



People

FORT
ENGAGEMENT
DES ÉQUIPES

Partners

FORTE
IMPLICATION
SOCIÉTALE

CHARTRE ÉTHIQUE / 2026

 GROUPE
ATLANTIC

atlantic

ideal

Thermor

Jauter

FE

ACV

GLEDHILL

Hamworthy

ORCON

lazzarini

erensan

CLADE

tharcon

Le GROUPE ATLANTIC est un leader européen du confort thermique, présent sur 4 continents.

La croissance et la réussite du Groupe s'appuient sur des valeurs fortes et sur 7 principes fondateurs qui sont au coeur des relations avec nos collaborateurs et avec l'ensemble de nos parties prenantes, notamment "s'engager et tenir ses engagements avec transparence". Parce que notre ambition est de garantir le respect et le bien-être de nos collaborateurs, le Groupe souhaite à travers cette charte éthique rappeler les principes et les règles de conduite qui doivent guider nos actes et nos décisions au quotidien.

S'agissant d'un cadre de référence, cette charte s'attache donc à couvrir différentes thématiques (respect des droits humains, diversité, sécurité au travail ...) que le Groupe considère comme essentielles et sur lesquelles il souhaite agir avec vous.

Ces règles s'appliquent à chacun d'entre nous sans exception car nous devons tous contribuer par notre comportement à conforter l'engagement "**High well-being**" du Groupe ainsi que sa réputation.

Normes internationales

- Le GROUPE ATLANTIC s'appuie sur les normes internationales, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- Nous nous engageons à évaluer régulièrement nos pratiques, à améliorer nos processus et à promouvoir activement des conditions de travail justes et équitables dans toutes nos implantations.

Isabelle Savidan
Directrice RSE





SOMMAIRE

1	TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCÉ	2
2	CONDITIONS DE TRAVAIL	3
3	SANTÉ ET SÉCURITÉ	4
4	DIALOGUE SOCIAL	5
5	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	5
6	DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET INCLUSION	6
7	ÉTHIQUE DES AFFAIRES	7
8	PROCÉDURE D'ALERTE	8

TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCÉ

Le GROUPE ATLANTIC s'engage à exercer ses activités de manière responsable, respectueuse des droits humains et conforme aux normes internationales du travail. Nous considérons que le respect de la dignité humaine est une condition essentielle de la durabilité de notre développement et de la confiance que nous accordent nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients.

INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le GROUPE ATLANTIC interdit strictement toute forme de travail des enfants au sein de ses propres activités ainsi que dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.

- Nous respectons l'âge minimum légal d'accès à l'emploi tel que défini par les législations locales
- Des mesures de vérification sont réalisées lors du recrutement afin de prévenir toute situation de travail des enfants
- Dans le cadre de stages ou de formation par alternance concernant des jeunes mineurs :
 - Nous nous engageons à respecter le cadre légal et le dispositif pédagogique défini par l'organisme éducatif, pour créer un environnement de travail sûr et viser le développement des compétences
 - Les contrats d'apprentissage ne doivent en aucun cas constituer la majeure partie des effectifs d'un service. Ils sont conclus dans le cadre d'un programme éducatif et limité dans le temps.

INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ ET DE LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

Le GROUPE ATLANTIC proscrit toute forme de travail forcé, obligatoire ou contraint, y compris la servitude pour dettes, la traite des êtres humains et toute pratique qui prive les personnes de leur liberté.

- Aucun collaborateur ne peut être contraint à travailler par la menace, la coercition ou la rétention de documents d'identité
- Le consentement libre et éclairé est une condition préalable à tout contrat de travail au sein du Groupe.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Le GROUPE ATLANTIC se positionne comme une référence sur le marché du travail et a à cœur d'offrir des conditions de travail attractives et respectueuses pour retenir et fidéliser les collaborateurs qui constituent l'énergie motrice de l'entreprise.

Cet engagement repose sur 4 piliers :

TEMPS DE TRAVAIL

Nous respectons les limites de temps de travail imposées localement par la réglementation, et nous avons pour objectif global, compte tenu de la diversité de nos implantations et des réglementations, de nous conformer autant que possible aux conventions de l'OIT lorsque celles-ci sont plus favorables.

Tout collaborateur dispose d'au moins un jour de repos hebdomadaire et d'une pause quotidienne, consécutive ou fractionnée, pour lui permettre de se restaurer et se ressourcer.

Tout collaborateur bénéficie des congés payés annuels et des jours fériés locaux et nationaux prévus par la législation locale.

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Pour favoriser un engagement sur le long terme de nos équipes, nous déployons sur l'ensemble de nos sites une organisation du travail permettant un juste équilibre entre vie professionnelle et personnelle, à toutes les étapes de la carrière.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Compte tenu de l'environnement du travail concurrentiel et de la diversité de nos implantations, nous déployons progressivement une stratégie de rémunération globale pour l'ensemble de nos collaborateurs :

- **Une juste rémunération** cohérente avec le niveau du poste et ses responsabilités, reflétant la valeur apportée à l'organisation et en adéquation avec les pratiques du marché. Elle peut se composer d'un fixe et d'éléments variables additionnels.
- **Des avantages sociaux** qui contribuent à la sécurité des salariés et de leur famille. Une protection santé individuelle comme socle commun à l'ensemble de nos sites et des bénéfices additionnels déclinés en fonction des pratiques locales.

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Dans un contexte où le lien entre travail et santé a pris toute son évidence, le GROUPE ATLANTIC a conscience du pouvoir de l'entreprise de faire des lieux de travail des moteurs de la santé mentale et du bien-être de ses équipes.

C'est pourquoi nous déployons sur l'ensemble de nos sites des pratiques professionnelles qui favorisent la santé et le bien être des collaborateurs sur le long terme :

- Nous encourageons la reconnaissance à travers une culture du feedback positif
- Nous prévenons les risques psychosociaux en sensibilisant l'ensemble des managers et des collaborateurs
- Nous condamnons toute forme d'intimidation et de harcèlement, moral et sexuel
- Nous déployons des actions de sensibilisation et prévention en santé.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le GROUPE ATLANTIC fait de la sécurité une préoccupation majeure, pour ses salariés, ses clients et ses fournisseurs. Nous considérons que la sécurité et la santé mentale et physique des collaborateurs est essentielle. Chaque collaborateur est acteur de sa sécurité et de celle des autres.

Le GROUPE ATLANTIC se doit d'assurer la sécurité physique et mentale des personnes sur leurs lieux de travail et d'inspirer une culture de la sécurité à tous ses collaborateurs, en leur garantissant des lieux de travail sûrs et sains, dès leur accueil et tout au long de leur carrière :

- Chaque collaborateur est informé et formé aux règles de sécurité
- Chaque collaborateur a le devoir de respecter les règles de sécurité et d'alerter en cas de dérive
- Chaque collaborateur a le devoir de se conformer aux procédures et règles de sécurité de son environnement de travail
- Chaque collaborateur a le devoir d'utiliser les équipements de protection individuels ou collectifs liés à son activité et mis en place au sein de son site ou secteur
- Partout dans le GROUPE ATLANTIC, nous encourageons le déploiement d'une culture de la santé et sécurité au travail, impliquant les collaborateurs et leurs représentants le cas échéant
- Tout incident ou accident fait l'objet d'une analyse et de mesures correctives dans une recherche d'amélioration continue et de prévention des risques.



DIALOGUE SOCIAL

Le GROUPE ATLANTIC encourage le dialogue social en respectant la liberté d'association et en favorisant le dialogue social, dans ses deux dimensions individuelle et collective.

Le dialogue fait partie intégrante des valeurs du Groupe, par l'échange et la transparence suscitant ainsi la confiance.

À titre individuel, chaque collaborateur a la possibilité de s'exprimer par le biais d'entretiens et d'enquêtes de satisfaction (Groupe ou périmètre).

À titre collectif, nous respectons le droit de chacun de rejoindre des organisations de travailleurs qui défendent leurs intérêts.

Nous favorisons et nous engageons à conduire des négociations collectives volontaires en respectant les règles et conventions légales de chaque pays, afin de construire un dialogue social solide et constructif.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le GROUPE ATLANTIC est convaincu que le développement des compétences constitue un levier stratégique pour soutenir la performance durable, tout en rendant chaque collaborateur acteur de son propre développement.

Nous promovons des actions qui visent à :

- Garantir l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins présents et futurs du Groupe tout au long de la carrière des collaborateurs et un accès équitable à la formation pour tous
- Soutenir la stratégie du Groupe et des sites au travers de dispositifs transverses et/ou métier
- Favoriser la mobilité interne et l'employabilité durable de tous
- Promouvoir une culture de l'apprentissage continu et de la transmission du savoir
- Promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle dans les parcours de développement.

L'efficacité des actions menées est évaluée régulièrement pour mieux les adapter.

Plusieurs outils et dispositifs de développement sont à disposition :

- Parcours d'intégration
- Entretiens
- Offre de formation transverse et locale
- Plateforme digitale Groupe
- Académies métiers
- Parcours de développement
- Mobilité et missions
- Communautés et réseaux de pairs

DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET INCLUSION

Le GROUPE ATLANTIC est convaincu que la performance repose sur la richesse humaine des équipes, issues d'une grande diversité de cultures, de parcours et de métiers. La diversité est considérée comme un levier d'innovation et d'attractivité.

C'est pourquoi nous nous engageons à :

- Garantir un cadre de travail équitable, inclusif et respectueux à l'échelle de toutes nos entités
- Intégrer la diversité et l'inclusion dans nos pratiques RH, managériales et industrielles.
- Encourager la liberté d'être soi-même et le respect mutuel dans l'ensemble du Groupe.

Nous veillons plus particulièrement aux axes suivants :

MIXITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

- Viser une représentation équilibrée à tous les niveaux, y compris dans les métiers techniques et industriels
- Assurer une égalité de traitement et de rémunération entre les femmes et les hommes
- Promouvoir l'accès équitable aux postes à responsabilité.

INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux différentes réalités du handicap et favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

DIVERSITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

- Valoriser la complémentarité des générations et la transmission des savoirs en garantissant l'égalité de traitement à tous les âges
- Maintenir l'employabilité des collaborateurs expérimentés.

DIVERSITÉ CULTURELLE ET INCLUSION DES IDENTITÉS

- Valoriser la pluralité des origines, cultures et parcours dans toutes nos filiales
- Promouvoir un environnement de travail respectueux de toutes les identités et orientations.



ÉTHIQUE DES AFFAIRES

ANTI-CORRUPTION

Le GROUPE ATLANTIC s'engage à lutter contre toute forme de corruption, dans ses relations avec ses partenaires privés ou publics. L'éthique et la probité sont au cœur de la culture d'entreprise du Groupe.

Les principes à respecter sont formalisés dans la **charte Anticorruption** afin de :

- S'assurer du respect de l'ensemble des lois et réglementations françaises, européennes et internationales qui nous sont applicables, notamment en matière de prévention et lutte contre la corruption
- Permettre aux collaborateurs de se familiariser avec des situations pouvant caractériser des faits de corruption et leur rappeler les comportements à adopter dans de telles situations.

Il est demandé à chacun de respecter les principes fondamentaux d'intégrité et d'éthique professionnelle et d'adopter des comportements irréprochables.

En complément, des chartes dédiées **Cadeaux et invitations** et **Prévention des conflits d'intérêts** détaillent les bonnes pratiques à respecter.

ACHATS RESPONSABLES

La politique achats du GROUPE ATLANTIC repose sur des relations de confiance et de partenariat long terme avec ses fournisseurs.

La pérennité de cette relation implique une excellence opérationnelle au quotidien (compétitivité, qualité des produits et de la livraison, service client...) mais aussi une prise en compte des enjeux d'acceptabilité et de soutenabilité de l'activité de tous les acteurs dans le long terme.

La **charte Achats responsables** formalise les engagements du GROUPE ATLANTIC 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.

PROCÉDURE D'ALERTE

Le GROUPE ATLANTIC est convaincu de l'importance du signalement des violations de la loi, des réglementations, normes et principes internes ainsi que des manquements et des comportements contraires à l'éthique, pour garantir un niveau élevé d'intégrité dans un contexte transparent, en toute confidentialité.

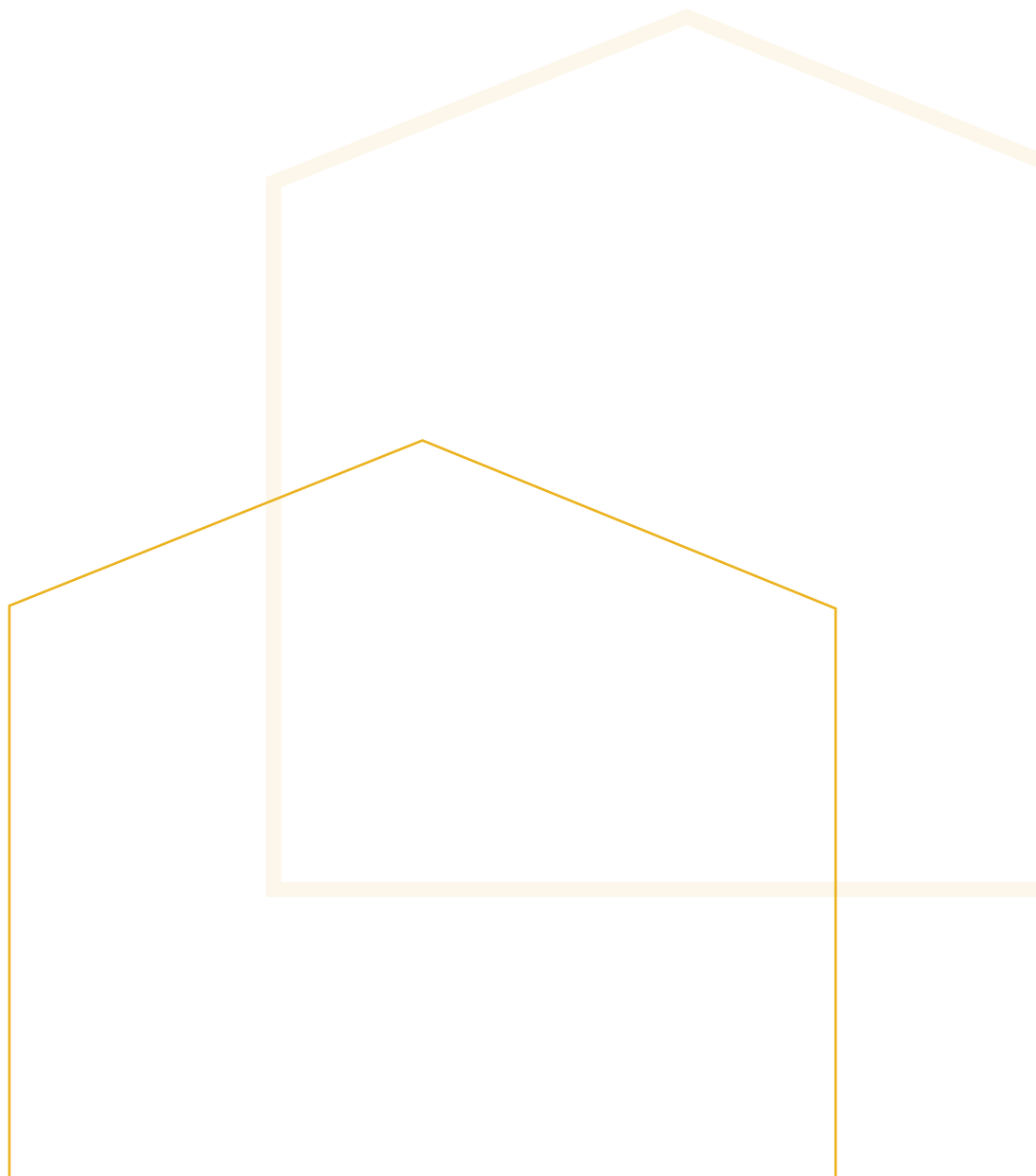
C'est pourquoi nous avons établi une procédure d'alerte rappelant les différents canaux à disposition de tous les collaborateurs leur permettant de signaler des violations de la loi, des réglementations, des normes et principes internes ainsi que des comportements contraires à l'éthique (ex : fraude, 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.

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

Le descriptif détaillé est accessible dans le document : Procédure - Dispositif lanceur d'alerte.





Products
SOLUTIONS
À FAIBLES
ÉMISSIONS CO₂



Process
ACTIVITÉS
À FAIBLE
EMPREINTE



People
FORT
ENGAGEMENT
DES ÉQUIPES

**HIGH
LOWELL
CAR BEING
BON**



Partners
FORTE
IMPLICATION
SOCIÉTALE

