe.

La nouvelle usine à Chalon sur Saône dédiée à la fabrication de pompes à chaleur démarrera son activité comme prévu au cours du premier semestre 2026.

Groupe Atlantic Romania, qui fabrique des ballons indirects qui viendront notamment se coupler à des pompes à chaleur, a démarré sa production en septembre 2025.

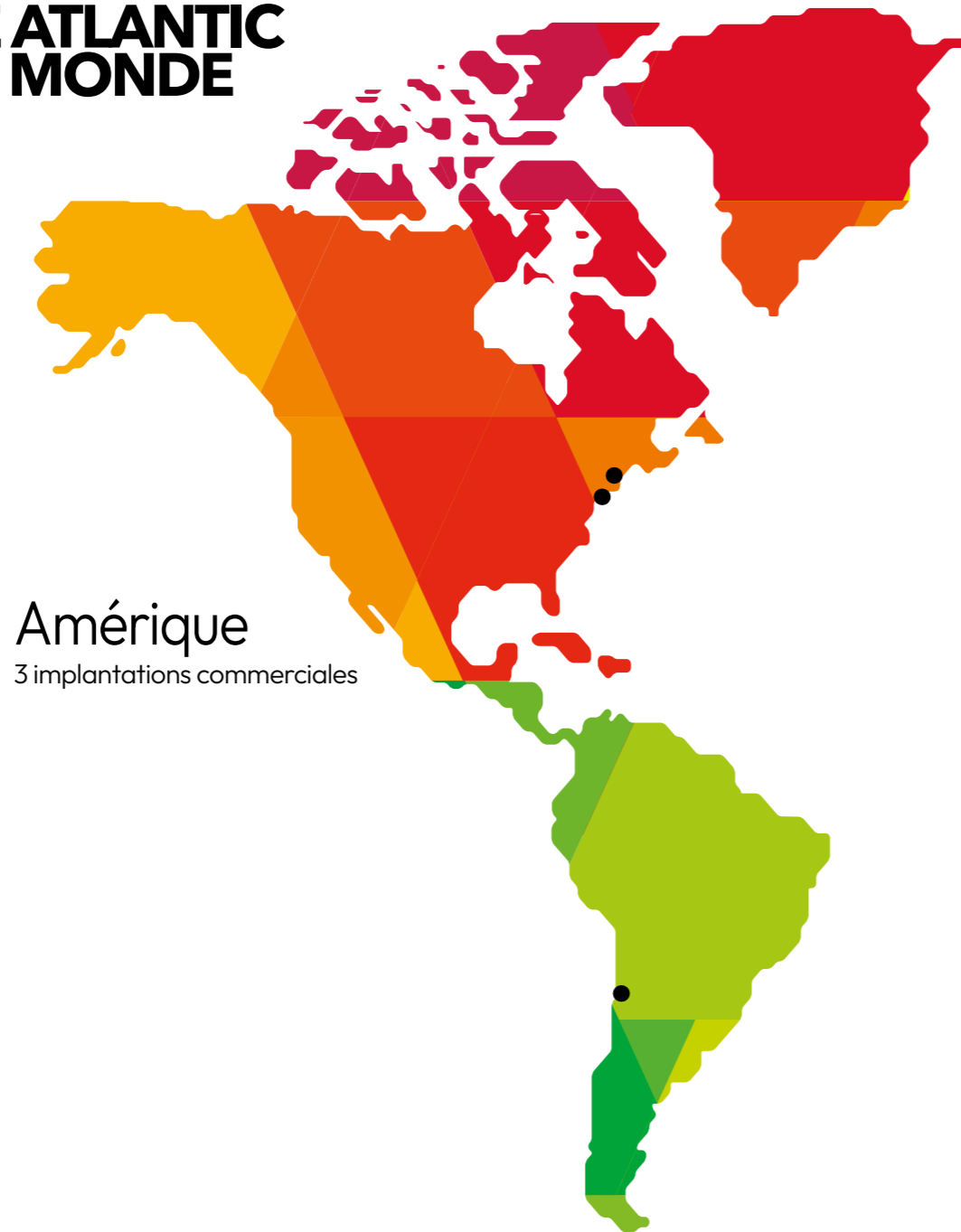
Compte tenu de difficultés de marché depuis 2023 et dans un objectif de rationalisation de la production et de la distribution de certains de ses produits, le Groupe a arrêté au cours de l'année 2025 les activités des sociétés suivantes : Atlantic Georgia (chauffe-eau électrique), Groupe Atlantic Slovakia (ballons tank-in-tank), Triangle Tube Phase III (distribution de chaudières). Les processus de liquidation des sociétés Hautec et Innovert ont été également mis en œuvre en cours de l'année 2025.

Le conflit russo-ukrainien s'est prolongé au cours de l'année 2025. GROUPE ATLANTIC a maintenu sa présence dans ces deux pays.

2026 devrait voir la réalisation définitive du rapprochement entre le groupe Paloma Rheem (groupe nippo-américain) et Groupe Atlantic sous la forme d'une prise de participation majoritaire dans Groupe Atlantic. Dans un contexte de consolidation globale du marché du HVAC* et de concurrence internationale renforcée, cette opération réunit deux acteurs industriels parfaitement complémentaires pour faire émerger un leader mondial.

*HVAC = Heating, Ventilation, Air-conditioning

GROUPE ATLANTIC DANS LE MONDE

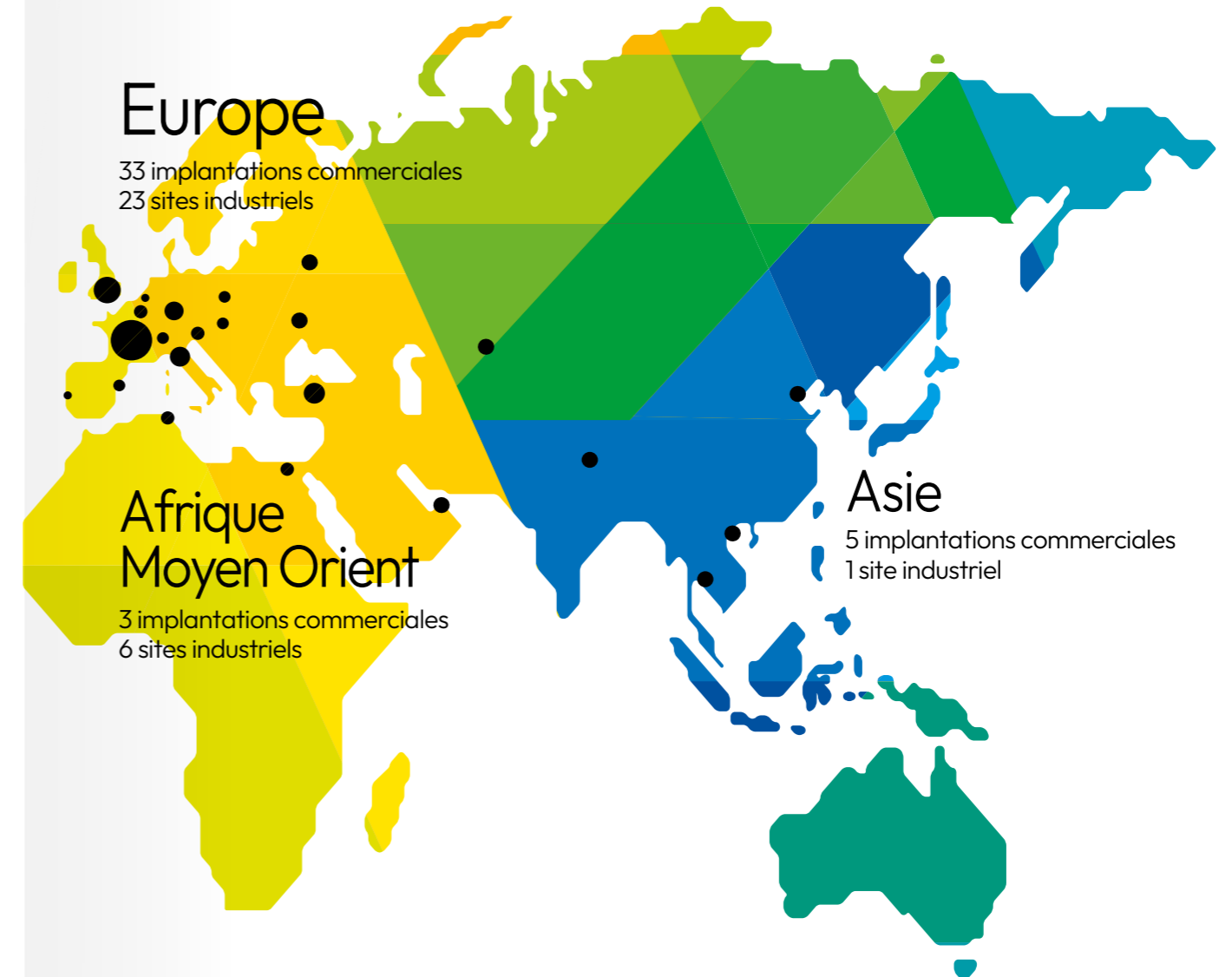


Amérique
3 implantations commerciales

30 SITES INDUSTRIELS



- ALLEMAGNE**
- Zedlitz
- AUTRICHE**
- Knittelfeld
- BELGIQUE**
- Seneffe
- ÉGYPTE**
- Le Caire (x2) (JV)
- FRANCE**
- La Roche-sur-Yon
- Merville/Billy-Berclau
- Fontaine/Saint-Louis
- Meyzieu
- Pont-de-Vaux/Boz
- Orléans
- Vinay
- Cauroir
- Trappes
- Aulnay-sous-Bois
- Chalons-sur-Saône
- PAYS-BAS**
- Veenendaal
- ROMANIE**
- Ploiești
- ROYAUME-UNI**
- Hull
- Blackpool
- RUSSIE**
- Mytichtchi
- THAÏLANDE**
- Rayong (JV)
- TUNISIE**
- Tunis
- TURQUIE**
- Izmir
- Yozgat
- Istanbul
- UKRAINE**
- Odessa



Europe
33 implantations commerciales
23 sites industriels

**Afrique
Moyen Orient**
3 implantations commerciales
6 sites industriels

Asie
5 implantations commerciales
1 site industriel

44 IMPLANTATIONS COMMERCIALES



- ALLEMAGNE**
- Geldersheim
- Weiden
- Lauda
- Zedlitz
- AUTRICHE**
- Knittelfeld
- Vienne
- Wels
- Innsbruck
- BELGIQUE**
- Aartselaar
- Dworp
- Oudsbergen
- BIELORUSSIE**
- Minsk
- CHILI**
- Santiago (JV)
- CHINE**
- Beijing
- Shenzhen (Bureau de représentation)
- ÉGYPTE**
- Le Caire
- ÉMIRATS ARABES UNIS**
- Dubaï (Bureau de représentation)
- ESPAGNE**
- Barcelona
- ÉTATS-UNIS**
- Blackwood
- Warwick
- FRANCE**
- Arcueil
- La Roche-sur-Yon
- Meyzieu
- Orléans
- Toussieu
- INDE**
- Gurgaon (JV)
- ITALIE**
- Conegliano
- Faenza
- KAZAKHSTAN**
- Astana
- PAYS-BAS**
- Veenendaal
- POLOGNE**
- Varsovie
- PORTUGAL**
- Lisbonne
- RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**
- Prague
- ROYAUME-UNI**
- Hull
- Blackpool
- Fife
- Poole
- Sudbury
- RUSSIE**
- Moscou
- SUISSE**
- Ruswil
- Hergiswil
- TURQUIE**
- Istanbul
- UKRAINE**
- Karkhiv (JV)
- VIETNAM**
- Ho Chi Minh

ÉVOLUTION DU GROUPE (CROISSANCE EXTERNE ET ORGANIQUE)

GROUPE ATLANTIC a, depuis le milieu des années 2010, une politique de croissance organique et externe dans des objectifs de :

- renforcement de ses moyens de production (acquisition d'établissements industriels) et rapprochement des zones de production des marchés de distribution,
- approfondissement et élargissement de ses gammes produits,
- nouveaux pays de distribution.

Au cours des trois derniers exercices, Groupe Atlantic a investi :

- en 2023 :
 - en Roumanie (deux sites industriels via Groupe Atlantic Romania et Cotherm Romania),
 - au Royaume-Uni par une prise de participation dans la société Clade Engineering Systems Group pour laquelle a augmenté sa participation en juillet 2025,
 - et en France via son site de Chalon sur Saône.
- en 2024 :
 - en Turquie en prenant une participation en joint-venture dans la société Eneko Havalandırma.

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 : 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.

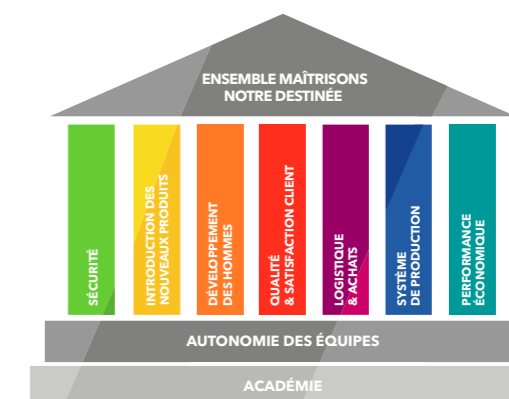
We G.A s'articule autour de **7 piliers** couvrant tout le champ des opérations industrielles et repose sur **2 fondations** :

→ Piliers :

- Sécurité
- Développement nouveaux produits
- Développement des Hommes
- Qualité
- Achats et supply chain
- Système de production
- Performance économique

→ Fondations :

- Autonomie des équipes
- L'Academy (= 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 ». L'objectif fixé est l'atteinte du niveau 1 sur tous les piliers et pour l'ensemble des sites à fin 2027.

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

Le programme **We G.A Finance** a pour objectif de rendre accessible à ses parties prenantes des informations financières plus rapides et plus fiables grâce à la standardisation des processus de bout en bout.

Le travail porte sur la standardisation et le renforcement des processus financiers. A date, tous les processus majeurs ont été cartographiés, et les procédures associées sont en cours de mise à jour. L'attention est portée sur la détection des risques opérationnels et financiers pour garantir la mise en œuvre en temps opportun de mesures qui renforcent la fiabilité des processus, minimisent les erreurs potentielles et améliorent la transparence et la précision globale des opérations financières.

We G.A Commerce est en cours de construction. À date : les piliers, les thématiques qui les composent, et la logique globale ont été définis. Chaque communauté métier travaille sur la construction de livrables communs diffusables en interne pour permettre à tous les métiers en contact avec nos clients de réaliser le geste pour répondre à nos clients conformément à notre référentiel d'excellence. Ces livrables devraient être finalisés en 2026.

1.2 GOUVERNANCE RSE

La **Déclaration Environnementale du Groupe** énonce les principes directeurs de la démarche du Groupe. Elle est reproduite dans son intégralité au point 2.1 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.

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.

L'animation du fonds de dotation a été intégrée à la Direction RSE en octobre 2022.

En 2025, avec la création du Comex Groupe, les instances de pilotage de la RSE ont évolué :

- le Comex où la Direction RSE est représentée, élabore la stratégie RSE et oriente les décisions d'investissement,
- le Comité de la Performance Environnementale suit et met en œuvre de manière opérationnelle les grands projets environnementaux.

Les **4 engagements prioritaires RSE**, élaborés en 2023, font écho à la nouvelle signature du Groupe « High well-being, Low carbon ».

Leur déploiement s'est accéléré en 2025 en France comme à l'international :

- 2 sur le volet social : Fort engagement des équipes + Forte implication sociétale.
- 2 sur le volet environnement : Solutions à faibles émissions CO₂ + Opérations à faible empreinte.



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



L'année 2025 a permis l'aboutissement au sein du Comex d'un travail de consolidation de **7 objectifs prioritaires RSE** à horizon 2028, 2030 ou 2032, exposés dans le paragraphe 1.5.

La direction RSE, composée de 5 personnes, oriente principalement 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,
 - Démarche d'éco-conception,
 - Analyse et déploiement en interne des dispositions réglementaires liées à l'Economie circulaire.
- Un programme RE-USE destiné au réemploi de composants et de produits a été mis en place en 2025.

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.

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 du Rapport de Durabilité et a animé les travaux pour la mise en conformité prochaine à la CSRD.

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.

- En 2025, Le Groupe a obtenu pour ses activités France la note de **71/100 (médaille Argent)** ; ce qui nous situe dans le Top 15% des entreprises auditées de même taille. Les scores les plus élevés ont été obtenus sur les thématiques Environnement et Ethique pour lesquelles de nombreux travaux ont été réalisés cette année.
- Pour rappel, le Groupe avait obtenu en 2024 la note de 66/100 (niveau Bronze), le positionnant 15 points au-dessus de la moyenne de l'industrie (moyenne à 51/100 pour 2024).



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 :** membre actif > 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 MATRICE 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 :

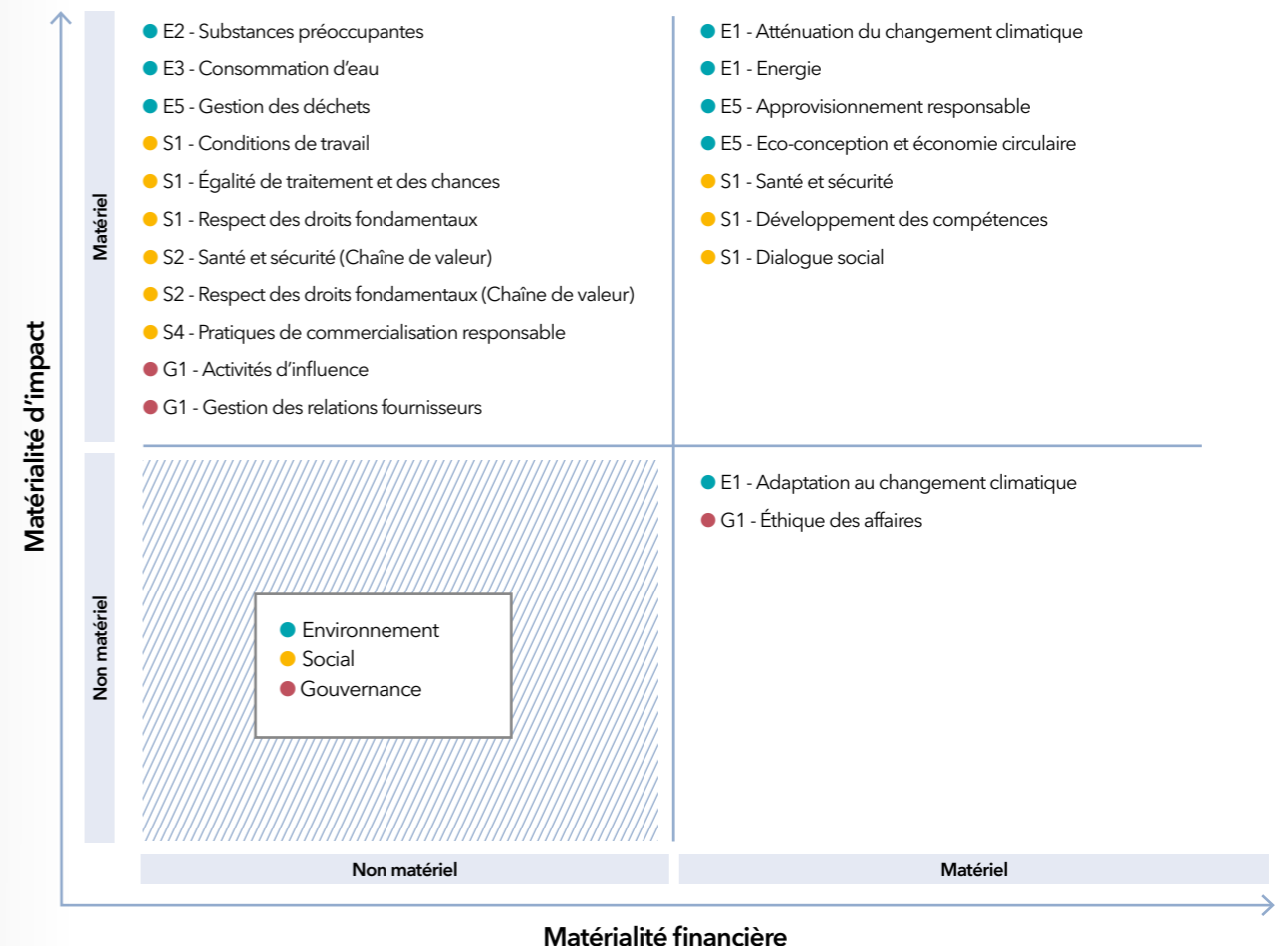
- La matérialité d'impact : évalue comment le Groupe et ses activités impactent les personnes et l'environnement par ses opérations propre et sa chaîne de valeur
- La matérialité financière : évalue les risques et opportunités, liés aux impacts des enjeux de durabilité, qui affectent la performance financière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

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

- Identification des enjeux à analyser au prisme de la double matérialité
- Définition des IRO (Impact, Risques et Opportunités) par enjeu 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.

En 2025, le Groupe a contribué aux travaux sur les enjeux ESG avec d'autres entreprises du secteur des équipements électriques et électroniques. Ces travaux ont permis de réaliser une matrice de double matérialité sectorielle. Celle-ci a été rapprochée de celle établie par le Groupe en 2024 et a permis d'effectuer des ajustements.



Impacts, risques et opportunités matériels liés au développement durable.

Le tableau ci-dessous présente la liste, par enjeu majeur :

- Des impacts de l'entreprise sur les personnes et/ou l'environnement > matérialité d'impact,
- Des risques ou opportunités sur la performance financière > matérialité financière.

ENVIRONNEMENT			
ESRS	ENJEU	MATÉRIALITÉ	DESCRIPTION
E1 - CHANGEMENT CLIMATIQUE	Adaptation au changement climatique	Financière	L'évolution des conditions climatiques peut engendrer des perturbations dans l'activité des sites, et sur l'ensemble de la chaîne de valeur.
		Financière	Une offre de solutions est proposée pour pallier aux aléas dus au changement climatique (notamment confort d'été).
	Atténuation du changement climatique	Impact	Les produits contribuent à l'accélération du changement climatique due aux émissions de gaz à effet de serre, principalement lors de leur utilisation.
		Financière	La transition vers des technologies plus durables et performantes engendre des surcoûts (respect des réglementations, adaptation de la R&D, des process de fabrication).
		Financière	Des solutions plus performantes, qui utilisent les énergies renouvelables, sont développées, permettant ainsi de réduire les émissions de gaz à effet de serre.
	Energie	Impact	Des solutions plus performantes sont développées, qui permettent de limiter les consommations d'énergie nécessaires au chauffage, à la ventilation, au refroidissement, et à la production d'eau chaude sanitaire dans les bâtiments.
		Financière	L'activité dépend des politiques publiques nationales sur la consommation d'énergie des bâtiments (impact sur le type de produits devant être fabriqués).
		Financière	Les produits écologiquement économes en énergie sont attractifs pour les consommateurs désireux de limiter leur impact environnemental et/ou de réduire les coûts liés aux consommations énergétiques.
		Financière	

ENVIRONNEMENT			
ESRS	ENJEU	MATÉRIALITÉ	DESCRIPTION
E2 - POLLUTION	Substances préoccupantes	Impact	Les substances préoccupantes ont un impact négatif sur la santé de l'Homme et sur l'environnement si les produits qui en contiennent ne sont pas usinés, utilisés ou traités en fin de vie dans le respect des réglementations en vigueur.
E3 - CONSOMMATION D'EAU	Eau	Impact	L'utilisation d'eau douce par les sites industriels situés dans des zones géographiques déjà soumises à un stress hydrique peut accentuer la pression sur les ressources et la disponibilité de l'eau pour des usages essentiels.
E5 - ECONOMIE CIRCULAIRE	Approvisionnement responsable	Impact	Le recours à des ressources naturelles (métaux, pétrole...) contribue à leur épuisement, et engendre des impacts sur l'environnement sur l'ensemble de leur cycle de vie (extraction, transformation, fin de vie).
		Financière	Le renforcement des réglementations environnementales peut affecter les fournisseurs en amont, limiter l'accès à certaines matières premières critiques ou freiner l'importation de produits, exposant l'entreprise à des tensions ou ruptures dans sa chaîne d'approvisionnement.
		Financière	La forte dépendance à des matériaux stratégiques expose l'entreprise à des risques de rupture d'approvisionnement ou de volatilité des prix, en raison de tensions géopolitiques, de restrictions à l'exportation ou de déséquilibres entre offre et demande
		Impact	L'éco-conception permet de développer des produits avec un impact environnemental limité sur l'ensemble du cycle de vie.
	Eco-conception et économie circulaire	Financière	La prolongation de la durée de vie des appareils (réparation, réemploi et réutilisation) évite la production de nouveaux biens, diminuant ainsi les impacts environnementaux liés à la fabrication initiale.
		Financière	Le développement de produits à faible impact environnemental, réparables ou intégrés dans des modèles économiques circulaires, offre des leviers d'innovation, renforce l'image responsable de l'entreprise et permet de se démarquer sur des marchés de plus en plus sensibles à la durabilité.
	Déchets	Impact	Les déchets non recyclables, difficilement recyclables, ou classés comme dangereux, ont un impact environnemental.

SOCIAL			
ESRS	ENJEU	MATÉRIALITÉ	DESCRIPTION
S1 - PERSONNEL DE L'ENTREPRISE	Santé et sécurité	Impact	Des dispositifs de santé et sécurité au travail inadaptés, des conditions de travaux dangereuses et/ou pénibles, peuvent entraîner des accidents du travail et maladies professionnelles.
		Financière	Une mauvaise gestion des risques santé et sécurité peut entraîner une démobilité des salariés, une augmentation du turnover, et une baisse de la productivité.
	Développement des compétences	Impact	La formation permet aux salariés d'évoluer, et améliore leur employabilité interne et externe. Cela impacte leurs perspectives de développement personnel et professionnel.
		Financière	La formation continue des collaborateurs permet une adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences, et fidélise les collaborateurs.
	Dialogue social	Impact	L'existence de dispositifs de dialogue social efficaces permet de prendre en compte les intérêts des collaborateurs, de créer un climat social de confiance et de respect.
		Financière	La qualité du dialogue social renforce la stabilité sociale, favorise l'engagement des salariés et l'adhésion dans la mise en œuvre des projets.
	Conditions de travail (sécurité de l'emploi, rémunération, équilibre vie pro/perso, temps de travail...)	Impact	Des salaires jugés trop bas peuvent entraîner une démotivation des collaborateurs, des tensions sociales internes et une détérioration du climat de travail.
		Impact	Une utilisation excessive de contrats précaires ou de sous-traitance peut engendrer un fort turnover, une perte de compétences internes et une dégradation des conditions de travail.
		Impact	Des temps de travail adaptés et l'adoption de politiques favorisant l'équilibre vie pro/perso (télétravail, horaires aménagés) améliore la satisfaction et la fidélisation des salariés, et diminue les risques psychosociaux.


SOCIAL			
ESRS	ENJEU	MATÉRIALITÉ	DESCRIPTION
S1 - PERSONNEL DE L'ENTREPRISE	Égalité de traitement et des chances	Impact	L'absence de politique structurée en matière d'égalité peut nuire à la diversité des équipes, en limitant l'attractivité, l'évolution professionnelle, la rétention des talents, notamment en matière d'égalité homme/femme.
		Impact	Des écarts salariaux non fondés pour des postes équivalents entretiennent les inégalités, nuisent à l'attractivité de l'entreprise et affectent la motivation des équipes.
		Financière	La diversité des équipes (genre, âge, culture...) améliore la performance de l'entreprise par une meilleure compréhension des marchés, plus de créativité, de capacité à innover, d'adaptabilité.
	Respect des droits fondamentaux	Impact	Le recours à du travail d'enfants ou du travail forcé constitue une atteinte grave aux droits fondamentaux.
S2 - TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR	Santé et sécurité	Impact	Des dispositifs de santé et sécurité au travail inadaptés, des conditions de travaux dangereuses et/ou pénibles, peuvent entraîner des accidents du travail et maladies professionnelles, notamment dans les pays avec des réglementations locales peu encadrantes sur le sujet.
	Respect des droits fondamentaux	Impact	Le recours à des fournisseurs imposant des conditions de travail abusives (ex : salaires en dessous du minimum légal, absence de contrat...) constitue une atteinte grave aux droits fondamentaux. Elle engage la responsabilité morale et juridique de l'entreprise donneuse d'ordres.
S4 - CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX	Pratiques de commercialisations responsables	Impact	La complexité de la communication sur les enjeux d'économies d'énergies, et les changements fréquents des politiques publiques sur les aides à l'installation d'appareils plus performants, peuvent troubler les consommateurs dans leurs choix.
		Impact	La mise à disposition de documents adaptés aux besoins des clients (installateurs, consommateurs finaux), l'accès aux services clients avant et après-vente (conseils, accompagnement technique...), l'accès aux centres de formation pour les installateurs, développent la confiance dans la marque.

GOUVERNANCE			
ESRS	ENJEU	MATÉRIALITÉ	DESCRIPTION
G1 - GOUVERNANCE	Ethique des affaires	Financière	La participation directe ou indirecte à des pratiques non éthiques (corruption, paiement de facilité, ententes...) expose l'entreprise à des sanctions lourdes, incluant des amendes, des poursuites judiciaires, avec des conséquences durables sur sa réputation et sa viabilité économique.
	Activité d'influence	Impact	Des activités d'influences responsables, documentées et alignées avec les objectifs de durabilité peut renforcer la position stratégique du secteur dans le développement durable.

1.5 OBJECTIFS RSE

En 2025, Le Comex du Groupe a souhaité se doter d'une ambition sur 7 indicateurs majeurs couvrant l'ensemble du scope RSE : gouvernance, droits sociaux, environnement et achats responsables.

Ces objectifs seront communiqués dès le 1er trimestre 2026 en interne comme en externe.

	Sécurité au travail	Taux de fréquence des accidents < 8	2028
	Promotion des femmes	30% de femmes managers	2030
	Satisfaction des collaborateurs	Taux de recommandation de nos collaborateurs > 85%	2030
	Formation aux risques éthiques	100% des collaborateurs exposés formés aux risques éthiques	2028
	Empreinte carbone - Scope 3	Réduction des émissions de CO ₂ du Scope 3 de -7,25% par an vs 2024	2032
	Transition vers les énergies renouvelables	Part du chiffre d'affaires du Groupe en produits utilisant des ENR = 40%	2030
	Achats responsables	Signature de la Charte Achats Responsables du Groupe par 90% de nos fournisseurs directs	2030

2. ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

GROUPE ATLANTIC

CHIFFRES CLÉS 2025*

CHANGEMENT CLIMATIQUE

BILAN TOTAL

58 159 300 tCO₂e

dont 99% lié à l'utilisation des produits

SCOPE 1+2

29 300 tCO₂e

SCOPE 3

58 130 000 tCO₂e

MAITRISE DES RESSOURCES

CONSOMMATION DE GAZ

103 983 MWH

CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ

61 362 MWH

CONSOMMATION D'EAU

189 610 M³

MAITRISE DES DÉCHETS ET DE LA POLLUTION

21 626 t

DE DÉCHETS INDUSTRIELS

dont 90,5% non dangereux

24 sites INDUSTRIELS COUVERTS
PAR LE SUIVI SUBSTANCES DANGEREUSES

*Voir périmètre dans note méthodologique

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 :

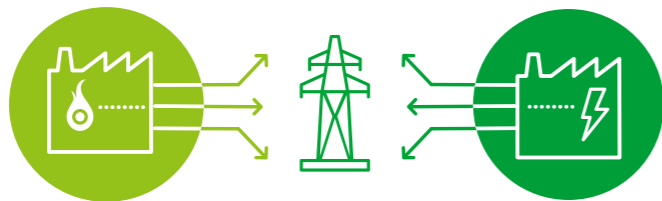
- Audits énergétiques réguliers et mise en conformité des sites concernés par le Décret Tertiaire,
- Mise en œuvre de plans d'action visant la réduction des consommations énergétiques, (électrification des process, isolation, récupération de chaleur ...),
- Réalisation d'un bilan carbone consolidé Groupe 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.

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 durable :

- 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,
- Prise en compte de critères environnementaux et sociaux dans les référentiels d'audits fournisseurs .

2.2 CHANGEMENT CLIMATIQUE

2.2.1 MAÎTRISE DE L'EMPREINTE CARBONE

Le GROUPE ATLANTIC a mis à jour la mesure de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'exercice 2025. Le périmètre étudié est identique à la précédente édition couvrant l'année 2021 : les activités de 13 sites en France, au Royaume-Uni et en Autriche. Ce périmètre représente actuellement 79% de la valeur produite par le Groupe.

En détail :

- Scope 1 : 26 600 tCO₂e pour les émissions directes de GES
- Scope 2 : 2 700 tCO₂e pour les émissions associées à l'électricité et aux réseaux de chaleurs
- Scope 3 : 58 130 000 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.

L'empreinte carbone calculée pour 2025 est 16% inférieure à celle de 2021.

Elle s'explique par plusieurs facteurs :

- La baisse des marchés depuis 2021, l'orientation vers des produits thermodynamiques et/ou moins énergivores.
- L'intensité carbone de l'électricité a baissé de manière substantielle dans la plupart des pays clients des produits consommant de l'électricité, y compris en France, diminuant les émissions liées à l'utilisation des produits (dans le Scope 3)
- La prise en compte des enjeux environnementaux sur les sites industriels (efficacité des process, actions sur le chauffage)

Le principal levier du Groupe pour réduire son empreinte carbone est le remplacement des systèmes traditionnels par des pompes à chaleur. Ces produits permettent aux utilisateurs de réduire leur consommation d'énergie et leurs émissions de gaz à effet de serre.



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

EMISSIONS TOTALES 2025 DU GROUPE = 58 159 300 tCO₂e (sur le périmètre initial³)

³ - Sociétés auditées sur l'exercice 2021 : Ideal Boilers+Hamworthy, Guillot Industrie, SIC, Ygnis Industrie, Atlantic Industrie, CICE (2 sites), ACTA Industrie, Austria Email AG, Thermor, Flying Faster, SCGA. Compte tenu de la réorganisation réalisée au cours de l'année 2025, la société SIC a été absorbée, les 2 sites industriels ont été apportés à la société AMBB qui est incluse dans le périmètre de cet exercice. La société Flying Faster a cédé l'avion dont elle était propriétaire au 1^{er} semestre 2025. La société Guillot Industrie compte deux sites depuis 2022.

2.2.2 CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE ET D'EAU

En 2025, le Groupe a poursuivi ses efforts sur **le plan énergétique**.

La majorité des sites du Groupe effectuent un suivi et une analyse pluriannuel, 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 a été mis en place.

Voici quelques exemples d'actions réalisées en 2025 :

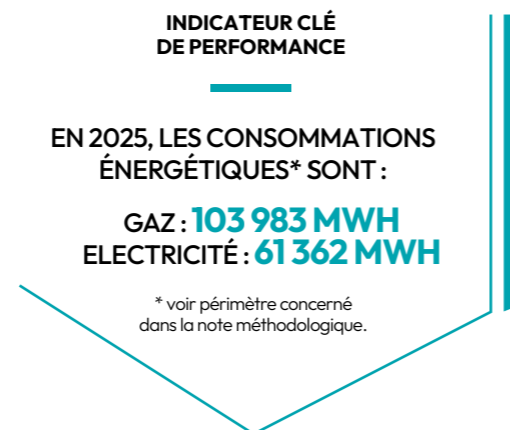
- **Usine de Fontaine (France)** : optimisation des systèmes d'aspiration et arrêt des équipements énergivores en dehors des périodes de production (pompes à vide, variateurs, chauffages), remplacement de la régulation mécanique du four par une variation de vitesse et calorifugeage du réseau de chauffage gaz. Ces actions ciblées ont permis de réduire significativement les consommations d'électricité et de gaz, pour un gain annuel d'environ 204 MWh, soit 17 tonnes de CO₂ évitées et plus de 22 k€ d'économies.
- **Usine de La Roche-sur-Yon (France)** : un outil de suivi des consommations d'énergie, d'eau et d'air comprimé a été mis en place afin de mieux piloter les performances du site et détecter les dérives ou fuites. Le dispositif repose sur 189 capteurs couvrant environ 75 % des machines pour l'électricité et 50 % pour l'eau et le gaz. Plusieurs actions d'optimisation ont déjà été mises en œuvre, comme l'arrêt des compresseurs le week-end, l'ajustement des pressions et des températures des fours. Une réunion mensuelle de suivi des indicateurs énergétiques et des émissions de CO₂ permet de piloter les plans d'actions et les gains réalisés.
- **Usine de Meyzieu (France)** : suivi mensuel des consommations d'énergie et installation de compteurs supplémentaires pour améliorer le pilotage et la gestion énergétique. Mise en place de limites de température maximale et projets d'amélioration des équipements pour réduire les infiltrations d'air froid dans les zones logistiques.
- **Usine d'Orléans (France)** : remplacement des motopompes et installation de variateurs de vitesse sur deux presses afin d'optimiser les consommations électriques.
- **Usines de Seneffe (Belgique), de Borna (Allemagne) et d'Eneko-Izmir (Turquie)** : de nouvelles installations photovoltaïques ont été mises en service, permettant de produire localement de l'électricité, réduisant ainsi la consommation externe et les émissions de CO₂. À titre d'exemple, plus de 16 MWh ont été produits à Seneffe et 648,4 MWh à Borna.
- **Usine de Hull (UK)** : suppression des chauffages à gaz individuels, amélioration de l'isolation du bâtiment (toitures, murs et portes sectionnelles), remplacement des transformateurs par des modèles plus performants et renouvellement de la flotte de véhicules avec des motorisations plus efficaces.



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 légèrement augmenté entre 2024 et 2025 (gaz : +2,5%, électricité : +3,6%), principalement dû à la hausse du nombre d'unités fabriquées sur certains sites.



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 d'Orléans (France)** : mise en place d'un récupérateur d'eau lors des essais de sprinkler.
- **Usine de Borna (Allemagne)** : installation de nouvelles pompes à augmentation de pression pour réduire le gaspillage d'eau. Optimisation des processus de préparation de l'email, entraînant une réduction du nombre de changements de bain par an.
- **Usine d'Izmir (Turquie)** : utilisation de l'eau du robinet à la place de l'eau adoucie dans le bâtiment et certains processus, réduisant ainsi le gaspillage d'eau adoucie de 500 m³/mois (projet terminé en novembre, premières économies en décembre). Collecte et utilisation de 650 m³ d'eau de pluie par an pour l'arrosage des espaces verts.
- **Usine d'Hull (UK)** : suppression des canalisations redondantes et modernisation de l'équipement existant. Investissement dans des systèmes de refroidissement à circuit fermé.

Indicateur de suivi : Consommations d'eau 2025* : 189 610 m³.

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique.

Depuis 2024, la consolidation des consommations du Groupe est disponible sur un périmètre élargi.

	Périmètre historique *			Périmètre élargi **		
	2024	2025	Evolution	2024	2025	Evolution
Gaz - MWh	101 431	103 983	2,5%	163 301	173 469	6,2%
Electricité - MWh	59 205	61 362	3,6%	97 699	100 995	3,4%
Eau - m ³	176 870	189 610	7,2%	475 904	474 062	-0,4%

* France, Royaume-Uni (Ideal Heating), Autriche, Ukraine

** France, Royaume-Uni, Autriche, Ukraine, Belgique, Allemagne, Roumanie, Thaïlande, Tunisie, Turquie, Egypte

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. Dans leur grande majorité, nos sites disposent d'un système de management autodéclaratif. 7 sites sont certifiés ISO 14 001.

Ses sites industriels sont conformes à la réglementation du pays où ils sont installés. En France, 12 des 14 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 également été certifié « HQE⁴ » lors de sa construction, et son agrandissement a été réalisé dans le but d'obtenir la certification « BREEAM⁵ ». Quelques actions ont été mises en place dans le cadre des travaux de constructions : préservation de la biodiversité via les 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 nouveau site de fabrication de Chalon-sur-Saône** (démarrage de la production en 2026) vise l'obtention de la certification « BREEAM ». Le bâtiment intègre plusieurs dispositifs visant à améliorer sa performance environnementale : charpente en bois, apport accru de lumière naturelle, récupération des eaux pluviales, gestion optimisée des consommations d'eau et pilotage des énergies via une GTC (Gestion Technique Centralisée). Il sera également équipé de panneaux photovoltaïques en toiture, d'un revêtement de type Cool Roof pour limiter l'impact solaire, d'un chauffage assuré par des rooftops (PAC) et d'un système de récupération de chaleur sur l'installation de compression.
- **La nouvelle plateforme logistique de Fontaine** de 72 000 m² reflète également les engagements du Groupe en termes de logistique durable. En centralisant les flux de plusieurs sites, elle permet de réduire significativement les transports internes et les trajets à vide, avec plusieurs centaines de tonnes de CO₂ évitées chaque année. Le site est équipé de 60 000 m² de panneaux photovoltaïques pour produire une énergie renouvelable, d'un système de chauffage hybride par pompes à chaleur, et d'écopâturages favorisant la biodiversité. Certifiée BREEAM niveau Outstanding, la plateforme répond aux plus hauts standards environnementaux.



4 HQE = Haute Qualité Environnementale

5 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 compte aujourd'hui 33 référents, qui se sont réunis en présentiel courant 2025.
- **Veille réglementaire** : un webinaire interne portant sur les évolutions réglementaires est proposé 4 fois par an aux référents environnement des sites français. Les sites présents à l'international s'appuient sur des consultants ou instances gouvernementales locales pour suivre les évolutions.
- **Roadmaps sur les thématiques environnementales** : elles sont disponibles 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. L'analyse environnementale est inscrite au programme We G.A, dans l'objectif d'être un critère d'évaluation pour l'ensemble des sites. Les outils d'analyse environnementale mis en place en 2024 (modules de formation et grille d'analyse) ont été largement diffusés courant 2025.
- **Audits environnementaux** : en 2025, 17 sites du Groupe Atlantic ont été audités par deux cabinets internationaux. L'audit a couvert l'ensemble des réglementations environnementales (substances chimiques, pollutions de l'air et de l'eau, énergie, déchets, nuisances, incidents). Les conclusions ont été favorables. Les points clés qui ressortent sont : la mobilisation des équipes locales et des pratiques respectueuses de l'environnement.

2.2.4 ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les risques physiques liés au changement climatique sont documentés à l'échelle mondiale depuis plusieurs décennies. En raison de l'accélération du processus et de l'ampleur des conséquences, le GROUPE ATLANTIC intègre ces aléas dans ses processus d'analyse et de décisions afin de réduire son exposition et de renforcer sa résilience.

La gestion des risques climatiques a été intégrée à différents stades de l'activité :

- Les risques climatiques sont systématiquement évalués lors des visites de risques menées avec l'assureur Dommages Aux Biens. Les principaux scénarios de sinistre sont identifiés, et quantifiés par l'assureur. Le rapport associé fournit à chaque Directeur d'usine les principales préconisations et plans d'action permettant de réduire son exposition aux risques climatiques.
- Depuis juillet 2024, le Groupe a priorisé le risque inondation. Les six sites industriels les plus exposés ont élaboré leur premier plan d'urgence dédié afin d'améliorer leur préparation et leur capacité de réaction en cas de sinistre.
- Lors de l'acquisition ou de la construction de nouveaux sites stratégiques, le Groupe réalise de façon systématique une identification des risques climatiques auxquels sont exposés les différents bâtiments/terrain candidats. Le choix des matériaux et des solutions constructives tient compte de leur résistance aux événements extrêmes. À titre d'exemple, le site du Grand Châlon a été doté d'une toiture dont les matériaux ont été testés pour résister à des épisodes de grêle d'intensité élevée.

Le Groupe poursuit son effort d'adaptation par un approfondissement de l'identification et de la cartographie de ses expositions.

2.2.5 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

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

- **Des vélos électriques** réservables par les salariés sont disponibles sur plusieurs sites
- 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 2025 sur certaines sociétés.
- **Usine de Meyzieu (France)** : définition d'un plan de mobilité douce (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.



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 de Vinay (France)** : Acquisition de tapis d'étanchéité à utiliser lors de la manipulation de granulés plastiques ou de produits chimiques en extérieur pour prévenir les risques de pollution de l'eau.
 - **Usine du Caire – Thermotech (Egypt)** : Amélioration d'environ 50 % du traitement des eaux usées par rapport à 2024 grâce à la validation et aux tests réalisés par une entreprise agréée, permettant de reclasser l'un des bains de station en eau propre.
- **Gestion des déchets** : des procédures de gestion des déchets sont mises en place sur les sites, a minima avec la séparation des déchets dangereux et non dangereux. 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)** : les glassines sont collectées et réutilisées comme isolant, les anciens conformateurs et pièces en PSE sont broyés pour éviter l'incinération, des bacs spécifiques permettent un traitement sûr des déchets souillés, et grâce à un meilleur tri, au choix d'un prestataire local, au réemploi des palettes et au compactage, le site a réduit de moitié ses déchets industriels banals par appareil fabriqué depuis 2021.
 - **Usine de Meyzieu (France)** : de nouveaux conteneurs et un système de télérelève sur les compacteurs permettent d'améliorer le tri, de réduire les rotations et d'augmenter les volumes transportés, tandis que la collecte des DEEE est organisée via l'éco-organisme ECOSYSTEM.
 - **Usine Eneko-Izmir (Turquie)** : gestion et reclassement des déchets dangereux pour permettre leur recyclage ou analyse, maximisant ainsi la valorisation et la sécurité.
 - **Usines de Hull et Blackpool (UK)** : le tri des palettes et l'amélioration des emballages sont organisés en collaboration avec les fournisseurs afin de favoriser leur réutilisation et de réduire les déchets à la source.

Les productions de déchets dangereux et non-dangereux ont augmenté entre 2024 et 2025. Cela est dû à la hausse d'activité de certains sites. Des travaux menés sur certains sites ont aussi provoqué une hausse ponctuelle de la quantité de déchets dangereux.

Indicateur de suivi : En 2025, les sites* ont généré 21 626 tonnes de déchets industriels (dont 90,5% de déchets non dangereux).

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique.

Depuis 2024, la consolidation des déchets Groupe est disponible sur un périmètre élargi.

	Périmètre historique *			Périmètre élargi **		
	2024	2025	Evolution	2024	2025	Evolution
Déchets (tonnes)	20 557	21 626	5,2%	31 966	32 014	0,2%

* France, Royaume-Uni (Ideal Heating), Autriche, Ukraine

** France, Royaume-Uni, Autriche, Ukraine, Belgique, Allemagne, Roumanie, Thaïlande, Tunisie, Turquie, Egypte

2.3.2 SUBSTANCES PRÉOCCUPANTES

GROUPE ATLANTIC possède les autorisations nécessaires pour importer des produits préchargés en fluides hydrofluorocarbones (HFC) en Union Européenne, selon les obligations annoncées par le règlement dit F-Gas⁶ et procède aux déclarations des quantités de HFC mises sur le marché tant auprès des autorités européennes que françaises.

Un organisme extérieur (Assent depuis octobre 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 moins de 3% des produits couverts contiennent des SVHC⁷ (sur la base des informations issues de la dernière campagne).

Plus de 2 500 fournisseurs et près de 60 000 références ont été concernés par la campagne qui s'est déroulée d'octobre 2024 à septembre 2025.



INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE

24 SITES INDUSTRIELS
SONT COUVERTS PAR LE SUIVI
SUBSTANCES

⁶ 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.

⁷ SVHC=Substance of Very High Concern (substances extrêmement préoccupantes) telle que définie par le RÈGLEMENT D'EXÉCUTION (UE) 2020/1435 DE LA COMMISSION du 9 octobre 2020 relatif aux obligations qui incombent aux déclarants de mettre à jour leurs enregistrements en application du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

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 de deux objectifs principaux :

- **Concevoir des nouveaux produits plus durables sur la base d'une méthodologie d'écoconception** qui définit les objectifs environnementaux et d'économie circulaire à respecter lors du développement du produit ; cette méthodologie est intégrée à la démarche We.GA New Product Introduction du Groupe.
- **Communiquer des données environnementales fiables sur ses produits via des déclarations environnementales produit** de type III dites PEP (Profil Environnemental Produit) élaborées selon les règles du programme PEP ecopassport® dont le Groupe est membre depuis 2011.

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 sur l'environnement. 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 écoorganismes 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 (Analyse Cycle de Vie) 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 R513A (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

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.



INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE

A FIN 2025,
LE GROUPE DISPOSE
DE 142 DÉCLARATIONS
ENVIRONNEMENTALES
PRODUIT DE TYPE PEP

Ces 142 PEP sont enregistrés sur la base PEP ecopassport® couvrant 1 253 références commerciales : <http://register.pep-ecopassport.org/>. 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 2025 par rapport à 2024 (+62 PEP). Le Groupe a quasiment atteint son objectif initial de créer 70 nouveaux PEP en 2025, et conserve sa place de leader en tant que fournisseur de données environnementales sur les équipements de génie climatique pour le marché français.

L'objectif en 2026 est de produire des PEP pour tout nouveau produit destiné au marché neuf français conformément à la démarche We G.A New Product Introduction.

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 :

- **Développement de solutions bas carbone** : proposer des solutions à faible empreinte carbone pour répondre aux attentes des consommateurs et aux politiques environnementales,
- **Qualité des environnements** : offrir aux clients un confort optimal intégrant les aspects thermiques, sensoriels, ergonomiques, et de qualité de l'air,
- **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,
- **Agir pour une économie circulaire** : être un acteur économique responsable tout au long du cycle de vie des produits,
- **Fluidifier les parcours de nos clients** : être présents à chaque étape du parcours client en leur simplifiant la vie grâce à des solutions innovantes,
- **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.

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.

Parmi ces laboratoires, le **Centre de Recherche pour le Confort Thermique** basé à St Jean de la Ruelle, teste et évalue les équipements HVAC dans un environnement de maison à l'échelle 1 sur la consommation énergétique, le confort thermique et la qualité d'air intérieur.

Pour développer une culture de l'innovation parmi ses collaborateurs, le Groupe a mis en place trois 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.



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 D3E :

GROUPE ATLANTIC est membre fondateur d'ECOSYSTEM, un éco-organisme chargé de la collecte et du traitement des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques en fin de vie en France (D3E).

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 D3E 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. Le Groupe y a été associé dès 2021. 3 unités de traitement ont démarré en 2025 (Le Vigean, Lesquin et Bonneuil), permettant le traitement de 12 700 t, ce qui équivaut à 36 000 t CO₂e neutralisées.

En 2025, ECOSYSTEM a collecté et traité 1 692 331 équipements électriques ménagers en fin de vie pour le compte du GROUPE ATLANTIC.

Cette collecte a baissé en volume retrouvant un niveau comparable à celui de 2023. Les mises en marché ayant été plus faibles en 2025, le taux de collecte théorique, lui, augmente pour atteindre 68,79% (versus 61,8% en 2024).

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.

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 avec 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.

**INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE**

—

**EN 2025 EN FRANCE,
LE TAUX DE COLLECTE
THÉORIQUE DES DEEE MÉNAGERS
PAR L'ÉCO-ORGANISME
ECOSYSTEM, RAPPORTÉ À
LA CONTRIBUTION DU GROUPE,
EST DE **68,79%****

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 au consommateur, 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...

Dans le cadre des nouvelles réglementations, notamment la loi AGECE, et des attentes clients, la disponibilité des données RSE relatives à nos produits devient essentielle. Une base de données interne permet de réaliser des fiches produits QCE (Qualité & Caractéristiques Environnementales) conformes à la loi AGECE, fournissant les informations attendues.

2.4.5 DURABILITÉ

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

En amont, pour ses marchés principaux, le Groupe met à disposition des professionnels des équipes de télé-assistance qui, au-delà des brochures et tutoriels, les aident dans le choix et le dimensionnement des produits. Le Groupe a une offre de formation très étoffée pour professionnaliser les distributeurs, installateurs et réparateurs, afin que les produits soient dimensionnés au plus juste, bien installés et bien réparés. Le Groupe peut aussi proposer 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 2025, cela représente près de 730 000 pièces détachées livrées aux clients en 24h, soit une progression de 6% par rapport à 2024.

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
- d'un Service d'Assistance Technique Client qui répond à leurs besoins techniques.

Les professionnels peuvent commander les pièces directement via un espace SAV web qui met à disposition les vues éclatées de l'ensemble de nos produits et nos conseillers téléphoniques peuvent aider les clients à déterminer une pièce de rechange par vidéo assistance.

2.4.6 RÉEMPLOI

REUSE
UN PROGRAMME DU GROUPE ATLANTIC



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

En 2022, la récupération de pièces de rechange neuves a été initiée, sur les pompes à chaleur air/eau et les chaudières domestiques ayant subi une casse logistique et ne pouvant pas être réparées. 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.

En janvier 2025, le Groupe a lancé le **programme ReUse** avec pour but d'intensifier le flux développé depuis 2022 et d'ouvrir d'autres flux de réemploi des produits et pièces de rechange jusqu'à présent voués au recyclage sur nos sites français. Ceci se traduit par :

- Un déploiement sur trois sites et une intensification de la récupération de pièces de rechange neuves.
- L'ouverture d'un flux de cartes électroniques de rechange reconditionnées : fin 2025, une centaine de cartes ont été reconditionnées, dont quelques unités ont été vendues. Des actions sont lancées pour déployer ce flux sur d'autres références, d'autres sites et d'autres familles de pièces de rechange en 2026.
- Le lancement de deux projets de vente de produits de second choix, abîmés avant installation lors des manutentions et des transports. Ces projets devraient aboutir à des premières ventes en 2026.

La vente de pièces issues du ré-emploi a généré une opportunité de CA de 3,9M€ en 2025, soit une progression de 39% par rapport à 2024.

3. ENJEUX SOCIAUX



CHIFFRES CLÉS 2025*

11 400
COLLABORATEURS

LABEL TOP EMPLOYER 2026

SANTÉ ET SÉCURITÉ

182
PERSONNES BLESSÉES

TAUX DE FRÉQUENCE
DES ACCIDENTS DU TRAVAIL :

8,51

DIVERSITÉ

28%
DE FEMMES
DANS LES EFFECTIFS

23%
DES POSTES DE MANAGERS
OCCUPÉS PAR DES FEMMES

FORMATION, FIDÉLISATION DES TALENTS

NOMBRE MOYEN D'HEURES
DE FORMATION PAR SALARIÉ :

16h

*Voir périmètre dans note méthodologique

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.

Dans un contexte de marché qui nous pousse à être responsables, inventifs, GROUPE ATLANTIC a fait le choix de renforcer une conviction forte et profonde : miser sur ses équipes.

Faire évoluer nos collaborateurs, leur donner des perspectives, créer une dynamique positive de promotion et de mobilité interne, ont été les priorités de 2025.



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. 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 des sites.

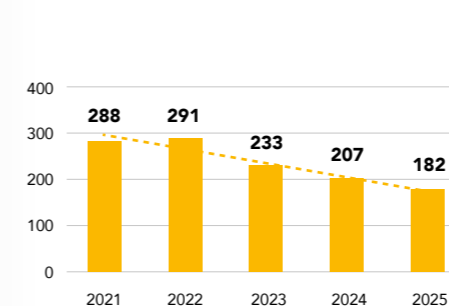
INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

EN 2025* :

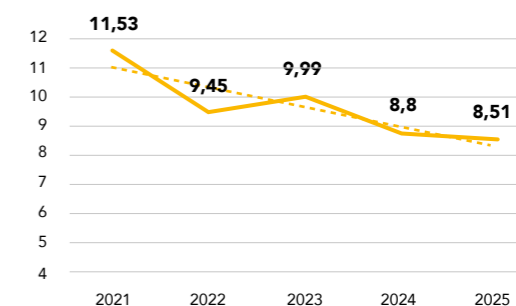
- **182 PERSONNES BLESSÉES****
- **TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS : 8,51****

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

Nombre d'accidents du travail



Taux de fréquence



Ces deux indicateurs enregistrent une baisse notable depuis 5 ans.

Indicateur de suivi :

- **Taux de gravité des accidents de travail Groupe* 2025 : 0,58****
- **Aucun décès suite à un accident du travail ou maladie professionnelle**

* 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 We G.A.**

Depuis 10 ans qu'il existe, 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 de :

- Analyser les risques
- Protéger les personnes
- Former
- 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 l'ensemble des bonnes pratiques et de les rendre accessibles à l'ensemble des sites, sur une échelle de niveaux. Il accompagne également les nouvelles usines ayant rejoint le Groupe dernièrement, permettant ainsi de poursuivre la dynamique de déploiement continue et le maintien dans le temps des fondamentaux en matière de santé - sécurité sur l'ensemble des établissements.

En 2025, le **déploiement des formations Sécurité** s'est poursuivi, comme les « Fondamentaux de la Sécurité » en milieu industriel (404 personnes sur les sites ont suivi cette formation).
Un nouveau module généraliste intitulé «**La sécurité pour tous au sein du Groupe Atlantic**» a été créé.

Destiné à l'ensemble des collaborateurs, il a pour principaux objectifs :

- Identifier et prévenir les risques sur site,
- Comprendre et appliquer les pratiques de sécurité routière,
- Promouvoir une hygiène de vie sûre et saine pour soi et ses collègues.

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 de réalisations :

- **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** : le Groupe déploie 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 dans 18 usines.
- Le Pôle Service a déployé un **outil de reporting des situations dangereuses** sur smartphone pour les techniciens au contact des clients.
- Plusieurs sites du Groupe réalisent une **évaluation de leur maturité en termes de sécurité** (sur la base de courbe de Bradley= corrélation entre le taux de fréquence des accidents du travail et la maturité du site en termes de sécurité).
- **Amélioration ergonomique des postes**, par exemple automatisation de la pose des manteaux des chauffe-eau sur le site de Fontaine.

Les progrès en sécurité se concrétisent sur les sites par plusieurs 'records' enregistrés en 2025, comme par exemple dans l'unité sèche-serviette du Caire, avec plus de 600 jours consécutifs sans accident du travail.



3.1.2 FORMATION, RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION DES TALENTS

Formation interne et développement des compétences

La politique RH a pour ambition de révéler et développer les compétences de chaque collaborateur afin de renforcer durablement la performance collective et l'expertise du Groupe. À l'image de la relation construite avec nos clients, elle s'inscrit dans une logique de partenariat dans la durée : accompagner les transformations des métiers, sécuriser les parcours et favoriser la mobilité comme levier d'engagement et d'évolution.

Pour la France, en 2025, le Groupe a investi 3,42% de sa masse salariale dans le développement des compétences.

En 2025, l'offre de **formation digitale** s'est fortement développée afin de garantir un accès équitable à la montée en compétences dans plus de 30 pays. Plus de 80 modules de formation ont été déployés (dont un parcours dédié à l'intelligence artificielle).

En 2025, le digital learning a permis de former 2485 collaborateurs.

Les Académies métiers ont-elles aussi poursuivies leur croissance :

- We G.A : Academy dédiée à l'excellence industrielle, proposant une offre de plus d'une centaine de formations. En 2025, l'offre a été renforcée par de nouvelles formations et des mises à jour de contenus, avec une forte dynamique de déploiement des modules e-learning (+93%).
- La Heat Pump Academy : dispositif stratégique lancé en 2023, reposant majoritairement sur des formations conçues et animées par des experts internes, favorisant l'engagement des équipes et le transfert durable des savoirs.

Les parcours Groupe se poursuivent et se déclinent pour toucher un maximum de collaborateurs tout au long de leur expérience professionnelle :

→ Les parcours d'intégration :

- Induction Days : ces parcours permettent aux nouveaux collaborateurs de découvrir le Groupe et de développer leur réseau interne.
- Parcours Jeunes Diplômés : programme d'intégration et de développement destiné aux jeunes cadres récemment diplômés. A ce jour 270 jeunes diplômés de tout métier ont bénéficié de ce parcours.
- Managers induction : déploiement d'un nouveau parcours d'intégration digital destiné aux nouveaux managers.

→ Les parcours de développement :

Ils permettent aux collaborateurs de renforcer leurs compétences tout en créant un réseau interne de pairs. Ces parcours s'adressent aux managers, chefs de projets et experts internes et sont au nombre de 5. Ils évoluent régulièrement en fonction des retours des participants afin de rester alignés avec la réalité métier et les nouvelles attentes.

→ Mentoring Groupe :

Le parcours de mentoring, ouvert à toutes les filières métier, offre une approche de développement différente. Lancé en 2024, le programme s'est poursuivi en 2025 avec un élargissement du nombre de participants (20 binômes en 2025).

INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE

NOMBRE MOYEN
D'HEURES DE FORMATION
PAR SALARIÉ GROUPE*
EN 2025 = **16 HEURES**

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique
– hors Austria Email (information non communiquée)

GROUPE ATLANTIC continue de développer et d'animer ses communautés internes pour favoriser le partage de compétences et l'intelligence collective : en 2025, une nouvelle communauté IA a vu le jour.

► **Indicateur de suivi : En 2025, 46%* des postes (hors poste ouvrier) sont pourvus en interne, soit 393 postes**

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique.

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 2025, 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 2025, le Groupe* compte 385 alternants, dont 321 en France.**

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique.

En 2025, **124 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 8 écoles
 - soutien financier auprès de 46 écoles via la taxe d'apprentissage
 - engagement des collaborateurs « ambassadeurs métiers », qui interviennent auprès des responsables et étudiants des écoles partenaires du Groupe
- Au **Royaume-Uni**, le site de Hull est un partenaire majeur de Ron Dearing UTC et a ainsi pu organiser plusieurs stages professionnels. Le site est devenu partenaire « bronze » de la Children's University, en accueillant une visite d'enfants d'école primaire sur le site.
- En **Espagne**, GA España accueille des stagiaires grâce à des partenariats avec des universités locales et des centres de formation, ainsi qu'à un partenariat international.
- 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. Ce site est membre du réseau éducatif « Murtal/Murau ».
- En **Turquie**, Erensan collabore avec des lycées professionnels en leur apportant un soutien technique et en organisant des visites au sein du site. En 2025, des étudiants en formation pour devenir soudeurs, ont été accueillis au sein du site, et embauchés à l'issue de leur formation. Groupe Atlantic Izmir, en 2025, a accueilli l'association des étudiants en génie industriel de l'Université Dokuz Eylul et celle des étudiants en qualité.
- En **Tunisie**, le site Ezzahra a mis en place des partenariats avec les grandes écoles locales.

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

Marque Employeur

GROUPE ATLANTIC déploie une politique de marque employeur engagée, visant à renforcer l'attractivité des métiers, la qualité de l'expérience collaborateur et le développement de l'employabilité, notamment auprès des jeunes talents.



- **Label Happy Trainees (stages et alternance) – Choose My Company :** reconnaissance de la qualité de l'expérience proposée aux stagiaires et alternants. En 2025, 96,8 % des étudiants recommandent le Groupe Atlantic, le positionnant à la 3e place du Top 10 des entreprises accueillant 200 à 499 stagiaires et alternants.

- Le Groupe a obtenu la certification **Top Employer France 2026 pour la 18^e année consécutive**, attestant de la maturité et de l'excellence de sa politique RH (développement des compétences, pratiques managériales, QVT, engagement collaborateurs).



- Pour la 4^e année consécutive, le Groupe a été distingué par le Label Times & Statista* « **WORLD'S BEST COMPANIES** ».

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**, 273 équipiers élus dialoguent régulièrement avec les directions de sites respectives. Le dialogue social est renforcé notamment par les échanges mensuels au sein des équipes avec leur manager, mais aussi directement avec la direction de site.
- En **Turquie**, au sein de GA Izmir, 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.
- En **Egypte**, des réunions entre le personnel et la direction du site ont lieu tous les trimestres, dans un objectif de dialogue direct.

GROUPE ATLANTIC a également mis en place un **Comité de Groupe** réunissant une fois par an des représentants désignés par les organisations syndicales, parmi leurs membres élus aux comités sociaux et économiques des sociétés françaises composant le Groupe.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

88% DES SALARIÉS EMPLOYÉS AU SEIN D'ENTITÉS AVEC UNE ORGANISATION REPRÉSENTATIVE

* voir périmètre concerné dans la note méthodologique.

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 de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail, en particulier en luttant contre le sexisme ordinaire, en favorisant l'égalité salariale femmes-hommes et la mixité des métiers.

- En **France**, dans le cadre de ses accords sur l'égalité professionnelle, le Groupe œuvre au quotidien en faveur de l'égalité professionnelle : diagnostics, guides concrets sur la maternité, les risques psychosociaux, charte sur le harcèlement....
- Au **Royaume-Uni**, le Groupe participe à l'événement WIMe (Women into Manufacturing and Engineering) à Hull. Cet événement, qui a réuni plus de 800 personnes, 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.
- En **Autriche**, Austria Email AG, a organisé la « Journée des Filles » et donne aux jeunes femmes l'opportunité de découvrir le travail au sein d'une unité de production. Le site est également en contact avec des associations appelées « Frauen für Frauen » (Femmes pour les femmes).
- En **Espagne**, en 2025, GA España a renouvelé son plan d'Égalité en faveur de l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes
- En **Turquie**, au sein de GA Izmir, l'égalité des sexes est l'un des engagements pris dans notre code de conduite sociale, qui précise que le site s'engage à garantir les principes d'égalité et d'équité des employés et des candidats.

L'index égalité homme/femme⁹ 2025 du Groupe en France est en moyenne de 86.



⁹ 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.

- En **France**, chaque site s'approprie cette politique en mettant en œuvre des actions concrètes :
 - Le site de Meyzieu a mis en place en 2025 le lud'Acta, un espace agréable pour y prendre sa pause
 - Le site de Vinay propose des ateliers Zen et a introduit des exercices d'échauffement musculaire au sein des ateliers de production
 - Les sites de Saint-Louis et Fontaine ont déployé la charte Diversité
 - Au sein du Pôle Services, mise en place du mois de la QVCT en juin 2025 avec plusieurs actions proposées.

Des enquêtes QVCT sont menées régulièrement auprès des collaborateurs.



- En **Autriche**, des discussions sur la santé sont organisées pour identifier les conditions de travail stressantes et pour mettre en œuvre des améliorations.
- Au **Royaume-Uni**, des actions ont été réalisées tout au long de l'année 2025 :
 - Mise en place de réunions sur la Charte du bien-être avec des représentants du personnel.
 - Une formation de sensibilisation au suicide a été organisée avec tous nos secouristes en santé mentale.
 - Le site a obtenu le National Award at Make Up, prix national récompensant les initiatives sur le bien-être en entreprise.
- En **Espagne**, GA Espana a communiqué à l'ensemble des collaborateurs un guide des bonnes pratiques de gestion précisant les pratiques managériales, fondées sur la promotion d'une culture de leadership efficace et éthique.
- En **Turquie**, GA Izmir a mis en place un comité Ergonomie pour améliorer les conditions de travail. Sur la base des résultats de l'enquête Weview Wellbeing, des actions d'amélioration des conditions de travail ont été réalisées sur l'aménagement des locaux afin d'améliorer le confort des collaborateurs. Au sein d'Erensan, les espaces de convivialité utilisés lors des pauses ont été améliorés.
- En **Egypte**, le site du Caire a organisé en 2025 plusieurs campagnes de santé en lien avec les journées internationales de prévention médicale. Le site a également organisé auprès de ses collaborateurs une campagne de prévention contre la drogue.

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 2025, cette politique s'est traduite par plusieurs actions dans différents domaines sur nos sites.

En France :

- Participation à différents événements sportifs dans le cadre d'Octobre Rose (mois dédié à la sensibilisation des femmes au dépistage précoce du cancer du sein)
- Sponsors pour des manifestations sportives locales, comme le défi 90 à Fontaine, le challenge mobilité Bourgogne Franche Comté pour le site de Grand Chalon
- Challenges interentreprises : 110 collaborateurs du site d'Arcueil ont participé au challenge solidaire entreprise en parcourant plus de 4000 km et ainsi allier activité physique et solidarité au profit d'une association de lutte contre le cancer.

Sur nos autres sites :

- Au **Royaume-Uni** : un calendrier de bien-être des employés a été mis en place pour promouvoir l'activité physique.
- **Austria Email** propose des séances de gym, des journées de randonnée ou encore des événements autour de la pratique du ski
- **ECET** propose à ses salariés de participer à un marathon et aux championnats de Padel
- **GA Espagne** poursuit 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.
- En **Turquie**, GA Izmir soutient plusieurs clubs de sport internes, notamment la course à pied, le football et la pêche. Les collaborateurs du site ont pu participer à la Business Cup, un tournoi de football interentreprises.



Site de Saint-Louis - Tournoi inter-entreprises de badminton.

3.1.6 DÉMARCHE HANDICAP

GRUPE ATLANTIC promeut et encourage de nombreuses initiatives venues de ses équipes à travers le monde pour changer de regard sur le handicap.

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

- Sensibiliser les salariés et combattre les idées reçues,
- Recruter, favoriser l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise et assurer le maintien à l'emploi,
- Développer les partenariats.

→ En **France**, cette politique se traduit sur les sites par des actions concrètes auprès des collaborateurs :

- Accompagnement de salariés pour leur dossier de reconnaissance RQTH,
- Aménagement de postes au sein des ateliers, des bureaux, ou en télétravail,
- Duo Day à Fontaine et La Roche-sur-Yon,
- Ateliers de sensibilisation, présence sur site d'ESAT partenaire, newsletter,
- Participation au dispositif Boot'heure (coaching individuel de jeunes en situation de handicap) sur le site d'Arcueil,
- Mise en place de partenariats : Tremplin handicap et Cap Emploi,
- Sensibilisation sur les handicaps invisibles.



- Au **Royaume-Uni**, le Groupe a maintenu sa reconnaissance de Disability Confident Employer (Employeur Favorisant l'intégration des Personnes Handicapées). Il a aidé avec succès 4 employés à obtenir des aides « Access to Work » afin de surmonter les problèmes tels que le TDAH et l'autisme au travail.
- En **Turquie**, Le site de Groupe Atlantic Izmir est entièrement accessible à tous les employés, avec des ascenseurs et des toilettes adaptées aux personnes à mobilité réduite. Ce site soutient les employés en situation de handicap en fournissant des chaises ergonomiques, des machines-outils spécialisées, et en veillant au respect des réglementations protectrices, telles que des pauses supplémentaires et des horaires adaptés.
- **Le site de Yozgat**, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, a sensibilisé son personnel sur le fait que le handicap n'était pas une barrière à l'emploi. Tout au long de l'année, il collabore avec des institutions publiques pour l'emploi afin de créer des opportunités de recrutement inclusives.
- En **Autriche**, Austria Email AG, avec l'emploi de 25 salariés en situation de handicap va bien au-delà de son obligation légale, en évaluant le poste de travail et en l'adaptant aux besoins de la personne en situation de handicap.

Nombre de travailleurs en situation de handicap employés en France en 2024 : 234*

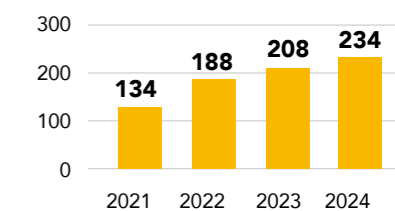
* en équivalent temps plein.

Nombre de travailleurs en situation de handicap employés hors France : 98**

** Egypte, Tunisie, Autriche, Espagne, UK et Turquie

En France, cet indicateur est en nette évolution depuis 2021. Cela représente un taux d'emploi de 4,9% des effectifs (3,3% en 2021).

Nbre de travailleurs en situation de handicap (France)



3.1.7 CRÉATION ET PRÉSERVATION DES EMPLOIS

Malgré l'absence de croissance sur ses différents marchés, Groupe Atlantic continue d'investir dans le développement des femmes et 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 2025, le plan de performance a permis de réduire les frais de structure, d'ajuster les dépenses au niveau de l'activité et en préservant autant que possible la pérennité des emplois.

Sur chacun des sites des actions ont été menées pour adapter les organisations et les emplois aux évolutions de nos marchés :

- Mise en place d'une école interne et développement de la polyvalence sur le site de Meyzieu,
- Développement d'un atelier PAC sur le site de Fontaine,
- Création d'un service IA DATA au sein de la Direction Informatique,
- Emménagement des équipes sur le tout nouveau site de Grand Chalon (35 000 m2), près de Châlon-sur-Saône. Ce site de production de pompes à chaleur accueillera à terme 200 postes,
- Lancement de la production de ballons indirects avec échangeur sur le site de Ploiesti en Roumanie,
- Création d'une nouvelle ligne de production de chauffe-eau thermodynamiques en Egypte et d'une nouvelle ligne de production de composants en Tunisie.

3.1.8 CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Dans sa globalité GROUPE ATLANTIC compte 10 372 salariés au 31 décembre 2025.

Plus précisément, sur le périmètre concerné par le rapport, les caractéristiques des salariés sont les suivantes :

	France	Autriche	Egypte	Espagne	Tunisie	Turquie	Royaume-Uni
	y/c Vinay hors Expat	Austria Email	ECET	GA Espana	Ezzahara	Erensan GA Izmir	Pôle UK
Nbre d'employés Femmes Total	1 700	52	16	23	328	88	246
Nbre d'employés Hommes Total	3 253	319	892	67	57	548	1 069
Nbre d'employés Femmes en CDI	1 597	51	14	23	323	83	239
Nbre d'employés Hommes en CDI	3 127	313	827	67	46	543	1 029
Nbre d'employés Femmes en CDD	103	1	2	0	5	5	7
Nbre d'employés Hommes en CDD	126	6	65	0	11	5	40
Nbre de non employés ¹⁰	523	18	0	1	0	16	88

¹⁰ non employé = contrat géré par une tierce partie (interim, prestataires externes...).

3.2 SATISFACTION CLIENT

La démarche Groupe pour la Qualité au Service de la Satisfaction Client, initiée en 2023, continue d'être déployée largement sur tous les sites, au travers d'exercices d'appropriation par les équipes des 5 Règles d'Or Qualité dans l'objectif d'incarnation au quotidien par toutes les fonctions de l'entreprise sur tous les sites.

Cette dynamique est en droite ligne avec la volonté de toujours mieux prendre en compte les attentes de nos clients et leur constante évolution.

C'est pourquoi le Groupe a organisé en 2025 la première 'Customer Week', en France et en Belgique, pendant laquelle 150 managers/collaborateurs ayant une influence sur la satisfaction des clients sont partis à leur rencontre, via les services en contact direct avec eux au quotidien.

En 2025, d'autres réalisations significatives sont à noter :

- Renforcement du partenariat avec les fournisseurs pour clarifier nos attentes en matière de qualité, faire monter notre degré d'exigence et leur implication de l'avant-projet jusqu'au traitement des incidents clients,
- Exercices plus systématiques de retours d'expérience en cas de problèmes qualité, pour augmenter la robustesse de nos référentiels et enrichir nos pratiques,
- Outil commun de priorisation des incidents clients, pour en accélérer la résolution,
- Développement d'IMT (Incident monitoring tool) pour piloter et suivre la résolution des incidents en projet et vie série et en partager l'avancement et les enseignements, mais aussi mesurer la vitesse de résolution de problème.

Le plan de marche continue de s'appuyer sur le pilier Qualité & Satisfaction Client de la démarche We G.A pour la partie industrielle, avec principalement en 2025 la réévaluation de l'exigence du niveau 0 (obligatoire) et la poursuite des chantiers pilotes au niveau 2. L'objectif est d'avoir déployé totalement le niveau 2 en 2029.

Le rapprochement de la Direction Qualité et Satisfaction Client Groupe avec la Direction du Pôle Services aux Clients est une opportunité d'accélérer notre centrage client et d'ancrer encore plus fortement ses attentes dans nos projets et nos organisations.



3.3 FORMATION DE LA FILIÈRE

GROUPE ATLANTIC tient à ce que les produits conçus, fabriqués et commercialisés soient pleinement utilisables par ses clients, en leur permettant de les prescrire, les distribuer et les installer dans les meilleures conditions. Dans ce cadre, le Groupe s'appuie sur son réseau de centres de formation afin de proposer des formations à destination des installateurs, distributeurs et partenaires.

À ce jour, le Groupe dispose de 8 espaces de formation à l'international et de 10 centres de formation répartis sur l'ensemble du territoire français. Afin de renforcer la proximité avec ses clients de l'Ouest, un nouveau centre ouvrira en 2026 à Rennes, dédié à l'activité thermodynamique.

Les formations proposées couvrent notamment :

- Des modules techniques nécessaires à l'installation, la mise en service, l'optimisation, la maintenance et le dépannage des produits et systèmes,
- Des modules destinés à accompagner les clients dans la commercialisation des solutions auprès des particuliers,
- Des formations réglementaires et qualifiantes telles que QUALIPAC, la manipulation des fluides frigorigènes, l'habilitation électrique, le brasage, ainsi que les formations permettant l'accès aux qualifications RGE (QUALIPAC, FEEBAT RénoVe).

Le service formation propose également des parcours digitaux et mixtes via le Campus Atlantic, combinant formations en présentiel et solutions e-learning.

En complément, le Groupe organise différents types de visites (sites industriels, chantiers, Centre de Recherche pour le Confort Thermique - CRCT) afin de renforcer la connaissance des produits, des usages et de la réglementation. Des outils d'aide à la vente et à l'installation sont également mis à disposition des installateurs (plateformes d'assistance, applications, supports pédagogiques).

En 2025, en France, 5 800 stagiaires ont été accueillis. L'activité de formation externe reste majoritairement orientée vers la thermodynamique, qui représente 72 % de l'activité, en baisse par rapport aux exercices précédents (80% entre 2021 et 2024). Cette évolution s'explique notamment par la conjoncture nationale et la diminution des formations QUALIPAC et de manipulation des fluides frigorigènes, en lien avec le ralentissement du marché des pompes à chaleur.



Centre de formation de Rennes.

INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE

SATISFACTION GLOBALE
DES STAGIAIRES 2025
EN FRANCE =
9,44/10

* sur la base de 5 389 répondants

Cet indicateur traduit un haut niveau de qualité perçue des formations proposées et la pertinence des contenus au regard des attentes des professionnels de la filière.

3.4 MÉCÉNAT

GROUPE ATLANTIC entend participer, par des actions de mécénat, à la vie de la société dans laquelle il évolue.

En **France**, depuis 2019, le fonds de dotation Chaleur partagée 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.

Les associations soutenues sont :

- Des associations qui hébergent dans leur parc immobilier des personnes en situation de précarité,
- Des associations qui sont en contact direct avec des particuliers propriétaires, aux revenus modestes à très modestes, comme les Compagnons Bâisseurs ou Réseau Eco-Habitat,
- Des plateformes solidaires, qui assurent une redistribution auprès d'autres associations ou personnes en précarité, comme Soli'bât ou l'Agence du Don en Nature.

En 2025, Chaleur partagée a ainsi fait don de 468 000€ d'appareils auprès de 11 associations.

Des actions de mécénat de compétence ont également été réalisées, principalement en conseils techniques produits et en formation.



Formation de techniciens de l'association Compagnons Bâisseurs en Ile de France.

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 7 ans de reverser à cette association 350 000€.

Une collecte est également réalisée auprès des collaborateurs, ce qui a permis en 2025 de reverser environ 12 000€ à une sélection d'associations caritatives choisies par les collaborateurs, comme par exemple Crisis (aide aux sans-abri), la Miscarriage Association (soutien aux femmes ayant fait une fausse couche) ainsi que diverses associations caritatives pour les animaux.

4. GOUVERNANCE



CHIFFRES CLÉS 2025*

COMPLIANCE

REFONTE DES CHARTES
ANTI-CORRUPTION ET
CADEAUX ET INVITATIONS

REFONTE DE LA CHARTE
CONFLIT D'INTÉRÊT

DISPOSITIF D'ALERTE :

0

ALERTE RECEVABLE
CONCERNANT UN CAS DE VIOLATION
DES LOIS ANTI-CORRUPTION

ACHATS RESPONSABLES

SIGNATURE DE LA CHARTE
ACHATS RESPONSABLES =

79%

DES FOURNISSEURS CONSULTÉS

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

CHARTRE D'UTILISATION DE L'IA

4.1 ÉTHIQUE DES AFFAIRES

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

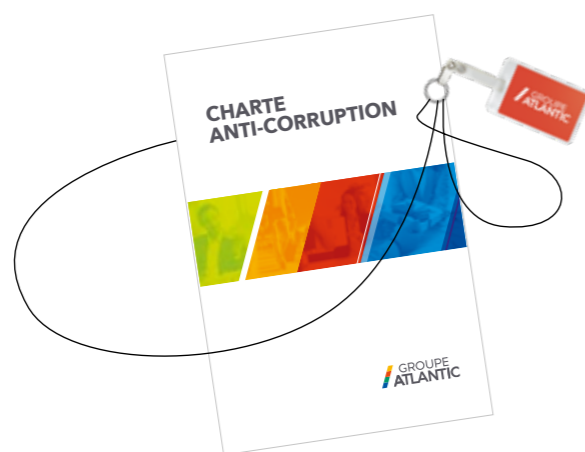
À la suite de la création de la fonction Compliance en 2023, le programme de lutte contre la corruption du Groupe continue de se renforcer.

La feuille de route concernant le programme anti-corruption a été validée par le Président du Directoire début 2025. Une présentation annuelle au COMEX de l'état des lieux et perspectives en matière de compliance est également instaurée. Le DAF et la Directrice juridique font partie des membres permanents du COMEX.

Courant 2025, **les Chartes anticorruption** et **cadeaux & invitations** ont été refondues, et la **Charte conflit d'intérêts** a été mise en place. Ces trois Chartes ont été traduites dans toutes les langues du Groupe et communiquées aux employés du Groupe. Un E-learning Compliance (prévenir la corruption, maîtriser les cadeaux & invitations, gérer les conflits d'intérêts) a été déployé dans le Groupe. Cet E-learning est obligatoire pour une population cible définie et est ouvert à tout collaborateur.

La cartographie des risques de corruption continue à être étoffée avec l'intégration d'entités supplémentaires.

Un groupe de travail dédié à l'évaluation des tiers poursuit l'amélioration des 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.

Chaque année, un reporting des alertes reçues via les RH, les DAF et la Compliance est établi.

Nombre d'alertes reçues via GA Alert ou via les équipes RH ou Direction Financière	20
Nombre d'alertes recevables :	18
→ Allégations confirmées	6
→ Enquête en cours	3
→ Allégations non confirmées	9
Nombre d'alertes recevables concernant un cas de discrimination ou de harcèlement (dont les allégations ont été confirmées)	4
Nombre d'alertes recevables concernant un cas de violation des lois anti-corruption	0



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 du risque fournisseur, 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.
- **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. Le non-respect des clauses contractuelles peut amener à un déréférencement du fournisseur.
- **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
- **Charte éthique des acheteurs** : cette nouvelle charte interne, élaborée en 2025, établit les règles communes qui régissent les comportements et les standards d'éthique des Achats du Groupe Atlantique dans leurs relations avec les fournisseurs et prestataires de services. Elle sera signée par 100% des membres des équipes Achats du Groupe en 2026, indiquant de ce fait l'engagement de l'ensemble de la communauté Achats à développer des relations saines, durables et équilibrées avec les fournisseurs.
- **Démarche d'analyse de risques** pour définir une supply chain résiliente et pérenne.

INDICATEUR CLÉ
DE PERFORMANCE

SIGNATURE DE LA CHARTE
ACHATS RESPONSABLES =
79% DES FOURNISSEURS
CONSULTÉS

L'année 2025 a vu progresser l'engagement du Groupe en matière d'achats responsables : à date, plus de 2 120 fournisseurs (79% des fournisseurs consultés) d'achats de composants ou matières et plus de 580 fournisseurs d'achats indirects (x2 en 1 an) ont signé la charte RSE fournisseur.

4.3 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 nos 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.

En 2025, le Groupe a lancé un projet de digitalisation de son registre des traitements afin d'actualiser et mobiliser des référents RGPD par domaine métier (RH, Marketing) et de fournir une plateforme collaborative offrant des contenus pédagogiques aux équipes métier. A terme cette solution doit permettre de piloter plus finement la conformité RGPD du Groupe en France et dans ses filiales.



IA ACT : le Groupe déploie des solutions intégrant de l'intelligence artificielle pour assister les équipes opérationnelles dans l'exploitation de la Data. Les équipes Projet ont été formées à l'IA act européen et une charte d'utilisation de l'IA a été déployée afin d'en cadrer les usages. Aucun traitement mettant en oeuvre de l'Intelligence artificielle ne relève des systèmes à haut risque. La méthodologie projet intégrant une évaluation des risques s'applique également aux systèmes d'IA.

4.4 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 coeur 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.

À 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).

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.

5. NOTE METHODOLOGIQUE



GROUPE ATLANTIC a établi sa première 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.

En raison des modifications législatives et réglementaires relatives à la Déclaration de Performance Extra Financière (abrogation du texte de loi) et au rapport de durabilité, dont l'application a été reportée en 2028 pour la majorité des entreprises, le GROUPE ATLANTIC se situant dans cette catégorie d'entreprises, il n'y a par conséquent plus d'obligation légale à établir un rapport de durabilité pour les exercices couvrant la période 2025 à 2027.

Cependant, le Groupe restant investi en matière de responsabilité sociale et environnementale, a souhaité continuer à publier volontairement un rapport.

Par cette démarche volontaire, Groupe Atlantic continue à :

- **Informers les tiers et les parties prenantes** des démarches et efforts entrepris pour faire face aux enjeux de durabilité,
- **Se préparer, améliorer et approfondir ses processus internes** en vue du rapport de durabilité dans le cadre de l'obligation légale de 2028.

À ce titre, le Groupe a mandaté le cabinet d'audit Groupe Y, qui a effectué jusqu'à présent les missions relevant des obligations légales de l'organisme tiers indépendant, pour une mission similaire afin de vérifier ledit rapport dans le cadre d'une mission d'assurance limitée.

Pour le présent rapport, le référentiel utilisé par le Groupe s'appuie sur :

- **Les critères de la CSRD** (plus particulièrement les ESRS 1 – principaux généraux (dont la double matérialité) et ESRS 2 – informations générales) et les différentes normes décrites dans les ESRS à caractère environnemental, social et de gouvernance pour lesquelles des travaux de mise en adéquation sont mis en oeuvre et déployés au sein du Groupe Atlantic,
- Les obligations et exigences de la déclaration de performances extra-financières au sens des articles L.225-102-1 et R.225-105 du code de commerce dans leur rédaction avant modification par l'ordonnance du 6 décembre 2023 introduisant le rapport de durabilité.

L'ensemble des indicateurs clés de performance ont été revus par le commissaire aux comptes mandaté dans le cadre de sa mission d'assurance limitée.

Pour l'exercice 2025, **les indicateurs suivants ont été retenus**, sachant que certains indicateurs sont liés également à des objectifs pour lesquels le Groupe s'engage :

PILIER	INDICATEURS	PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE DE CONSOLIDATION	EN % DU CHIFFRE D'AFFAIRES ⁹ ET % D'EFFECTIFS ¹⁰	
ENVIRONNEMENT	ICP : Part des solutions et produits intégrant des ENR dans le CA brut total du Groupe [indicateur avec objectif]	Sociétés commerciales et sociétés mixtes (industrielles et commerciales)	98,66% - 49,87%	
	ICP : Bilan carbone [indicateur avec objectif]	Sociétés listées dans le contrat	65,02% - 48,48%	
	ICP : Nombre de déclarations environnementales	France	56,49% - 47,17%	
	ICP : Taux de collecte théorique des DEEE par l'eco organisme ECOSYSTEM	France Sociétés commerciales adhérentes	54,90% - 13,81%	
	ICP : nombre de sites couverts par la consultation Assents	Sociétés listées dans le contrat	58,43% - 65,83%	
	ICP : consommations de gaz et d'électricité sur les sites	Ygnis Industrie, AMBB, CICE, Ideal Boilers, Austria Email AG, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Ukralantic, Groupe Atlantic Orléans, Guillot Industrie, EModule, Cotherm SAS	22,99% - 44,45%	
	IS : Consommation d'eau	Ygnis Industrie, AMBB, CICE, Ideal Boilers, Austria Email AG, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Ukralantic, Groupe Atlantic Orléans, Guillot Industrie, E-Module, Cotherm SAS	22,99% - 44,45%	
	IS : Déchets générés sur les sites	Ygnis Industrie, AMBB, CICE, Ideal Boilers, Austria Email AG, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Ukralantic, Groupe Atlantic Orléans, Guillot Industrie, EModule, Cotherm SAS	22,99% - 44,45%	
	SOCIAL & SOCIÉTAL	IS : Nombre de travailleurs en situation de handicap	France, Egypte (ECET), Tunisie, Autriche, Espagne, Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm), et Turquie (à l'exception d'Eneko)	85,25% - 82,24%
		IS : nombre d'employés par pays, par genre, type de contrats	France, Egypte (ECET), Tunisie, Autriche, Espagne, Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm), et Turquie (à l'exception d'Eneko)	85,25% - 82,24%
IS : nombre de non-employés		France, Egypte (ECET), Tunisie, Autriche, Espagne, Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm), et Turquie (à l'exception d'Eneko)	85,25% - 82,24%	
ICP : % de femmes dans les effectifs		France, Egypte (ECET) Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm), Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie (à l'exception d'Eneko)	85,25% - 82,24%	
ICP : % de femmes managers [indicateur avec objectif]		France, Egypte (ECET), Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm), Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie (à l'exception d'Eneko)	85,25% - 82,24%	
IS : Index égalité homme/femme		France	55,27% - 47,12%	
IS : Nombre d'alternants		France, Egypte (ECET), Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm), Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie (à l'exception d'Eneko)	85,25% - 82,24%	
ICP : nombre moyen d'heures de formation par salarié		France, Espagne, Egypte (ECET), Tunisie et Turquie (à l'exception d'Eneko), Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm) (hors Austria Email AG – information non communiquée)	82,53% - 78,78%	
ICP : % de turn-over		France, Egypte (ECET), Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm), Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie (à l'exception d'Eneko)	85,25% - 82,24%	

¹¹ Le chiffre d'affaires s'entend du CA net hors groupe au 31.12.2025

¹² Les effectifs s'entendent des emplois permanents au 31.12.2025

PILIER	INDICATEURS	PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE DE CONSOLIDATION	EN % DU CHIFFRE D'AFFAIRES ⁹ ET % D'EFFECTIFS ¹⁰
SOCIAL & SOCIÉTAL	IS : % de postes pourvus en interne (hors poste ouvrier)	France, Egypte (ECET), Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm), Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie (à l'exception d'Eneko)	85,25% - 82,24%
	ICP : nombre d'accidents de travail	Ygnis Industrie, Société Industrielle de Chauffage/AMBB, Guillot Industrie, CICE, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Groupe Atlantic Orléans, CESC, EModule, 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, Groupe Atlantic (Thailand) [ex-SAWHA], Groupe Atlantic Manufacturing Belgium (ex Burnsens), Erensan EIT	25,77% - 73,77%
	ICP : taux de fréquence des accidents de travail [indicateur avec objectif]	Ygnis Industrie, Société Industrielle de Chauffage/AMBB, Guillot Industrie, CICE, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Groupe Atlantic Orléans, CESC, EModule, 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, Groupe Atlantic (Thailand) [ex-SAWHA], Groupe Atlantic Manufacturing Belgium (ex Burnsens), Erensan EIT	25,77% - 73,77%
	IS : taux de gravité des accidents de travail	Ygnis Industrie, Société Industrielle de Chauffage/AMBB, Guillot Industrie, CICE, Atlantic Industrie, ACTA Industrie, Groupe Atlantic Orléans, CESC, EModule, 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, Groupe Atlantic (Thailand) [ex-SAWHA], Groupe Atlantic Manufacturing Belgium (ex Burnsens), Erensan EIT	25,77% - 73,77%
	IS : nombre de décès	France, Egypte (ECET), Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm), Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie (à l'exception d'Eneko)	85,25% - 82,24%
	ICP : % de représentation du personnel	France, Egypte (ECET), Pôle UK (à l'exception de Clade et Cotherm), Austria Email AG, Espagne, Tunisie, Egypte et Turquie (à l'exception d'Eneko)	85,25% - 82,24%
	ICP : satisfaction stagiaires (formation produits)	France (société CESC)	0,45% - 2,37%
COMPLIANCE	ICP : % de fournisseurs achats directs ayant signés la charte RSE [indicateur avec objectif]	n/a	n/a
	IS : Nombre de condamnations pour violation des lois anticorruption et anti-pots de vin	Groupe (à l'exclusion de sociétés sous-holding, d'Eneko, d'Hintastica)	85,34% - 97,50%

ICP = Indicateur clé de performance

IS = Indicateur de suivi

À la suite d'une réorganisation interne intervenue en juin 2025, les activités de Société Industrielle de Chauffage ont été divisées entre d'une part des activités industrielles apportées à la nouvelle société Atlantic Merville Billy-Berclau SAS et d'autre part les activités commerciales qui ont été fusionnées avec la société SCGA.

Par conséquent, les activités commerciales en France sont portées :

- d'une part par la société SCGA pour les réseaux des marques Atlantic, Sauter et Thermor tant pour les produits d'eau chaude sanitaire que pour le chauffage électrique, les chaudières et les pompes à chaleur.
- et d'autre part 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), Atlantic Merville Billy-Berclau (2 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) jusqu'en juin 2025, Ukratlantic (Ukraine), Groupe Atlantic Manufacturing Belgium (anciennement Burnsens) (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**.





ATLANTIC
SOCIÉTÉ FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT
THERMIQUE

SOCIÉTÉ ANONYME À DIRECTOIRE
ET CONSEIL DE SURVEILLANCE
AU CAPITAL DE 14.074.444,25 EUROS
44 BOULEVARD DES ETATS-UNIS
85000 LA ROCHE SUR YON
562 053 173 RCS LA ROCHE SUR YON

atlantic

ideal
HEATING

Thermor

Jauter

erensan

YGNIS

NEPTUN

THERMIC ENERGY

G GLEDHILL

thercon

TEPLOUXÉ

PACIFIC
GENERAL

Keston
BY IDEAL HEATING

lazzarini

Hamworthy

ACV

FIE
RADIANCE

edesa

ORCON