



Politique Ressources Humaines et Sociale

ATALIAN GLOBAL SERVICES

Type : Politique RH

Catégorie : RH

Revu par : Elizabeth Ehringer, Chief People Officer Group

Approuvé par : Quentin VERCAUTEREN, Président Exécutif Groupe

Date de mise en œuvre : 22/01/2026

Table des matières

Préambule.....	3
Champ d'application	4
1. Engagements et objectifs pour garantir un environnement de travail sain, en toute sécurité pour tous	4
2. Engagements et objectifs pour attirer, accompagner et fidéliser nos collaborateurs.....	5
3. Engagements et objectifs pour agir concrètement pour la diversité et l’inclusion.....	7
4. Engagements pour soutenir la mise en œuvre de nouvelles technologies	8
5. Engagements et objectifs pour promouvoir le dialogue social.....	9
6. Engagements en matière de rémunérations et des avantages sociaux	10
7. Engagements et objectifs relatifs au travail forcé et celui des enfants et l’esclavagisme moderne.....	10
Gouvernance.....	11
Diffusion et Révision	12

Préambule



Notre ambition est de continuer de transformer Atalian en un acteur majeur du Facility Management intelligent, en plaçant l'expérience utilisateur, la qualité de service et la performance humaine au cœur de notre modèle. Prendre soin des personnes et de leur environnement constitue le fondement de notre mission et guide notre action au quotidien. Dans ce contexte de transformation profonde de nos métiers, nous affirmons notre volonté d'être un employeur exemplaire en matière d'emploi, de santé et sécurité, de développement des compétences, de diversité et de bien-être au travail. Nos valeurs, partagées avec nos collaborateurs sont le courage, l'ambition et l'engagement, l'ouverture et le respect et l'exigence.

La politique Ressources Humaines et Sociale d'ATALIAN s'articule autour de 6 piliers structurants :

1. Garantir un environnement de travail sain, sécurisé et respectueux

Nous nous engageons à garantir un environnement de travail sain et sûr, en menant une action continue de prévention des risques professionnels et psychosociaux. Un environnement de travail où les collaborateurs se sentent protégés et respectés est un facteur clé de performance et d'engagement.

2. Attirer, développer et fidéliser les talents

Nous nous engageons à gérer les compétences et les talents, un objectif essentiel pour garantir la performance et la pérennité du Groupe. Nous devons anticiper les besoins en compétences, attirer et recruter des talents, garantir le développement de nos collaborateurs, leur offrir des parcours professionnels, favoriser leur épanouissement... et les fidéliser !

3. Promouvoir l'inclusion, la diversité et l'égalité de traitement

Nous nous engageons à agir pour l'inclusion et la diversité pour respecter nos principes éthiques, pour favoriser la créativité, l'innovation et la performance. Ainsi nous renforçons nos engagements sociaux et sociétaux et notre adhésion à notre politique conformité.

4. Accélérer la transformation digitale au service de la performance humaine et opérationnelle

Nous nous engageons à accompagner l'entreprise dans l'évolution constante de la mise en œuvre de nouvelles technologies dont celles en lien avec l'IA et la robotique en veillant à embarquer tous nos collaborateurs sans créer de fracture.

5. Développer un dialogue social constructif, transparent et responsable

Nous nous engageons à promouvoir le dialogue social pour favoriser la confiance et la transparence au sein de nos organisations, faciliter la résolution des conflits, améliorer la satisfaction et l'implication des employés, recueillir leurs idées et leurs retours d'expérience...

6. Lutter activement contre le travail forcé et le travail des enfants

Nous nous engageons à être un acteur de référence dans la lutte contre le travail forcé et celui des enfants.

Cette politique Ressources Humaines et Sociale s'assure de la conformité de nos actions RH aux principes de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) qui vise à promouvoir le travail décent, l'égalité, la diversité et le respect des normes internationales du travail et les objectifs de développements durables sociaux de l'ONU.

Elizabeth Ehringer
Chief People Officer Group

Champ d'application

La présente politique Ressources Humaines et Sociale doit être appliquée et partagée par tous les collaborateurs de nos sociétés qu'ils soient titulaires d'un contrat permanent ou temporaire, quels que soient leurs niveaux de responsabilité, leurs métiers et leurs lieux de travail. Elle s'applique à tous : les salariés, les mandataires sociaux, les intérimaires et les stagiaires.

Elle s'applique dans tous les pays où le Groupe opère, en conformité avec les réglementations locales.

1. Engagements et objectifs pour garantir un environnement de travail sain, en toute sécurité pour tous

Chez ATALIAN, nous sommes convaincus que des conditions de travail sans risque sont essentielles pour assurer l'engagement, la créativité et la réussite collective. Nous nous engageons à créer un environnement de travail favorisant le développement professionnel et l'épanouissement personnel. Nous pratiquons le courage managérial, le dialogue constructif, l'autonomie, le sens des responsabilités ainsi que le respect dans la collaboration et nous soutenons la cohésion au sein des équipes. Nous sommes particulièrement attentifs à créer un cadre de travail propice à l'épanouissement de ses collaborateurs notamment par :

- Notre ouverture au dialogue et l'explication du sens de notre action et prises de décision,
- Un environnement de travail sain et sûr pour tous nos salariés, sur nos sites et chez nos clients, avec des mesures concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail,

Pour **faire d'Atalian un référent de son secteur en termes d'emploi**, santé et sécurité au travail.

Nous sommes engagés à offrir des conditions de travail optimales à nos collaborateurs. Atalian veille à l'application stricte des normes de sécurité et met en œuvre des programmes de formation Sécurité Santé & Environnement pour sensibiliser tous nos collaborateurs aux meilleures pratiques de sécurité et prévenir les accidents de travail. A titre d'exemple, en 2025, le Groupe a pris de multiples initiatives pour renforcer la prévention à la sécurité : en France, des « causeries » sont organisées une fois par mois, des événements autour des thèmes de la santé et sécurité sont proposés régulièrement directement à nos salariés ou via des partenariats clients, le partenariat avec la Carsat afin d'intégrer le risque TMS (Trouble Musculo Squelettique) dans tous les process clés de l'entreprise (Projet Prosafe), des partenariats avec certains de nos clients pour favoriser la prévention des situations délicates ou dangereuses, des conférences sur les thématiques sécurités au salon Préventica, etc.

Nos engagements :

- Renforcer la culture Santé & Sécurité fondée sur la prévention, la formation et l'exemplarité managériale.
- Identifier, évaluer et réduire les risques liés à nos activités.
- Maintenir et renouveler nos certifications Santé & Sécurité (ISO 45001, MASE), mesurer régulièrement ses performances via des indicateurs fiables, et à partager les résultats avec l'ensemble des parties prenantes pour assurer une amélioration continue.
- Promouvoir l'Équilibre entre Vie Professionnelle et Personnelle en offrant des initiatives telles que le télétravail, les horaires flexibles et des solutions pour le travail en journée, lorsque possibles.
- Augmenter la Satisfaction des employés en développant des études de satisfaction auprès de nos collaborateurs.

Nos objectifs et KPIs

KPIs	Objectifs
0 accident mortel	La vie et la sécurité de nos salariés sont notre priorité. S'assurer qu'aucun accident mortel n'a lieu sur le lieu de travail d'ici 2027
Nombre de salariés cadres couverts par un accord de télétravail Nombre de salariés couverts par un accord d'horaires flexibles (i.e. salariés au forfait jour en France) % de contrat plein temps	Offrir des initiatives telles que le télétravail et des horaires flexibles Réduire le temps partiel à horizon 2030
% de CDD % intérimaires / contractors	Avoir un taux de CDI > 80% à horizon 2030
Taux de satisfaction des salariés	Atteindre un taux de satisfaction de 75 % à l'enquête des employés d'ici 2030, mesuré à travers des sondages réguliers et des évaluations du climat organisationnel.
Taux de fréquence des accidents du travail (TF)	Avoir un taux de fréquence des accidents du travail inférieur à 23 en 2026 et inférieur à 20 d'ici 2030 grâce aux actions de prévention et sensibilisation
Nombre d'accidents du travail (AT)	Réduire le nombre d'accidents du travail de 10% par an par rapport à l'année précédente d'ici 2027 grâce aux actions de prévention et sensibilisation
Taux de Gravité (TG)	Avoir un taux de gravité des accidents du travail égal ou inférieur à 1 d'ici 2027 et inférieur à 0,9 d'ici 2030 grâce aux actions de prévention et sensibilisation
Taux de couverture des formations Santé & Sécurité	Atteindre un taux de couverture de 100% des formations Santé & Sécurité sur 2 ans d'ici 2030 pour l'ensemble des collaborateurs opérationnels.
Nombre de sites certifiés ISO 45001 / MASE ou équivalents	Obtenir ou renouveler 100% des certifications ISO 45001 et MASE pour el Groupe d'ici 2030, garantissant le maintien des standards élevés du Groupe.

2. Engagements et objectifs pour attirer, accompagner et fidéliser nos collaborateurs

Chez Atalian, notre force réside dans la compétence et l'engagement de nos collaborateurs

Nous favorisons le recrutement responsable et l'attractivité. Le pourvoi de nos postes vacants par la promotion interne en rendant visibles l'ensemble de nos opportunités professionnelles notamment pour la France via notre intranet ATALINK. Cette approche est complétée et renforcée par un mode de « sourcing » multi-canal grâce à des partenariats et l'utilisation de plateformes dédiées. Nos processus de recrutements sont guidés par une Politique de Recrutement Responsable garantissant :

- Le respect des exigences légales propres aux pays où nous exerçons, notamment en matière de droit du travail, de non-discrimination, de protection des données personnelles et d'égalité des chances,
- Le respect des principes d'éthique professionnelle, de transparence, d'équité et de respect des droits humains fondamentaux,
- Une gestion rigoureuse et responsable de nos partenaires.

La formation est un levier majeur de performance, permettant de développer les compétences liées aux métiers du FM, de diffuser la culture ATALIAN et d'accompagner la performance commerciale et opérationnelle.

- En France, nos parcours s'appuient sur des certifications reconnues (CQP, TFP).
- À l'international, nous mobilisons les dispositifs nationaux adaptés aux besoins locaux.

Nous renforçons également notre réseau de formateurs internes, permanents et occasionnels, et nous nous appuyons sur des outils digitaux performants (LMS etc...)

Aussi, afin d'être au plus proche des besoins de nos salariés et afin de renforcer la marque employeur Atalian, nous travaillons à renforcer notre vivier de formateurs internes permanents et occasionnels. Enfin, la formation

passer par des outils fiables et modernes afin d'améliorer la gestion, et innover dans nos méthodes pédagogiques (GEFLOG pour mieux gérer la formation et ATALEARN pour le E-learning).

La gestion des carrières et la fidélisation des collaborateurs permet d'identifier les potentiels, de favoriser la mobilité interne et de préparer nos talents aux postes clés. En soutenant le développement individuel et collectif, nous renforçons notre capacité à répondre aux besoins clients tout en offrant à nos collaborateurs des perspectives claires et motivantes.

Depuis 2022, en France, nous avons déployé une politique d'alternance ciblée sur les métiers en tension, afin de développer un vivier qualifié et de répondre durablement aux besoins opérationnels.

L'intégration des jeunes talents, via l'alternance en France et équivalent à l'international est un levier stratégique pour Atalian. Elle permet de former les jeunes aux spécificités de nos métiers, d'assurer un transfert de compétences efficace et de préparer la relève. En développant des programmes attractifs et adaptés, nous renforçons notre marque employeur, fidélisons nos talents et contribuons à la croissance durable de l'entreprise.

Nos engagements

- Déployer une politique de Recrutement Responsable fondée sur la transparence, l'équité et le respect de la législation.
- Renforcer l'attractivité du Groupe grâce à des dispositifs de recrutement performants et à l'obtention de labels reconnus.
- Valoriser et retenir nos talents pour développer les leaders de demain.
- Développer les compétences à travers Atalian Academy, nos ressources internes de formation et des dispositifs certifiants
- Favoriser la mobilité interne et donner de la visibilité sur les opportunités de carrière via nos outils digitaux (ATALINK).
- Promouvoir l'alternance et les parcours qualifiants pour renforcer l'employabilité des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

Nos objectifs et KPIs

KPIs	Objectifs
Temps moyen de recrutement : <45 jours	Recruter les talents nécessaires pour garantir la continuité et la qualité des services, avec un processus efficace inférieur à 45 jours par poste à horizon 2028
Taux de mobilité interne : % d'employés changeant de poste ou département	Encourager la mobilité interne pour enrichir les compétences et renforcer l'expertise dans tous les métiers.
Plan de succession complet : % de postes clés couverts par un plan de succession	Préparer les postes clés pour garantir la continuité des activités et sécuriser notre performance à horizon 2028
Evolution du nombre de bénéficiaires Atalian Academy avec à moyen terme un déploiement multi-pôles et international	Offrir des parcours motivants et des perspectives de développement
Taux d'accès à la formation : % d'employés ayant suivi une formation Nombre d'heures de formation par employé : Total heures / employé sur l'année	Développer les compétences de tous les collaborateurs en assurant l'accès aux programmes de formation, avec une cible 2030 de 100% sur 2 ans.
Le nombre d'alternants (ou équivalent) par an	Accueillir chaque année un nombre significatif d'alternants pour anticiper nos besoins en compétences et dynamiser nos équipes.
Taux de transformation des contrats d'alternance en CDI	Transformer les talents formés en alternance en collaborateurs pérennes, pour sécuriser notre capital humain
Être un recruteur de référence au travers des Labels	Conserver les labels tel que le label HelloWork « Super Recruteur » , gage d'engagement de transparence envers le candidat, ce label nous a permis de nous démarquer des autres entreprises et attirer les meilleurs profils. Il nous a permis de valoriser notre marque employeur, et rassurer le candidat avant de postuler Ou notation glassdoor et Indeed

3. Engagements et objectifs pour agir concrètement pour la diversité et l'inclusion

Nous veillons à intégrer chaque nouveau collaborateur avec le plus grand soin car nous sommes persuadés que c'est la clé de la réussite de son aventure individuelle et collective au sein d'ATALIAN.

Nous suivons un **processus de recrutement équitable et transparent** pour nos candidats. Nous nous engageons à assurer une égalité de traitement et à donner la même chance à l'ensemble des talents. Nous sensibilisons les collaborateurs à la non-discrimination d'une part par des actes d'information et des formations. D'autre part par une ligne de conduite détaillée dans notre charte de non-discrimination.

Pour **garantir l'équité et l'inclusion**, nous favorisons l'accès des personnes en situation de handicap en adaptant le poste et les conditions de travail en fonction des besoins du collaborateur.

En France, afin de favoriser l'inclusion, nous travaillons avec les agences France Travail, Cap Emploi, les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et des entreprises adaptées, etc. Au sein de la Direction des Ressources Humaines en France, nous avons une cellule Insertion Emploi dédiée qui déploie les dispositifs en matière d'insertion, accompagne et sensibilise les Managers aux enjeux d'inclusion et de diversité, et met en place des partenariats avec le secteur protégé. A l'International, nous veillons à développer des dispositifs similaires.

Enfin, nous participons à de **nombreuses actions avec des partenaires de l'emploi** dont l'objectif est de faire découvrir nos métiers et de donner un accès à l'emploi à des personnes qui en sont éloignées.

Nos engagements

- **Garantir un processus de recrutement transparent en** respectant le principe de non-discrimination avec une équité de traitement des candidatures.
- **Renforcer la parité Homme/Femme chez Atalian**, y compris pour les postes de cadres, et lutter contre les inégalités de traitement.
- **Changer le regard des collaborateurs sur le handicap, la diversité et l'inclusion**
- **Développer des partenariats avec les acteurs publics et associatifs** pour soutenir l'emploi des publics éloignés.

Nos objectifs et KPIs

KPIs	Objectifs
K€ d'achats de prestations issues du secteur protégé	Augmentation de 25% par rapport à 2023 d'achats de prestations issues du secteur protégé (100k€ en 2023) en 2030.
Proportion d'hommes et de femmes cadres dans l'effectif Proportion d'hommes et de femmes aux Comex et Codir de division	Promouvoir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à tous les niveaux. Avoir une parité 40/60 d'ici 2030.
Pourcentage de personnes en situation de handicap (≥6%)	Favoriser l'inclusion des collaborateurs handicapés au sein de nos équipes.
% salariés formés à la diversité et l'inclusion	Garantir que 100% des employés participent à une formation sur la diversité et l'inclusion d'ici 2030.

4. Engagements pour soutenir la mise en œuvre de nouvelles technologies

Notre Groupe travaille à l'introduction de nouvelles technologies dans ses prestations ainsi que dans son exploitation et sa gestion.

La **transformation digitale** constitue un levier essentiel pour moderniser nos pratiques, fluidifier nos processus et offrir à nos équipes des outils performants, intuitifs et accessibles.

Ainsi, l'ensemble des salariés du Groupe est concerné par un changement de sa façon de travailler chez nos clients ou dans nos agences, bureaux, d'échanger de l'information, d'être formé... Pour être au plus proche de nos collaborateurs et de leurs besoins, il est nécessaire d'avoir une gestion des Ressources Humaines adaptée. C'est ainsi qu'Atalian a déployé et continue de développer des solutions digitales spécifiques telles que Chronotime, MyPeopleDoc, Geflog pour ses collaborateurs.

En parallèle, le Groupe favorise **l'acculturation digitale de ses collaborateurs**, via notamment des plateformes spécifiques de formation permettant d'avoir recours au e-learning, et à des contenus spécifiques pour accroître les champs des connaissances des collaborateurs et aider à leur adaptation et leur employabilité. Notre ambition est de construire un Groupe résolument "digital-first", où les technologies — robotique, automatisation, solutions connectées, intelligence artificielle — augmentent les compétences de nos collaborateurs sans jamais les remplacer. Nous veillons à garantir un accompagnement humain, inclusif et responsable afin que l'ensemble de nos salariés bénéficie pleinement de ces innovations.

Nos engagements

- **Donner accès à un maximum de salariés à des formations digitalisées**
- **Former massivement nos collaborateurs** aux outils numériques et aux nouveaux usages.
- **Accompagner l'introduction de nouvelles technologies** dans les différents métiers
- **Minimiser voire éviter la fracture numérique** pour toutes les typologies d'emplois
- **Développer une culture d'innovation** et de maîtrise digitale accessible à tous.
- **Déployer les technologies et solutions digitales** qui améliorent l'efficacité, la fiabilité et la qualité de nos services...

Nos objectifs et KPIs

KPIs	Objectifs
Nombre d'heures des formations en e-learning Nombre de salariés formés en e-learning	Donner accès à un maximum de salariés à des formations digitales Atteindre 50% de salariés ayant réalisé une formation en e-learning sur l'année en 2030 Augmenter le % d'heure de formation en e-learning d'ici 2030
% de salariés concernés formés aux outils digitaux et nouvelles technologies	Atteindre 25% par an de salariés concernés formés aux outils digitaux et nouvelles technologies (robotique, etc.) d'ici 2030

5. Engagements et objectifs pour promouvoir le dialogue social

Chez Atalian, notre engagement en faveur d'un dialogue social ouvert et transparent est un axe essentiel de notre stratégie sociale. Nous croyons en l'importance de la communication transparente pour bâtir la confiance et promouvoir le développement professionnel. Pour tenir cet engagement, nous sommes actifs pour la qualité du dialogue social auprès de nos représentants du personnel d'une part, et auprès des salariés en direct d'autre part. Nous prenons des initiatives clés telles que des rencontres de dialogue réguliers entre la direction et les employés pour discuter des préoccupations, des idées et des suggestions relatives aux conditions de travail. Les causeries auprès de nos agents sont également des moments d'échanges essentiels.

Nos engagements

- **Assurer un dialogue social régulier** en développant des relations régulières, transparentes et respectueuses en France avec nos représentants du personnel élus (Comité Social et Économique), conformément aux dispositions légales.
- **Développer** avec le même niveau d'engagement des relations avec les représentants du personnel élus dans tous les autres pays où nous avons des activités en nous conformant à nos obligations légales et sociales.
- **Être à l'écoute des élus et construire un partenariat** avec des relations transparentes et respectueuses.
- **Fixer et négocier** avec les instances représentatives du personnel sur les thèmes de l'emploi, la formation, la qualité de vie au travail, les salaires, le temps de travail et l'égalité professionnelle.

Nos objectifs et KPIs

- **Forums de Dialogue Social Réguliers** : Établir durant nos réunions avec les délégués syndicaux des forums de dialogue social d'ici 2030, où les employés et la direction peuvent discuter des problèmes en cours et développer des solutions communes.
- **Accent sur la l'éthique** : Veiller à ce que les initiatives de dialogue social abordent spécifiquement l'Éthique, avec pour objectif de faire respecter nos engagements et politiques Compliance au niveau du Groupe.

KPIs	Objectifs
Nombre de réunions avec les représentants du personnel (France)	Établir durant nos réunions avec les délégués syndicaux des forums de dialogue social d'ici 2030, où les employés et la direction peuvent discuter des problèmes en cours et développer des solutions communes. Mettre en place au moins 1 forum de dialogue social par an d'ici 2030, organisé dans le cadre des réunions avec les délégués syndicaux.
% de salariés couverts par des accords collectifs au sein de Groupe Atalian	D'ici 2030, couvrir 100 % des employés du Groupe par des accords collectifs traitant du développement de carrière, des avantages sociaux, de la santé et de la sécurité, ainsi que de la diversité et de l'inclusion.

6. Engagements en matière de rémunérations et des avantages sociaux

Le Groupe entend faire de la rémunération un élément d'attractivité et de rétention des collaborateurs qui le rejoignent. Ainsi un cadre de référence sera posé afin de garantir sur tous les éléments directs équité interne et compétitivité externe.

Le premier principe d'action est de nous assurer du **respect des lois et règlements en matière de temps de travail** (et de la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires éventuelles) comme des minima sociaux en vigueur. Le respect de la **réglementation sociale des salaires** est clé pour la satisfaction de nos salariés comme la justesse et lisibilité de leurs fiches de paie.

Le second principe est de mettre l'accent sur la **lisibilité des éléments de rémunération** (individuel ou collectif, direct ou différé, en cash ou en nature) ; chacun doit correspondre à un facteur ou un objectif différent. Par exemple, le salaire de base brut annuel rémunère la tenue de la fonction occupée quand le paiement du variable ou bonus annuel dépend de l'atteinte d'objectifs fixés. Les régimes de protection sociale apportent une couverture contre les aléas de la vie quand les dispositifs d'épargne facilitent la constitution d'un capital dans un cadre social et fiscal optimisé.

Ce cadre de gestion général se décline ensuite en **processus particuliers** (revue des salaires en lien avec les NAO – Négociations Annuelles Obligatoires ; revue de performance et attribution des bonus annuels etc.)

Nos engagements :

- **Préciser ce cadre de gouvernance des rémunérations et avantages sociaux et le décliner dans les Business Units**
- **Traiter des obligations réglementaires comme la déclinaison de la Directive européenne relative à la transparence des rémunérations ; former les managers à la compréhension de ces nouvelles obligations**
- **Suivre l'économie des régimes de protection sociale et assurer la qualité de gestion de nos prestataires au bénéfice des salariés**

KPIs	Objectifs
Définir des grilles de rémunération équitable et compétitive à minima pour les salariés sédentaires	Disposer d'un cadre spécifique à chaque BU pour gérer les carrières individuelles de manière objective
Revoir les garanties complémentaires santé dans le respect de l'économie générale des régimes et de leur financement	Si possible améliorer les garanties pour les communiquer et en faire un levier d'attraction

7. Engagements et objectifs relatifs au travail forcé et celui des enfants et l'esclavagisme moderne

Chez Atalian, nous nous engageons formellement à mettre en place des mesures strictes pour prévenir et éliminer le travail forcé et celui des enfants. Nous organisons aussi des sessions de formation pour sensibiliser nos employés à ces interdictions.

Les conventions de l'OIT n°29, n°105, n°138, n°182 sont appliquées sans exception dans le Groupe. Des formations récurrentes sont dispensées pour prévenir et détecter toutes situations floues et le cas échéant dénoncer des pratiques qui ne respecteraient pas les principes fondamentaux liés au travail forcé et à l'exploitation des enfants.

En France, conformément l'article L4153-1 du code du Travail, Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans, sauf s'il s'agit :

1° De mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L.6222-1 ;

2° D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou durant la scolarité au lycée, lorsqu'ils

suivent des périodes d'observation mentionnées à l'article L. 332-3-1 du code de l'éducation ou des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;

3° D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret.

5° Par un employeur dont l'activité consiste à réaliser des enregistrements audiovisuels dont le sujet principal est un enfant de moins de seize ans, en vue d'une diffusion à titre lucratif sur un service de plateforme en ligne au sens du i de l'article 3 du règlement (UE) 2022/2065 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relatif à un marché unique des services numériques et modifiant la directive 2000/31/ CE (règlement sur les services numériques).

L'ensemble de nos fournisseurs sont soumis à notre code de conduite Fournisseurs et doivent respecter notre politique d'achats responsables qui reprennent nos engagements. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils adhèrent à nos principes de durabilité, d'éthique et de transparence. Ils doivent s'engager pour prévenir et éliminer le travail des enfants et le travail forcé.

Nos engagements

Une tolérance zéro au travail forcé et celui des enfants, et l'esclavagisme moderne sur l'ensemble de nos territoires et de notre chaîne de valeur.

Nos objectifs et KPIs

KPIs	Objectifs
Nombre de salariés sensibilisés aux risques relatifs au travail forcé et travail des enfants	D'ici 2027, mettre en œuvre et communiquer pleinement une politique de tolérance zéro pour le travail des enfants et le travail forcé dans toutes les opérations, en veillant à ce que 100% des employés soient informés et engagés envers la politique
Taux de fournisseurs à risques évalués sur les risques liés au travail forcé et celui des enfants	D'ici 2027, évaluer 100 % des fournisseurs à risque sur les thématiques du travail forcé, du travail des enfants et de l'esclavagisme moderne, et mettre en place des plans d'actions correctifs lorsqu'un écart est identifié.
Nombre de recruteurs formés au travail forcé et travail des enfants	D'ici 2027, nous souhaitons mettre en place des actions de formation et de sensibilisation auprès de nos collaborateurs, notamment des recruteurs et des managers sur les thèmes liés au travail forcé et au travail des enfants afin de maintenir notre politique de tolérance zéro. L'objectif est de former 100% des recruteurs.

Gouvernance

Le Chief People Officer Group d'Atalian est responsable de la mise en œuvre de la politique Ressources Humaines et Sociale. Elle travaille en étroite collaboration avec les DRH de chaque pays qui veillent à son application dans l'ensemble de l'organisation.

Cette politique doit être déclinée localement par les DRH des divisions et de pays. En outre, elle chapeaute toutes les politiques RH thématiques existantes, comme la Politique de développement RH Groupe ou la Politique de Recrutement Responsable.

Diffusion et Révision

Cette politique est communiquée à tous les employés lors de leur arrivée chez ATALIAN et reste accessible sur les sites intranet et internet de l'entreprise.

La version 2026 de la politique a été adressée à tous les salariés

Une révision annuelle est effectuée pour contrôler la pertinence des objectifs ou en cas de changement majeur dans les opérations.

Date de révision et version :	Révisé par :	Motif des révisions
22/01/2026 - version 1.0	Département RH	Revue de la politique Ressources Humaines et Sociale Groupe