

RAPPORT RSE 2021



ATALIAN
GLOBAL SERVICES

RAPPORT RSE 2021

MESSAGE DU PRÉSIDENT 5

NOTRE MODÈLE RSE

Une démarche responsable pour un développement durable	6
Nos valeurs	7
Le dialogue avec nos parties prenantes	8
Notre démarche de responsabilité sociétale	10
Notre modèle de création et de partage de valeur	12

STRATÉGIE ET INITIATIVES RSE

Éthique et intégrité	14
Engager et faire grandir notre formidable capital humain	16
Assumer pleinement notre responsabilité sociétale	20
Contribuer à la diversité et à l'inclusion	22
Réduire nos impacts environnementaux et ceux de nos clients	24
Aider les communautés qui nous entourent	26

PERFORMANCES RSE

Notre performance sociétale	28
Action sur l'emploi	29
Action en faveur de la diversité et de l'inclusion	30
Action en faveur du développement des compétences	31
Action sur la santé et la sécurité des collaborateurs	32
Action en faveur de la qualité et de l'environnement	32

IMAGINER DEMAIN 34

MESSAGE DU PRÉSIDENT

L'année 2021 a une nouvelle fois été marquée par la crise sanitaire qui a modifié notre perception et notre organisation du travail. Je veux à titre préliminaire adresser à nos collaborateurs mes sincères remerciements pour leur engagement sans limite au moment où notre Groupe faisait l'objet de nombreuses sollicitations. J'ai aussi une pensée émue pour les familles de nos collaborateurs qui ont traversé des moments particulièrement éprouvants pendant cette crise.

*“Avec
le plan RSE
IMPACT 2030,
notre feuille
de route
est tracée”*

/ UNE GRANDE AMBITION SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE

Nos démarches sociales et environnementales ont quant à elles été reconnues par la médaille EcoVadis Platinum, nous plaçant désormais dans **le TOP 1% des entreprises du secteur en termes de RSE**. C'est une grande fierté. Notre réussite n'a jamais été et ne sera jamais au détriment d'actions durables et responsables et j'y suis attentif.

Tous les pays dans lesquels nous opérons ont contribué à cette réussite grâce à l'implication et à l'engagement de tous les collaborateurs du Groupe.

Et maintenant, regardons vers l'avenir : le Groupe est déterminé à aller plus loin et s'est fixé des objectifs ambitieux avec son **plan RSE IMPACT 2030**.

Julien Franck



Franck Julien
Chairman & Group CEO

UNE DÉMARCHE RESPONSABLE POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

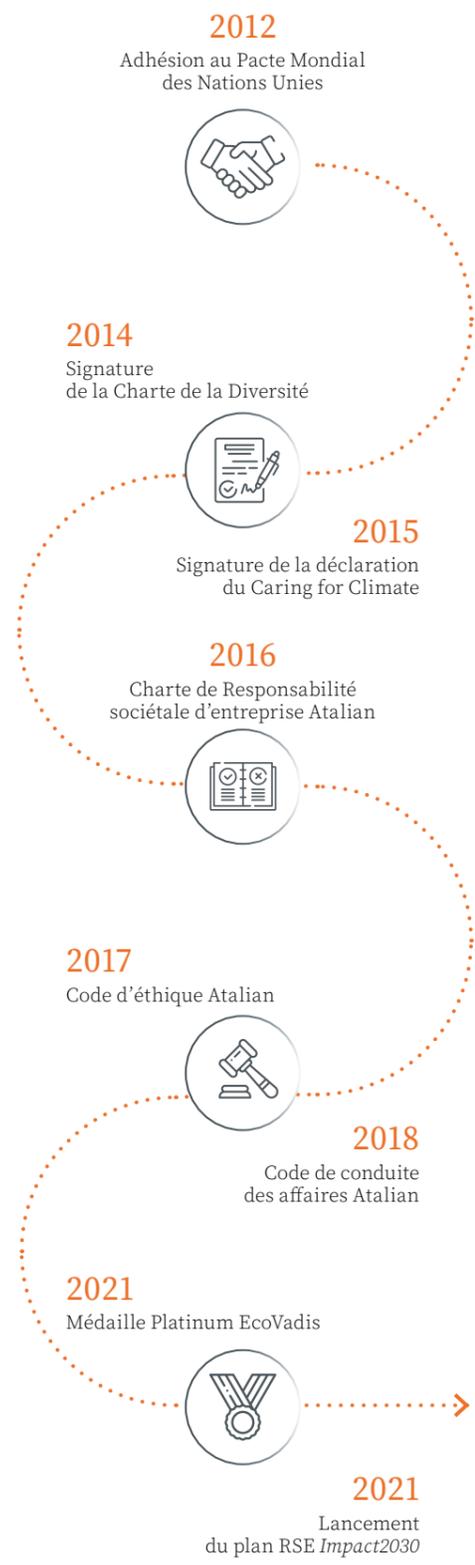
Depuis 2010, Atalian s'est engagé dans une démarche responsable en faveur d'un développement durable et a intégré à son fonctionnement les principes et la structuration de la norme Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ISO 26000.

La stratégie RSE du Groupe a établi une liste de 17 enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, et les a priorisés au regard de leur importance pour les parties prenantes du Groupe et de leur impact sur ses activités.

Atalian est membre du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2012. Par ses décisions, ses actions et ses services, le groupe Atalian contribue à l'atteinte de 9 des 17 objectifs de développement durable (ODD) définis en 2015 par l'organisation des Nations Unies, des objectifs en lien direct avec ses métiers.

Atalian est signataire de la Charte de la Diversité (2014) et de la déclaration du Caring for Climate (2015).

Pour formaliser ses objectifs et ses engagements à l'égard de ses parties prenantes, le Groupe a édicté des principes, des règles de comportement et des procédures qui sont détaillées dans une charte de responsabilité sociétale d'entreprise (2016), un code d'éthique (2017), une charte de déontologie des achats (refonte en 2021) et un code de conduite des affaires (2018). Le Groupe s'attache à les faire respecter en interne et dans les relations avec ses parties prenantes externes : les clients, les fournisseurs, les prestataires, les sous-traitants et partenaires ainsi que les communautés impactées par ses activités.



NOS VALEURS

Atalian a forgé son identité et construit son développement sur un socle de valeurs pérennes partagées par ses dirigeants et ses collaborateurs. Ces valeurs inspirent et guident les décisions et l'action du Groupe dans tous les domaines : économique, financier, social, sociétal, environnemental.



INITIATIVE & RESPONSABILITÉ

Nos collaborateurs sont notre principale richesse et le ressort de notre développement. Leur bien-être, leur épanouissement et leur engagement sont essentiels. Aussi, nous incitons nos collaborateurs à prendre des initiatives et des décisions, à jouer leurs cartes mais également à assumer pleinement leurs responsabilités.



AMBITION & AGILITÉ

Pour nous développer dans un monde changeant et complexe, répondre aux attentes de nos parties prenantes et relever les nouveaux défis sociétaux (urbanisation, démographie, mondialisation, climat, digitalisation, pandémies...), nous savons réagir rapidement, transformer nos organisations et nos méthodes, réinventer nos métiers, nous adapter en permanence.



OUVERTURE & DIVERSITÉ

Notre Groupe, aujourd'hui présent dans 36 pays, s'est développé rapidement en agréant des centaines d'entreprises et en fédérant des centaines d'entrepreneurs et des dizaines de milliers de collaborateurs de cultures et de profils extrêmement différents. Cette diversité est un atout fabuleux qui nous permet de bâtir une entreprise ouverte, à la fois locale et globale.



ÉTHIQUE & EXIGENCE

Nos parties prenantes nous témoignent une grande confiance qui nous oblige en retour à adopter en toute circonstance un comportement éthique et conforme aux lois et réglementations en vigueur, à respecter nos engagements et nous montrer irréprochables. Nous ne laissons rien au hasard. Chaque décision, chaque process, chaque geste compte. Il n'y a pas de détail lorsque l'on vise l'excellence opérationnelle. Nous nous engageons sur des services et des résultats. Nous mesurons nos performances et nous en rendons compte en toute transparence.

LE DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

La croissance pérenne et responsable du groupe Atalian dépend de sa capacité à travailler, dialoguer et partager de la valeur avec ses parties prenantes. C'est pourquoi Atalian s'attache à intégrer toutes ses parties prenantes, internes et externes, dans sa stratégie de transformation et de création de valeur.

COLLABORATEURS

Salariés, alternants, stagiaires, organisations syndicales

Modalités de dialogue : Instances de dialogue social, entretiens annuels, réseaux sociaux internes, enquêtes internes, etc.

CLIENTS ET BÉNÉFICIAIRES DE NOS SERVICES

Clients privés et publics, occupants des bâtiments, usagers des services, clients de nos clients, etc.

Modalités de dialogue : Relations professionnelles, services de relation clients, enquêtes de satisfaction, salons professionnels, conférences, réseaux sociaux externes

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Entreprises de services sous-traitantes, entreprises industrielles et technologiques, fournisseurs de produits, équipements et technologies

Modalités de dialogue : Relations contractuelles, partenariats de co-innovation et co-développement, audit et évaluation de la performance RSE des fournisseurs et sous-traitants

COMMUNAUTÉ FINANCIÈRE

Actionnaires, investisseurs et banques. Analystes et agences de notation, presse économique et financière

Modalités de dialogue : Communication financière, présentations aux investisseurs, entretiens spécifiques, publications et rapports d'activité

SOCIÉTÉ CIVILE

Citoyens, communautés riveraines, associations et ONG (emploi, éducation, santé...), monde académique et scientifique, pouvoirs publics

Modalités de dialogue : Mécénats et partenariats avec les associations, les ONG, les écoles, les établissements de santé et les pouvoirs publics, réseaux sociaux externes



atalian@france-televisions-fr

130 000 m² traités
4 500 occupants
160 collaborateurs Atalian dédiés

NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Notre démarche de responsabilité sociétale se fonde sur l'analyse des tendances de fond qui impactent nos activités et les attentes de nos parties prenantes et des membres de la direction du Groupe. Ces attentes ont fait l'objet en 2021 d'une analyse de matérialité qui a permis d'identifier **17 enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance en lien direct avec nos activités**, conformément aux préconisations des référentiels internationaux (GRI, Global Compact, ODD), et d'établir une hiérarchie pertinente au regard de leur importance pour notre Direction et pour nos parties prenantes internes et externes.

Un double sondage a été effectué :

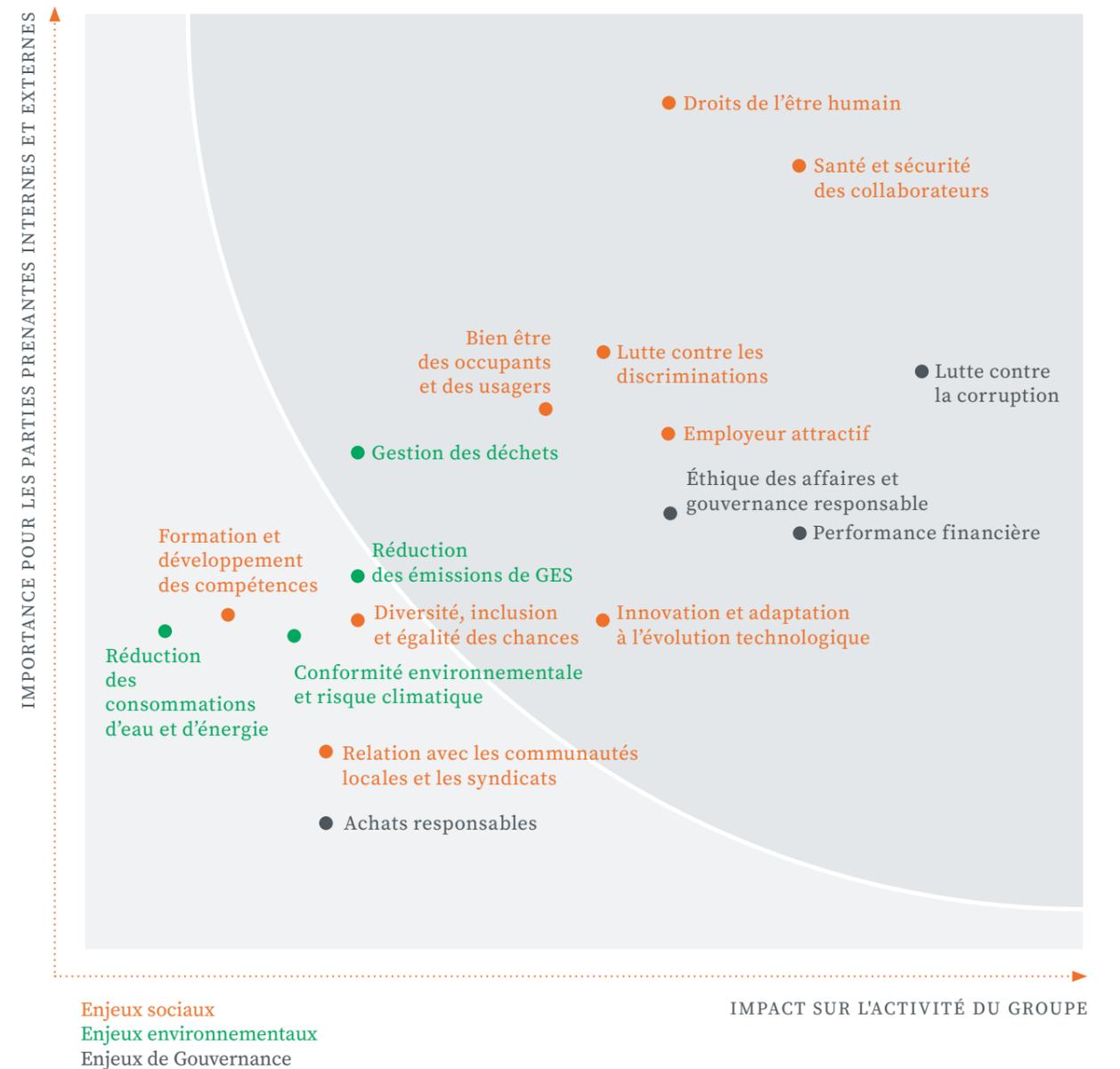
- auprès des parties prenantes internes (collaborateurs) et externes (clients, fournisseurs, partenaires, communauté financière...), afin d'évaluer l'importance de chaque enjeu pour le développement durable,
- auprès des membres de la direction d'Atalian, pour évaluer l'importance de chacun des enjeux sur la performance économique et financière du groupe Atalian.

NOS 10 ENJEUX RSE PRIORITAIRES

1. Santé et sécurité des collaborateurs
2. Lutte contre la corruption
3. Droits de l'être humain
4. Performance financière
5. Employeur attractif
6. Lutte contre les discriminations
7. Éthique des affaires et gouvernance responsable
8. Bien-être des occupants et des usagers
9. Innovation et adaptation à l'évolution technologique
10. Gestion des déchets



MATRICE DE MATÉRIALITÉ ATALIAN



LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AUXQUELS ATALIAN CONTRIBUE

Par ses décisions et ses activités le groupe Atalian contribue directement ou indirectement à l'atteinte de 9 des 17 objectifs de développement durable (ODD) définis en 2015 par l'Organisation des Nations Unies.



NOTRE MODÈLE DE CRÉATION ET DE PARTAGE DE VALEUR

NOUS MOBILISONS NOS RESSOURCES



HUMAINES

- 123 600 collaborateurs de 155 nationalités différentes
- Des entrepreneurs expérimentés permettant au Groupe d'être agile
- Des talents très divers et très complémentaires
- Une grande diversité culturelle



MÉTIERS

- Une offre très large de savoir-faire métiers et d'expertises sectorielles
- La capacité de réaliser en propre 85% des prestations délivrées
- Une marque forte dans l'univers du Facility Management
- Des innovations issues de partenariats avec des clients et des fournisseurs



ÉCONOMIQUES

- Un réseau mondial d'implantations
- Un écosystème de partenaires innovants
- Des fournisseurs et des sous-traitants répondant aux standards de performances les plus élevés



ORGANISATIONNELLES

- Un référentiel Groupe déployé mondialement
- Des systèmes de management certifiés
- Des outils mondiaux d'information, de gestion et de reporting



FINANCIÈRES

- Un actionariat familial à hauteur de 98,5%, au service d'une vision de long terme
- Des investisseurs et partenaires financiers permettant au Groupe de mener à bien sa stratégie de croissance

NOUS CRÉONS DE LA VALEUR

1 Nous proposons une offre large de solutions qui permettent à nos clients de se concentrer sur leur cœur de métier et d'améliorer leurs performances

2 Nous exploitons notre vaste empreinte géographique pour accompagner nos clients sur les marchés où ils opèrent

3 Nous développons nos relations avec nos clients pour les accompagner sur un éventail plus large de services et leur apporter des prestations à plus forte valeur ajoutée

4 Nous améliorons sans cesse nos modes de fonctionnement et nous digitalisons nos process

5 Nous engageons et faisons grandir notre formidable capital humain

6 Nous cherchons à augmenter notre création de valeur sociale, environnementale et sociétale

NOUS PARTAGEONS CETTE VALEUR AVEC NOS PARTIES PRENANTES

NOUS AMÉLIORONS LES PERFORMANCES DE NOS CLIENTS

- Amélioration de la qualité des services externalisés et du bien-être des occupants et usagers
- Économies d'énergie dans les bâtiments
- Réduction de l'impact environnemental de nos clients
- Simplification de l'externalisation grâce à une offre FM intégrée
- Apport de marques de reconnaissance (certifications, agréments...)

NOUS AMÉLIORONS LA QUALITÉ DE VIE DE NOS COLLABORATEURS

- Des salaires décents dans tous nos pays d'implantation
- Intégration durable et développement personnel de nos collaborateurs
- Amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail
- Aides financières et matérielles aux familles de nos collaborateurs

NOUS GÉNÉRONS DES IMPACTS POSITIFS POUR LA SOCIÉTÉ

- Inclusion sociale, diversité au travail, lutte contre la précarité
- Développement des achats responsables
- Réduction de notre impact environnemental
- Actions sociales et environnementales en faveur des communautés locales
- Mécénat en faveur de l'enseignement et de la santé

NOUS TISSONS DES RELATIONS DURABLES AVEC NOS PARTENAIRES

- Comportement éthique avec nos partenaires (transparence, loyauté)
- Prévention de la corruption

Atalian entend générer une croissance durable et responsable, bénéficiant à toutes ses parties prenantes. Notre organisation et notre stratégie sont élaborées dans cette finalité.

Le synopsis ci-contre synthétise la manière dont nous créons et nous partageons de la valeur avec nos clients, nos collaborateurs, nos partenaires et les communautés avec lesquelles nous interagissons.



ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ



L'éthique et l'intégrité guident les comportements, les décisions et les actions du Groupe dans tous les domaines : économique, financier, sociétal.

Ruthy Zaghdoun
Group Corporate Secretary
(Global Head of Tax, Legal, Compliance, Internal Audit and Communication)

CHIFFRES CLÉS*

2 213 déclarations cadeaux/invitations et intérêts envoyés avec un taux de réponse de 95%

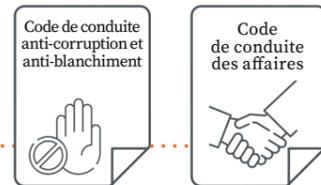
3 217 codes de conduite signés

3 894 collaborateurs formés

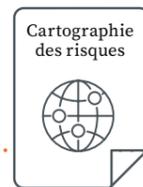
* Département Compliance en 2021

L'éthique et l'intégrité sont deux valeurs fondamentales que le groupe Atalian promeut dans le cadre des relations d'affaires avec ses partenaires. Notre objectif est de garantir dans toutes nos filiales des comportements éthiques et des pratiques professionnelles conformes aux législations et réglementations en vigueur de manière à poursuivre sereinement notre développement et assumer notre responsabilité sociétale.

Depuis 2018, le groupe Atalian s'est construit et renforcé autour d'un programme de conformité qui répond aux exigences du cadre législatif et réglementaire des territoires où il opère. Ce programme de conformité s'appuie sur des codes, des procédures et des initiatives couvrant l'ensemble des problématiques de conformité pouvant advenir.



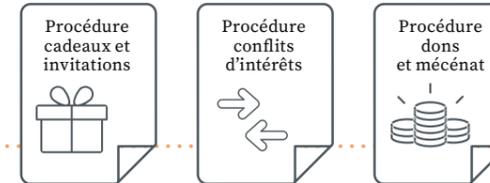
Le Code de conduite anti-corruption et anti-blanchiment et le Code de conduite des affaires édictent les règles de conduite de nos instances dirigeantes et la tolérance zéro prônée à l'égard des pratiques contraires à l'éthique et à la conformité (corruption, blanchiment...).



La cartographie des risques, élaborée avec la participation de nombreux acteurs du Groupe, répertorie les risques de corruption et de trafic d'influence région par région au sein du Groupe.



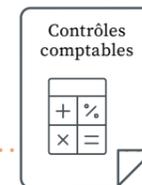
La procédure d'alerte interne guide les collaborateurs qui souhaitent signaler une situation ou un comportement non éthique sans craindre de répercussions. Elle met en avant la volonté du Groupe de prévenir toute situation pouvant potentiellement devenir problématique.



Les procédures Cadeaux & invitations, Dons et mécénat et Conflits d'intérêts permettent de guider nos employés lors de leurs opérations courantes.



La procédure détaillée de Revue des tiers permet d'effectuer le contrôle et le suivi des partenaires avec lesquels le Groupe travaille.



Les contrôles comptables de premier, second et troisième niveaux permettent de détecter de potentielles situations abusives.



La formation. Le département Compliance s'attache à former les salariés du Groupe afin que le programme de conformité soit assimilé et concrètement appliqué par ses principaux acteurs. Tous les documents relatifs à la conformité et les formations en e-learning ont été traduits en 13 langues afin qu'ils soient accessibles à tous les employés concernés. Au 31 décembre 2021, plus de 3 000 collaborateurs du Groupe avaient suivi les formations qui leur étaient destinées et réussi les tests correspondants.



Le Groupe bénéficie d'un réseau mondial de Compliance Officers qui contribue à garantir une culture de la transparence partout où il opère.

Margaux Halpern
Group Compliance Officer



Le rôle des Compliance Officers locaux est d'accompagner le département Compliance Groupe dans le déploiement des nouvelles procédures auprès des employés mais également de s'assurer en amont que les spécificités locales ont bien été prises en compte. Ils ont pour mission de veiller à la bonne compréhension et à l'utilisation des procédures par les employés de leur région en les formant et en contrôlant l'application de ces nouvelles règles, sous la supervision de la Group Compliance Officer. Ils permettent ainsi de favoriser les échanges et de promouvoir une culture de la transparence.

NOTRE RÉSEAU DE COMPLIANCE OFFICERS

France (Siège)	Philippines
Belgique	Pologne
Pays-Bas	République Tchèque
Bosnie	Roumanie
Croatie	Royaume-Uni & Irlande
États-Unis	Russie (couvrant Russie et Biélorussie)
Hongrie	Serbie
Luxembourg	Slovaquie
Malaisie (couvrant l'Asie hors Philippines)	Turquie
Maroc (couvrant Afrique & MO)	

ENGAGER ET FAIRE GRANDIR NOTRE FORMIDABLE CAPITAL HUMAIN

Nos collaborateurs sont notre premier atout. Nous devons donc veiller sur eux, sur leur santé et leur sécurité, leur bien-être au travail et leur offrir un environnement propice à leur épanouissement professionnel.

Carol Rambon
Head of Human Resources

CHIFFRES CLÉS

123 600 collaborateurs

20 000 candidatures reçues en France

315 122 heures de formations dispensées

LES RESSOURCES HUMAINES, UN LEVIER DE CROISSANCE CAPITAL POUR ATALIAN

Les activités et le développement du Groupe reposent très largement sur les savoir-faire et l'engagement de ses collaborateurs, à tous les échelons. Nos 123 600 collaborateurs sont notre première richesse et un levier de croissance essentiel. C'est pourquoi nos enjeux RH sont majeurs. Ils le sont d'autant plus que dans les pays où le Groupe est implanté, le marché de l'emploi est souvent en tension et que les métiers du Groupe évoluent vite. Ils exigent de nouvelles compétences, de nouveaux profils, qui sont rares : contract manager, chef de projet FM, Energy manager, etc.

VEILLER AU BIEN-ÊTRE DE NOS COLLABORATEURS

Notre premier devoir est de veiller à la santé et la sécurité de nos collaborateurs et à leur bien-être au travail. Pendant la période de crise sanitaire que nous avons traversée en 2021, notre responsabilité à l'égard des agents envoyés sur les sites de nos clients était encore plus grande. Nous sommes également très attentifs à l'organisation du travail et cherchons à optimiser les temps de présence et de travail de nos collaborateurs pour combattre la précarité.

Pour assurer la pérennité et la croissance du Groupe, nous devons également être capables de recruter, de développer les compétences de nos collaborateurs et de les fidéliser en leur offrant la stabilité de l'emploi et des perspectives de carrière.

RECRUTER, DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES, GÉRER LES CARRIÈRES

Le Groupe s'appuie sur 3 piliers principaux pour faire grandir son capital humain. **Le premier pilier est le recrutement.** Le Groupe a des besoins importants notamment en ce qui concerne les fonctions de management intermédiaire (agents de maîtrise, cadres...). Pour faciliter le recrutement, le Groupe développe la notoriété et l'image de sa marque employeur et de ses métiers, notamment en utilisant les réseaux sociaux.

Pour recruter de jeunes diplômés, qui deviendront ses futurs managers, les entités du Groupe développent des relations avec les écoles tout au long de l'année, organisent régulièrement des rencontres pour faire connaître leurs métiers et leurs opportunités de carrières, participent aux forums étudiants pour présenter leurs offres de stages et d'emplois, concluent des conventions de mécénat avec des écoles prestigieuses...

Le second pilier est le développement des compétences. La formation de nos agents et de nos techniciens est au centre des préoccupations du Groupe. Ils manipulent des produits qui peuvent être toxiques ou interviennent dans des zones à risques (risques physiques, chimiques, biologiques, radiologiques...) qui exigent des compétences spécifiques. Il est indispensable qu'ils maîtrisent les

risques auxquels ils sont exposés en respectant les protocoles adaptés. Avec la crise sanitaire, la formation des opérationnels est devenue une priorité encore plus élevée. Les performances du Groupe en termes de santé et sécurité au travail démontrent l'importance que le Groupe accorde à la formation.

Pour ce qui est des agents de maîtrise et des cadres, le développement des compétences est tout aussi crucial. Les entités du Groupe s'attachent donc à former leurs agents de maîtrise et leurs cadres pour leur permettre de développer leur potentiel, monter en compétence et s'épanouir dans leur vie professionnelle.

Le troisième pilier est la gestion des carrières. Le Groupe a la conviction qu'il est préférable de faire grandir les talents qui se trouvent dans nos organisations plutôt que d'en chercher en permanence à l'extérieur. Nos filiales s'attachent à connaître leurs collaborateurs, à détecter les talents et développer leur potentiel pour leur permettre de faire leur chemin au sein du Groupe. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une des clés pour fidéliser nos collaborateurs et une de nos priorités RH.



ATALIAN LANCE ATALIAN ACADEMY

La gestion des carrières et le développement des compétences sont des priorités pour Atalian qui a lancé en France Atalian Academy pour renforcer la formation interne. Atalian Academy a développé un premier parcours de formation à destination de ses managers de proximité, 100% distanciel, alternant e-learning et classes virtuelles, pour devenir directeur d'agence. Ce parcours modulaire (Social - Gestion - Commerce - QSE - Outils informatiques) d'une durée d'un an, co-construit avec un organisme de formation en hygiène, propreté et environnement, implique des tuteurs internes. Le même type de parcours est en cours d'élaboration pour les chargés de clientèle.



Atalian Academy m'a apporté une réelle plus-value grâce à la qualité des intervenants internes et externes sans oublier les échanges avec mes collègues de promotion. J'ai désormais les bagages nécessaires afin de réussir dans mes nouvelles fonctions au sein du Groupe.

Ewen Palanque
Directeur d'Agence



people @talian

Ewen PALANQUE - Toulouse - France

Mon parcours chez Atalian

J'ai intégré Atalian comme responsable d'exploitation GMS en 2019. J'ai eu la chance de faire partie en 2021 de la 1^{re} promotion du parcours de formation interne « Devenir Directeur d'Agence » proposé par Atalian Academy. Ce tutorat m'a permis d'acquérir de solides connaissances, indispensables pour ce poste, au travers des différents modules enseignés (QSE, RH, Exploitation...) et de devenir Directeur d'agence Santé & Ultra-propreté.

Mon engagement sociétal

J'ai à cœur de maintenir le dialogue avec mes collaborateurs et de garantir un climat social apaisé ainsi que des conditions de travail sereines. Je reste convaincu que la présence terrain et l'écoute en sont les clés indispensables.





VIDÉO INTERACTIVE ET RÉALITÉ VIRTUELLE

Atalian s'est emparé des nouvelles méthodes et technologies pour renforcer ses programmes de formation. E-learning, classe virtuelle, vidéo interactive, réalité virtuelle, réalité augmentée... Atalian souhaite donner à ses agents la possibilité de se former de manière autonome et décentralisée en appréhendant les spécificités des sites et des équipements de leurs clients.

Le Groupe a testé une plateforme de création de tutoriels vidéo 2D interactifs utilisables hors connexion internet, depuis un smartphone ou un PC, et s'apprête à l'exploiter. La vidéo interactive est un mode d'apprentissage très efficace, qui permet également de contrôler les connaissances acquises.

Le Groupe mise également sur la réalité virtuelle. L'objectif est de former les nouveaux agents en les plaçant de manière virtuelle, via un casque VR, dans leur environnement de travail pour qu'ils en comprennent parfaitement les spécificités et les risques éventuels, et les expérimentent de manière immersive. Des POC (Proof of Concept) conduits en partenariat avec des clients ont donné des résultats excellents en termes de rétention des informations et d'engagement des collaborateurs.

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CONNAISSANCE DE SOI

Atalian Turquie a réuni ses responsables de grands comptes à Gallipoli pour un parcours de 3 jours de formation pour leur apprendre à analyser leur manière d'être, leurs forces et la valeur ajoutée qu'ils apportent à leur équipe. La formation suivie utilisait un outil psychométrique basé sur les travaux de Carl Jung. Cette formation a permis aux participants :

- de mieux comprendre leur manière de communiquer et celle des autres,
- de mieux communiquer avec leurs collègues pour améliorer la collaboration,
- d'avoir un langage commun pour les aider à surmonter les défis et les conflits.

Le dernier jour de la formation, l'équipe s'est rendue sur le site de la bataille de Gallipoli (1^{re} Guerre mondiale), l'une des victoires les plus importantes de la guerre d'indépendance turque.



LA GESTION DES TALENTS AU CŒUR DE TOUTES LES ATTENTIONS

Fidéliser les talents est stratégique pour le Groupe. En France, la Direction de la Gestion des carrières et du Développement des ressources humaines, créée en 2021, qui regroupe le Recrutement, la Gestion des carrières et la Formation, a étendu la **Talent Review** à l'ensemble des métiers (Propreté, Sécurité, Multitechnique...). Elle aura ainsi la possibilité de mieux connaître ses collaborateurs et de mieux détecter et développer les talents. Elle dispose désormais d'un outil de gestion des talents qui permet :

- de professionnaliser les revues du personnel,
- d'avoir un processus commun et harmonisé pour tous les managers,
- d'avoir une vision globale des potentiels d'évolution et des niveaux d'engagement,
- de consolider les souhaits d'évolution,
- d'établir des plans de succession,
- de définir les plans d'actions pour développer et fidéliser les talents.

Dès 2022, 3 000 collaborateurs seront concernés par la **Talent Review**. La gestion des talents est un atout considérable pour relever nos défis opérationnels et favoriser la promotion interne. Elle est également le moyen d'assurer la pérennité de nos organisations.



people@atalian

Ny SOM - Cambodge

Mon parcours chez Atalian

Je parle 4 langues – khmer, anglais, français et mandarin – et le français m'a été très utile lorsque j'ai rejoint Atalian Cambodge en 2021 en tant que Directrice Générale. Il y a une trentaine d'années, au Cambodge, il était extrêmement rare pour une femme de pouvoir faire des études. Dans l'université où j'apprenais les langues, j'étais la seule femme de ma classe. Ce fut la même chose, il y a 15 ans lorsque j'ai obtenu mon Master en Management du développement.

Mon engagement sociétal

Je crois aux bons gestes et aux bonnes actions, et je crois à l'éducation, surtout dans le cadre du travail. J'ai un état d'esprit positif et un niveau d'exigence élevé en matière d'éthique, une chose très importante au Cambodge.

En tant que Directrice Générale, je veille à la conformité de nos pratiques environnementales : la réduction des plastiques à usage unique, la réduction des consommations d'eau et d'énergie, le recyclage du papier.



ASSUMER PLEINEMENT NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE



VEILLER À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE NOS COLLABORATEURS

UNE PRIORITÉ ABSOLUE POUR ATALIAN

La santé et la sécurité des collaborateurs ont toujours été une priorité pour le Groupe. Sa politique en matière de santé et sécurité au travail lui a permis d'atteindre des standards très élevés, attestés par de multiples certifications et par l'amélioration constante des indicateurs de performance mis en place au niveau mondial. Avec la pandémie de Coronavirus, la santé et la sécurité sont devenues encore plus indispensables, dans tous nos pays. Pour ses collaborateurs, ses clients et ses partenaires, le Groupe fait preuve d'une grande capacité d'adaptation pour garantir un respect optimal des consignes de santé et de sécurité, et ce malgré des conditions d'exercice très compliquées (absences, télétravail, couvre-feu, confinement, restrictions des déplacements...).

Dans les filiales, les équipes support ont conjointement mis en œuvre des plans de continuité d'activité, déterminé de nouveaux protocoles d'intervention, défini et fourni les moyens d'information et de protection nécessaires (modules de formation, documentations, affichettes, signalétique, Equipements de Protection Individuelle, gel, plexiglass...), réorganisé les locaux et mobilisé l'ensemble des effectifs pour garantir la santé et la sécurité de tous. Nos personnels n'ont malheureusement pas été épargnés par la pandémie, mais grâce à leur implication, leur professionnalisme et leur discipline, ils ont contribué à contenir la pandémie.

CHIFFRES CLÉS

89% Part du CA Atalian réalisée dans des entités certifiées Santé et Sécurité*

47% Pourcentage des pays couverts par une certification Santé et Sécurité*

36 Nombre de certifications Santé et Sécurité dans le monde*

Accidents du travail avec arrêt :

18 Taux de fréquence Groupe

0,36 Taux de gravité Groupe

*ISO 45001, OHSAS 18001 ou équivalent

people@atalian

Christine PINÈDE - France

Mon parcours chez Atalian

Après une première vie professionnelle dans l'assistanat de Direction, j'ai repris les études, en cours du soir, et obtenu un master Santé Sécurité au Travail. J'ai rejoint Atalian en 2017 en tant qu'animatrice QSE. J'accompagne au quotidien nos agents sur le terrain. Je les écoute, les amène à réfléchir sur leurs situations de travail, je libère leur parole et tente de répondre le plus justement possible à leurs questionnements.

Mon engagement sociétal

À titre personnel, je me suis formée au massage Amma, une technique manuelle de relaxation non thérapeutique qui est reçue en position assise sur une chaise ergonomique. Facile à organiser en entreprise, la séance dure 15 à 20 minutes. C'est une pratique qui s'inscrit dans une démarche globale de prévention du stress et des TMS.



RÉDUIRE LES RISQUES LIÉS AUX PRODUITS CHIMIQUES

Pour ses activités de nettoyage, le Groupe privilégie les solutions d'entretien les plus sûres pour ses agents : des solutions sans effet irritant sur la peau, à base d'eau, des produits prêts à l'emploi pour faciliter et sécuriser leur manipulation. La plus grande rigueur est observée pour le port des EPI.

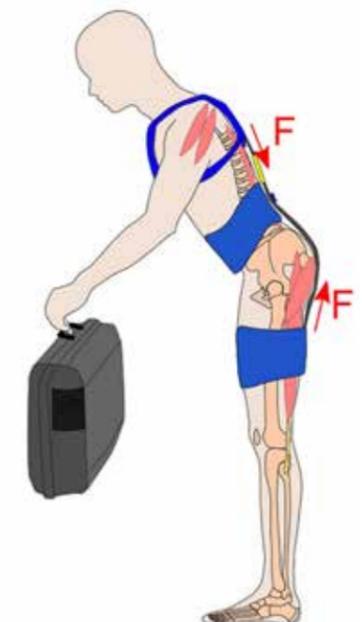
LIMITER LES TMS GRÂCE AUX EXOSQUELETTES

Pour améliorer les conditions de travail de nos agents qui manipulent des charges lourdes, le Groupe a testé et déployé différents types d'exosquelettes sur le terrain. Le *LiftSuit* est un exosquelette textile passif, léger (-900 grammes), dont les sangles stockent de l'énergie lorsque l'agent se penche en avant puis libère de l'énergie lorsque l'agent soulève un objet. Le *LiftSuit* réduit ainsi l'impact des gestes répétitifs et des charges lourdes sur le système musculo-tendineux. Il réduit la fatigue, les douleurs musculaires et les pathologies graves.



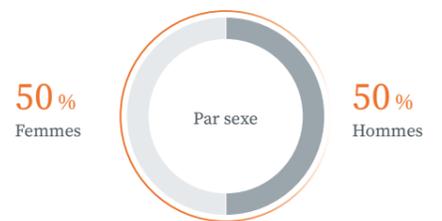
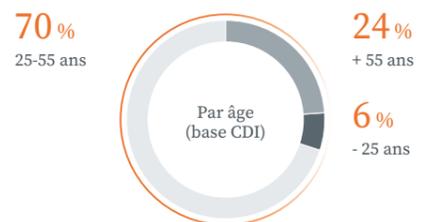
ENGAGÉ EN FAVEUR DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

La santé mentale et physique des collaborateurs a toujours été une priorité pour Atalian UK qui a signé The Mental Health at Work Commitment (Engagement pour la santé mentale au travail) qui comporte six engagements fondamentaux, dont la fourniture d'outils de santé mentale à tous les collaborateurs et la promotion d'une culture ouverte autour de la santé mentale, promue par CHROMA, la plateforme Diversité & Inclusion d'Atalian UK. Daniel Dickson, CEO Atalian Royaume-Uni & Irlande, a déclaré : « Nous nous engageons à traiter l'impact du travail sur le bien-être mental de nos collaborateurs. Nous voulons nous assurer que tous les collaborateurs sont au courant de l'aide, des outils et des services qui sont à leur disposition ».



CONTRIBUER À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

RÉPARTITION DES EMPLOIS AU PLAN MONDIAL



Le Facility Management est l'une des grandes activités de main d'œuvre et l'une des dernières ayant une échelle des qualifications aussi large. Atalian propose un grand nombre d'emplois de proximité qui ne nécessitent pas forcément de qualification particulière ou la maîtrise de la langue locale. Nous proposons aussi des emplois à temps partiel, qui peuvent constituer un travail d'appoint, agir sur la précarité ou éviter d'y tomber. Pour ces raisons, Atalian contribue à l'inclusion et à la diversité au travail, partout où il est implanté.

Atalian est engagé pour lutter contre toutes les formes de discrimination (âge, sexe, origine ethnique, conviction religieuse...) à toutes les étapes de gestion des ressources humaines (embauche, formation, avancement ou promotion professionnelle) et pour l'inclusion des personnes souffrant de handicap, des personnes illettrées, des travailleurs pauvres et des chômeurs de longue durée.

FOCUS ROYAUME-UNI & IRLANDE

Au Royaume-Uni et en Irlande, Atalian a pris ces dernières années de nombreuses initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion. Parmi ces initiatives :

CHROMA (Creating Harmony, Respecting Others, Making Allies), la plateforme Diversité & Inclusion qui comprend trois réseaux dirigés par des collaborateurs Atalian : Physical & Mental Health, Race, Ethnicity & Faith and LGBTQ+ & Gender.



Opportunity, une plateforme offrant des opportunités de formation et de développement égales à tous les collaborateurs de l'entreprise.

Atalian UK a remporté en 2021 le prix IWFM (Institute of Workplace and Facilities Management) Impact 2021 pour ses multiples initiatives en termes de diversité et d'inclusion.

Dans le cadre du réseau CHROMA Race, Ethnicity & Faith, Atalian UK a signé la Race at Work Charter, une initiative du gouvernement britannique lancée en faveur des employés noirs, asiatiques et issus de minorités ethniques au Royaume-Uni.

En matière de Handicap, Atalian UK a satisfait en 2021 aux obligations de la norme Disability Confident Level 2 Employer, qui engage Atalian à rendre les postes vacants accessibles aux personnes souffrant de handicaps visibles ou invisibles en faisant les aménagements nécessaires.

CHIFFRES CLÉS

155 nationalités

24% Taux d'emploi seniors

5% Taux d'emploi de travailleurs handicapés

RÉPARTITION DES MANAGERS AU PLAN MONDIAL



1 603 femmes



2 391 hommes



GRETТА PEACE ET CHANTAL KOKOVI

Avec 5% de collaborateurs en situation de handicap dans ses effectifs, Atalian est pleinement engagé dans l'inclusion professionnelle. Focus sur deux femmes hors du commun...

Gretta Peace, 34 ans, originaire d'Haïti et Chantal Kokovi, 47 ans, originaire du Togo sont toutes deux arrivées en France il y a quelques années munies de diplômes d'études supérieures non reconnus. Obligées de redémarrer de zéro, elles ont concilié avec brio, malgré leur handicap, leurs multiples rôles : salariées, mamans monoparentales, étudiantes en reconversion professionnelle. Elles ont été très marquées par la sollicitude des encadrants et de la cellule Handicap Atalian qui se sont assurés de l'adéquation entre leurs conditions de travail et leur handicap et leur ont offert l'opportunité de réussir leur insertion professionnelle.

people@atalian

Ryan QUA - Singapour

Mon parcours chez Atalian

J'ai plus de 10 ans d'expérience dans le FM. J'ai rejoint Atalian en 2020 en tant que Client Solutions Manager pour la région Asie, avant d'être promu Head of Client Solutions à Singapour. Je suis persuadé qu'il faut avoir un état d'esprit proactif, une bonne écoute et anticiper les besoins de nos clients pour développer des solutions à fort impact.

Mon engagement sociétal

J'ai suivi une formation aux premiers secours pour la réanimation cardiorespiratoire et l'utilisation des défibrillateurs externes automatisés et, au sein de mon quartier, je fais partie des sauveteurs-secouristes. Je crois que les petites attentions font de grandes différences.



RÉDUIRE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET CEUX DE NOS CLIENTS



NOS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- Tri et recyclage des déchets
- Conformité environnementale et risque climatique
- Réduction des émissions de gaz à effet de serre
- Réduction des consommations d'eau et d'énergie

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et de la déclaration du Caring for Climate, Atalian est engagé pour réduire l'impact environnemental de ses activités et de celles de ses clients. Pour améliorer ses performances environnementales, le Groupe fait évoluer partout où il est implanté ses modes opératoires et développe des solutions innovantes en partenariat avec ses clients et ses fournisseurs. Grâce au déploiement mondial de standards environnementaux élevés, le Groupe contribue à la préservation des ressources non renouvelables et à la lutte contre le réchauffement climatique.

ÉCONOMIES D'ÉNERGIE

Atalian est un acteur innovant de l'energy management dans les espaces de travail (bureaux, plateforme logistiques, sites industriels, centre commerciaux...). Son offre de solutions multitechniques intégrant des technologies digitales permet de collecter des données d'occupation et de fonctionnement, de traiter ces données et d'optimiser le pilotage énergétique des bâtiments.

UTILISATION DE PRODUITS ÉCOLOGIQUES

Pour nos activités de nettoyage, nous proposons systématiquement des produits éco-responsables (moins consommateurs d'eau, moins nocifs pour l'Homme et l'environnement). Nous le proposons y compris dans des pays qui ne sont pas sensibilisés à ces bonnes pratiques. Cette démarche différenciante est désormais évaluée au plan mondial.

UN DRONE DE NETTOYAGE ÉCOLOGIQUE

L'utilisation de drones pour accéder aux zones et effectuer le nettoyage des bardages et des façades inaccessibles avec des moyens classique (nacelles ou cordistes) est déjà proposé par Atalian mais le Groupe a lancé un appel à projets international (France, Corée, Chine...) pour disposer de drones écologiques pouvant effectuer des lavages à haute pression sans produits chimiques.



UN GREEN APPLE ENVIRONMENT AWARD POUR ATALIAN

Atalian UK a remporté en partenariat avec SWRnewstar un prix Green Apple récompensant les mesures environnementales mises en place pour son client Post Office en 2020 et 2021 :

- Mise en place de 5 nouveaux flux de déchets (10 au total) : nourriture, marc de café, sachets de thé, élastiques et trombones.
- Réduction de 72%* de la quantité de déchets allant directement en décharge (soit 94% depuis 2015).
- Réduction de 31%* des mouvements de véhicules sur l'un des plus grands sites client.
- Déchets sanitaires valorisés énergétiquement à 70% (versus mis en décharge).
- Utilisation de produits de nettoyage bio respectueux de l'environnement.

* Variation 2020/2021



En 2021, la part de produits consommés dans le Groupe ayant un label écologique a atteint 35%.

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Atalian utilise pour ses activités une flotte de plusieurs milliers de véhicules. Pour réduire son empreinte carbone et sa consommation de carburants, le Groupe privilégie les véhicules moins polluants, optimise les déplacements, forme les conducteurs à l'éco-conduite et propose systématiquement la mise en place de voitures éco-responsables dans ses offres. Par ailleurs, Atalian envisage de s'engager financièrement dans le programme d'éco-carburant SAF (Sustainable Aviation Fuel) d'Air France qui permet de réduire l'empreinte carbone des déplacements en avion des collaborateurs. La crise sanitaire mondiale a contribué à développer massivement l'usage des plateformes collaboratives et réduire considérablement les déplacements professionnels et les émissions de carbone du Groupe.

TRI ET RECYCLAGE DES DÉCHETS

Les déchets produits par nos activités sur les sites clients sont traités, soit directement dans la filière mise en place sur site, soit de façon externalisée avec nos partenaires avec lesquels nous avons conclu des accords-cadres. Nous travaillons également avec des organismes de collecte pour certains déchets spécifiques. La réglementation de plus en plus contraignante favorise la généralisation de concepts de tri standardisés et permet d'en accélérer le déploiement.

CHIFFRES CLÉS

90% Part du CA Atalian réalisée dans des entités certifiées ISO 14001 ou équivalent

53% Pourcentage des pays couverts par une certification ISO 14001 ou équivalent

25 Nombre de certifications ISO 14001 ou équivalent dans le monde



AIDER LES COMMUNAUTÉS QUI NOUS ENTOURENT

Chez Atalian, nous pensons qu'il est important de redonner à la communauté et de rendre le monde meilleur. Nos filiales soutiennent de multiples associations, fondations et organisations dans les pays où elles sont implantées pour aider les communautés auxquelles elles sont rattachées à améliorer leur vie et leur environnement. La crise sanitaire mondiale a multiplié les occasions de leur venir en aide. Nos filiales ont offert des prestations de désinfection gratuite (lieux de culte, écoles, espaces publics...) et contribué à la réalisation de nombreux projets sociaux (éducation, santé, sécurité alimentaire...) et environnementaux (nettoyage, dépollution...).

AUTOUR DU MONDE

En Indonésie, nous avons délégué une centaine de personnes pour porter secours lors des inondations dans la ville de Bekasi, nous avons constitué une équipe d'intervention d'urgence pour les victimes de l'éruption du Semeru et avons lancé la campagne #CleanIsANewCare pour promouvoir l'hygiène dans les espaces publics.

En Inde, nous avons fourni des EPI aux personnels de santé au plus fort de la pandémie, nous avons prêté assistance dans un orphelinat et promu des initiatives d'assainissement. Nous avons réalisé des opérations de nettoyage à Hyderabad, Gurugram et Mumbai.

Aux Philippines, nous avons organisé des dons de sang pour la Croix-Rouge, soutenu des événements consacrés à l'emploi et à la formation dans des zones reculées et pris part aux secours après le passage du typhon Odette.

À Singapour, nous avons contribué aux actions du fonds NTUC U Care en faveur des familles dans le besoin et nous avons parrainé des étudiants pour qu'ils bénéficient du programme de bourses d'études mis en place par l'Agence Nationale pour l'Environnement.

Au Cambodge, nous avons effectué des désinfections pour l'organisation SOS Children's Village et pour un hôpital local et avons soutenu des initiatives locales en faveur de l'éco-tourisme.

En Croatie, en Slovaquie et en Pologne, nous avons effectué des dons à des collectivités locales, des institutions et des associations (éducation, santé, droits de l'homme, etc.), nous avons versé une part de nos impôts en faveur d'enfants handicapés, offert des cadeaux de Noël dans des maisons d'enfants.

En Turquie, nous avons fait des dons aux fondations TOÇEV et Turkish Education Foundation engagées en faveur de l'éducation, nous avons monté des bibliothèques dans différentes régions, acheté des livres et en avons collecté auprès de nos employés. Nous avons fourni du matériel de désinfection et de nettoyage aux professionnels de santé pendant la pandémie, des équipements informatiques à des écoles et du matériel pour la lutte contre les incendies.

Aux États-Unis, nous avons réalisé des opérations de mécénat et effectué des dons en faveur d'institutions et d'associations engagées pour l'éducation, la santé et les droits de l'homme.

ATALIAN UK S'ENGAGE POUR LA BANQUE ALIMENTAIRE DE HACKNEY

Au Royaume-Uni, notre filiale restauration Angel Hill Food Co a apporté son soutien aux sans-abri et a fourni des repas aux militaires qui travaillaient dans les centres de dépistage Covid de l'arrondissement de Hackney (Grand Londres). Depuis le début de l'initiative, en avril 2020, notre filiale a fourni et livré trois repas par jour dans 10 établissements, nourrissant, au plus fort de la crise, jusqu'à 200 personnes. Angel Hill Food Co a préparé et livré au total plus de 100 000 repas.

people@atalian

Ahmet KÖSE - Turquie

Mon parcours chez Atalian

Je travaille au sein du département Sécurité, au siège de l'entreprise.

Mon engagement sociétal

Je ne suis membre d'aucune association mais je suis engagé en faveur des enfants qui souffrent d'amyotrophie spinale, une maladie génétique qui affecte les cellules nerveuses commandant les muscles. Je communique avec les enfants dans le besoin et leurs familles, j'organise des campagnes de charité à leur bénéfice et j'effectue des visites pour leur apporter du réconfort.



NOTRE PERFORMANCE SOCIÉTALE



La responsabilité sociétale du groupe Atalian est à la mesure de la place qu'il occupe dans son secteur d'activités. Le Groupe emploie plus de 123 500 collaborateurs dans le monde et exerce des métiers dont les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux sont considérables.

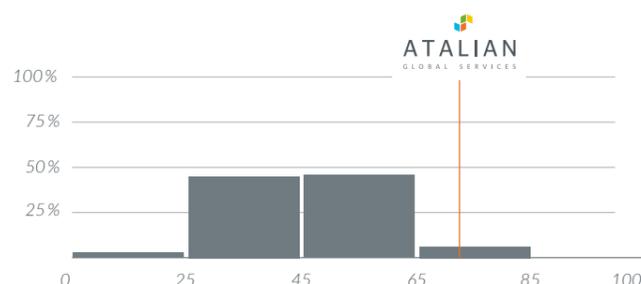
Pour mesurer ses impacts et ses progrès, le groupe Atalian a mis en place un reporting mondial qui intègre près de 70% des indicateurs de la GRI G4. Le Groupe a amélioré son score EcoVadis en 2021 (73/100 versus 66/100 en 2020) et obtenu pour la première fois la médaille Platinum EcoVadis, ce qui traduit son engagement en faveur du développement durable.

SCORE GLOBAL ECOVADIS

Dans son secteur d'activités, le groupe Atalian, fait partie du **top 1%** des entreprises évaluées par EcoVadis.



RÉPARTITION DES SCORES GLOBAUX ECOVADIS DES ENTREPRISES DU FM



DÉTAIL DE NOTRE SCORE ECOVADIS SUR LES DIFFÉRENTS CRITÈRES



La méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis

La méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis repose sur des normes internationales en matière RSE (Global Reporting Initiative, Pacte Mondial des Nations unies, ISO 26000). Elle est pilotée par un comité scientifique, composé d'experts de la RSE et de la chaîne d'approvisionnement, afin de garantir des évaluations RSE indépendantes et fiables.

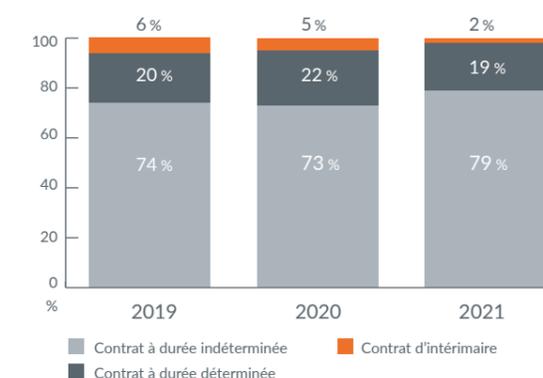
En 2021, face à la pandémie de coronavirus, le groupe Atalian a tout mis en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Le Groupe s'est attaché à assurer le développement des compétences, à garantir l'égalité des chances en combattant toute forme de discrimination, et à favoriser la diversité et l'inclusion.

ACTION SUR L'EMPLOI (GRI 201 & 401 ; ODD 8 ; GC 1)

Engagement contractuel

Atalian agit pour réduire l'emploi précaire et en particulier l'emploi à temps partiel en privilégiant dans le cadre de ses activités la proposition d'emplois stables et de durée optimale.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

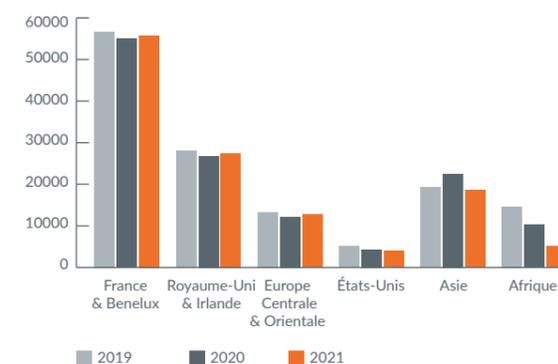


Évolution des effectifs

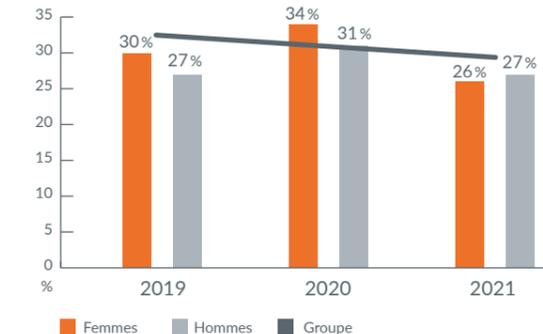
— **Répartition par région** : La crise sanitaire a entraîné une contraction des effectifs du Groupe Atalian qui sont passés de 137 000 collaborateurs en 2019 à 131 000 en 2020 puis 124 000 en 2021. L'analyse par région montre toutefois que la tendance s'est inversée en 2021 dans les régions France & Benelux, Royaume-Uni & Irlande et Europe Centrale & Orientale qui emploient un nombre de collaborateurs comparables à celui de 2019.

— **Renouvellement du personnel** : Dans un secteur d'activité caractérisé par un renouvellement naturellement élevé des effectifs, le Groupe enregistre une tendance à la baisse de son taux de renouvellement au cours des dernières années qui traduit les effets bénéfiques des mesures prises pour être un employeur attractif à même de fidéliser ses collaborateurs.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION

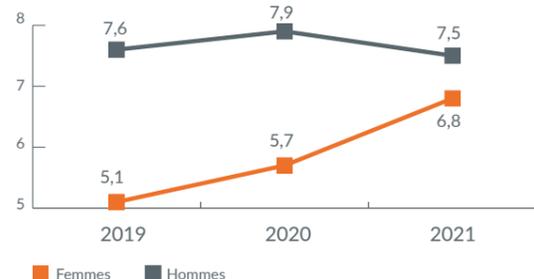


TAUX DE RENOUELEMENT DU PERSONNEL



- **Rétention des talents** : L'ancienneté moyenne des managers est de 7 ans.
- **Promotion des collaborateurs** : en 2021, 6% des collaborateurs ont été promus à un poste constituant une progression dans leur carrière professionnelle. Ces promotions ont concerné 5% de l'effectif féminin et 7% de l'effectif masculin du Groupe. Elles concernent 3% des collaborateurs qui assurent les prestations de services auprès des clients et 6% de ceux qui ont des fonctions support.

ANCIENNETÉ MOYENNE DES MANAGERS

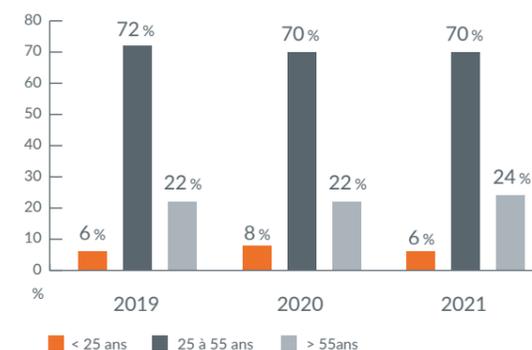


Avantages sociaux

- **Conventions sociales** : Au cours des 3 dernières années, le pourcentage des collaborateurs relevant d'une convention collective a augmenté de 5% par an. Il était de 42% en 2019, 47% en 2020 et de 52% en 2021.

- **Congé parental** : Le nombre de collaborateurs ayant pris des congés parentaux en 2021 s'élève à 2472 personnes (1558 femmes et 934 hommes). Les congés parentaux ont concerné 2% des effectifs du Groupe et représentent 248 129 jours de congés, soit en moyenne 100 jours par bénéficiaire.

ÉVOLUTION DE LA PYRAMIDE DES ÂGES DU GROUPE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ÂGE

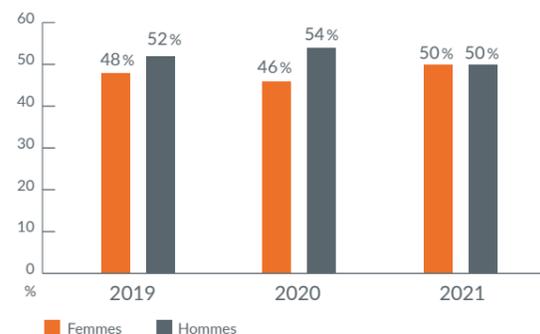


Chez Atalian, le handicap n'est pas une barrière. Atalian s'adapte pour favoriser l'accueil et accompagner les personnes désireuses de surmonter leur handicap. En 2021, le Groupe comptait plus des 2300 personnes en situation de handicap (près de 1400 femmes et plus de 900 hommes) représentant environ 5% des effectifs bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. C'est un pourcentage en augmentation régulière au cours des dernières années (2% en 2019 et 3% en 2020).

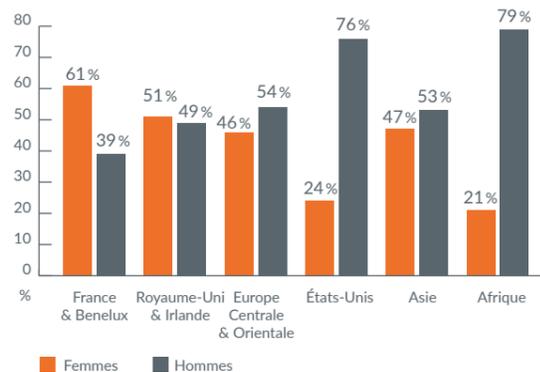
ACTION EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (GRI 405 ; ODD 5 & 10 ; GC 1 & 6)

Atalian suit attentivement l'évolution de la composition de ses effectifs pour s'assurer des effets de sa politique en faveur de la diversité, de l'égalité femmes-hommes et de l'inclusion.

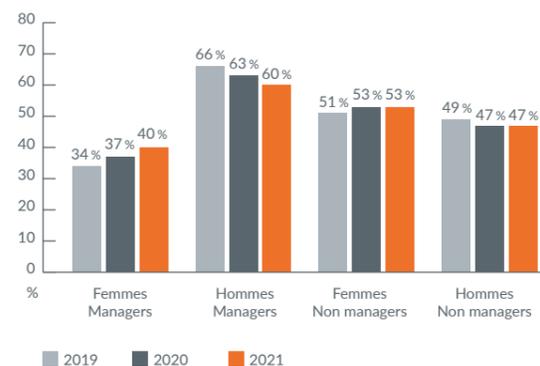
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU GROUPE PAR GENRE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES RÉGIONS PAR GENRE



ÉVOLUTION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES PAR GENRE



ACTION EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (GRI 404 ; ODD 4)

Atalian met en place des programmes de formation et de mise à niveau des compétences des collaborateurs. Le nombre d'heures de formation dispensées en 2021 s'élève à 315 122 heures dont plus de la moitié (173 444 heures) sont consacrées à des formations relatives aux bonnes pratiques à mettre en œuvre pour assurer la sécurité et préserver la santé des collaborateurs.



ACTION SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS (GRI 403 ; ODD 3 & 8 ; GC 1)

NOMBRE DE CERTIFICATIONS ISO 45001 PAR RÉGION



Le groupe Atalian veille à promouvoir et garantir la santé et la sécurité au travail. Il s'attache à prévenir les risques professionnels physiques et psychologiques. Pour l'exercice 2021, Le taux de fréquence des accidents* s'est élevé à 18 et le taux de gravité des accidents** à 0,36.

* rapport entre le nombre total d'accidents (sur le lieu du travail) ayant entraîné la mort ou une incapacité totale d'un jour au moins (hors jour de l'accident) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000 000 (afin d'obtenir des chiffres exploitables). Le nombre d'heures d'exposition au risque est calculé au moyen du nombre de jours de travail sur base annuelle. Ce nombre de jours de travail, converti en équivalents temps plein (ETP), est multiplié par 7,6 (nombre d'heures de travail par jour) et 229 (nombre de jours de travail par an).

** Rapport entre le nombre de jours calendrier réellement perdus à la suite d'accidents du travail (sur le lieu du travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000.

Le groupe Atalian s'inscrit dans une démarche de certification ISO 45001, OHSAS 18001 ou équivalent dans toutes les régions où il opère.

ACTION EN FAVEUR DE LA QUALITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT

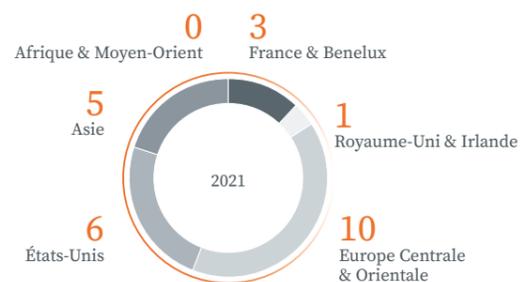
NOMBRE DE CERTIFICATIONS ISO 9001 (OU ÉQUIVALENT) PAR RÉGION



Le groupe Atalian a conservé en 2021 la totalité des certifications ISO 9001 et ISO 14001 qu'il détenait, démontrant sa volonté et sa capacité de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en matière de management de la qualité et de management environnemental.

Pour compléter sa démarche en faveur d'un développement durable, le groupe Atalian a établi en 2022 une feuille de route RSE – Impact 2030 – qui ajoute aux indicateurs de performance sociale et de gouvernance déjà en place des indicateurs de performance environnementale, notamment en matière de **réduction des émissions de gaz à effet de serre, des déchets et des consommations d'énergie** résultant de ses activités.

NOMBRE DE CERTIFICATIONS ISO 14001 (OU ÉQUIVALENT) PAR RÉGION



Atalian a ainsi initié une démarche décarbonation qui vise à réduire l'empreinte carbone du Groupe par l'innovation, l'investissement (notamment en véhicules électriques), l'optimisation de la consommation d'énergie et la diminution de l'utilisation des combustibles fossiles au profit des énergies renouvelables.

Cette démarche se concrétise par la mise en place progressive du contrôle et de la gestion des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) du Groupe à

atalian@tour-alto-paris

51 000 m² maintenus techniquement
1 000 occupants
7 collaborateurs Atalian dédiés



la fois au niveau des sources d'émissions (Scope 1,2 et 3) et au niveau de ses différentes Régions.

Le déploiement de la démarche décarbonation doit être effectif et opérationnel sur l'ensemble des Régions à horizon 2025.

La première action a été de mettre en place le reporting des émissions de GES de la flotte de véhicules (Scope 1) utilisés en France, au Royaume-Uni et au Benelux – soit 87% des 7 600 véhicules du Groupe – qui s'élèvent à **18 900 teqCO₂** en 2021.

En 2022, nous poursuivons la démarche décarbonation par la mise en place des actions pour évaluer les

émissions des GES des locaux occupés par Atalian (Scope 2) sur ce même périmètre France, Royaume-Uni et Benelux.

Nous prenons également les mesures pour gérer notre chaîne d'approvisionnement et les actions à initier avec nos fournisseurs (avec, à l'étude, un accompagnement d'Ecovadis), notamment concernant les émissions de GES (Scope 3).

L'objectif de ces actions est de nous permettre d'évaluer, dans l'immédiat, notre impact carbone afin de fixer des objectifs de réduction et mettre en œuvre les moyens pour les atteindre.

IMAGINER DEMAIN

Le groupe ATALIAN a de quoi être fier de ses performances en matière de RSE. Le passage de Gold à Platinum de la médaille EcoVadis décernée en 2021 le prouve : le Groupe s'améliore année après année.

Le Groupe répond désormais à 9 des objectifs de développement durable établis par les États membres des Nations unies et met en œuvre depuis plusieurs années une politique RSE qui encourage chacun des pays dans lesquels il opère à mener des projets et des initiatives sociales et environnementales durables.

Toujours tourné vers l'avenir, le Groupe a mis en place **une cellule spéciale RSE en 2021**. Le premier projet de cette cellule a été de lancer un sondage mondial pour identifier les enjeux RSE considérés comme prioritaires pour l'ensemble de nos parties prenantes, ainsi que leur impact sur les activités du Groupe.

Une double matrice de matérialité a été construite sur la base des résultats obtenus et nous a permis d'identifier les **10 enjeux prioritaires pour le Groupe dans les années à venir**. Elle servira de base au lancement de notre **plan RSE IMPACT 2030**.

Les projets seront nombreux dans ce domaine et le défi est de taille. Mais il est vital pour le Groupe de toujours savoir anticiper l'avenir, et nous savons combien l'avenir devra être responsable.

Alors, nous ne cesserons jamais d'imaginer demain....





Crédits photo : © ATALIAN - Christel Sasso
Executive Studio (Claire-Lise Havet, Edouard Meyer) - Abaca Corporate - Shutterstock

Conception graphique : factorysantelli.com

© ATALIAN GLOBAL SERVICES

Siège social

56 rue Ampère - 75017 Paris - France

Tél. : +33 (0)1 55 53 03 00

atalian.com