

RAPPORT D'ACTIVITÉ
ET DE RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE **2025**



SOMMAIRE

MESSAGE DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF	3
PROFIL DU GROUPE	4
BÂTIR LE FACILITY MANAGEMENT DE DEMAIN	12
PLACER L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE MODÈLE	40
AGIR AU QUOTIDIEN DANS LE RESPECT DE LA PLANÈTE	52
NOTRE GOUVERNANCE	68
NOTRE PERFORMANCE SOCIÉTALE	78

MESSAGE DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF

Chères collaboratrices, chers collaborateurs, chers partenaires,

L'année 2025 aura été pour Atalian une année de transformation profonde et déterminante. Dans un contexte économique exigeant, nous avons su mobiliser nos équipes, clarifier nos priorités et poser les fondations d'un renouveau durable.

Dès le printemps, nous avons lancé notre plan de transformation **Stellar** et sa déclinaison française **Summit**, articulés autour de six axes prioritaires : renouvellement de la gouvernance, renforcement des équipes commerciales, orientation client, amélioration des fonctions supports, performance en France et exigence en matière de conformité et d'ESG. Ce plan n'est pas un document stratégique de plus, c'est une feuille de route opérationnelle, portée au quotidien par des équipes engagées et des managers déterminés.

La refonte de notre gouvernance, avec un comité exécutif Groupe renouvelé et la structuration de deux grandes directions — France et International — a commencé à produire des effets tangibles. Nos équipes de vente ont été réorganisées, nos processus clients audités et renforcés, notre pilotage financier assaini. Ces efforts portent leurs premiers fruits : une dynamique commerciale encourageante à l'international, le renouvellement de clients stratégiques en France et une reconnaissance symboliquement forte avec l'attribution du prix de la **Meilleure initiative durable** lors des 19^e Trophées de l'IDET.

Notre Groupe, qui emploie plus de 63 000 femmes et hommes en Europe, reste profondément engagé en faveur de l'emploi, de la diversité et de l'égalité des chances. La RSE n'est pas un engagement périphérique : elle est au cœur de notre modèle d'affaires, intégrée à chaque décision, chaque contrat, chaque initiative. Notre feuille de route **IMPACTS**, nos politiques RSE adossées à des objectifs mesurables et le renforcement de notre programme de conformité interne — salué par nos parties prenantes — en témoignent.

En 2026, nous poursuivrons cette transformation. Nous abordons cette nouvelle étape avec lucidité sur les chantiers qui restent à mener — notamment en France — mais aussi avec la conviction que les bases sont désormais posées pour redonner à Atalian sa place de leader et construire une croissance organique, rentable et pérenne, centrée sur la qualité de la relation client.

C'est le sens de notre engagement collectif. C'est la promesse que nous faisons à nos clients, à nos collaborateurs et à l'ensemble de nos parties prenantes.

Notre ambition est de continuer à transformer Atalian en un acteur majeur du Smart FM, 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. Avec un plan de transformation déjà en cours, un management renforcé, le soutien de nos principaux investisseurs et un positionnement clair sur le smart FM, Atalian se donne les moyens de bâtir une relation de confiance durable avec ses clients et de les accompagner dans la gestion de leurs bâtiments d'aujourd'hui et de demain.



Quentin
VERCAUTEREN DRUBBEL
Président exécutif Atalian

“Notre ambition est de continuer à transformer Atalian en un acteur majeur du Smart FM, en plaçant l'expérience utilisateur, la qualité de service et la performance humaine au cœur de notre modèle.”

Quentin

1 PROFIL DU GROUPE

UN ACTEUR MAJEUR
DU FACILITY MANAGEMENT 6

NOTRE MISSION – NOTRE OFFRE 7

NOTRE HISTOIRE 8

UNE LARGE EMPREINTE
EUROPÉENNE 9

LES FORCES DU GROUPE 10

NOS VALEURS 11



atalian@france-televisions-fr

UN ACTEUR MAJEUR DU FACILITY MANAGEMENT

Fondé en 1944, Atalian est aujourd'hui l'un des acteurs majeurs du Facility Management en Europe. Indépendant, solidement implanté sur son territoire, Atalian accompagne les entreprises et les organisations dans la gestion des services aux bâtiments et aux occupants, en apportant des solutions personnalisées et créatrices de valeur.

Atalian intervient dans les secteurs d'activité et les environnements les plus divers avec une offre globale et intégrée de prestations conformes aux exigences les plus élevées.



CHIFFRES CLÉS

1 964

M€ de CA

+ de 20 000

clients

15

pays d'implantation

+ de 155

nationalités

+ de 63 000

collaborateurs

84 %

de collaborateurs en CDI

85 %

de services délivrés en propre

68/100

Médaille Bronze Ecovadis

NOTRE MISSION

Nous intervenons dans des dizaines de milliers d'espaces de travail, de vie et de loisirs. Nous les entretenons, les sécurisons, les rendons plus sains, plus chaleureux et plus fonctionnels pour qu'ils offrent une expérience unique à leurs occupants et à leurs utilisateurs et pour en faire des actifs de valeur.

Permettre aux organisations de se concentrer sur leur cœur d'activités et d'améliorer leurs performances en prenant soin des personnes et de leur environnement est notre raison d'être, notre mission.

C'est pourquoi notre ambition est de poursuivre la transformation du Groupe, en plaçant l'expérience utilisateur, la qualité de service et la performance humaine au cœur de notre modèle, et devenir l'acteur de référence du Smart FM. Prendre soin des personnes et de leur environnement est notre mission et guide notre action au quotidien.

NOTRE OFFRE

UNE OFFRE LARGE ET INTÉGRÉE DE SERVICES

Integrated Facility Management (iFM)

Propreté & services associés

Maintenance

Gestion de l'énergie

Sécurité, Surveillance & Sûreté

Manutention & logistique

Accueil & services associés

Space Management

Hospitality Management

ENVIRONNEMENTS ET SECTEURS D'INTERVENTION

Industries

Bureaux

Espaces de vente et de service

Espaces recevant du public

Transports et logistique

Établissements de santé

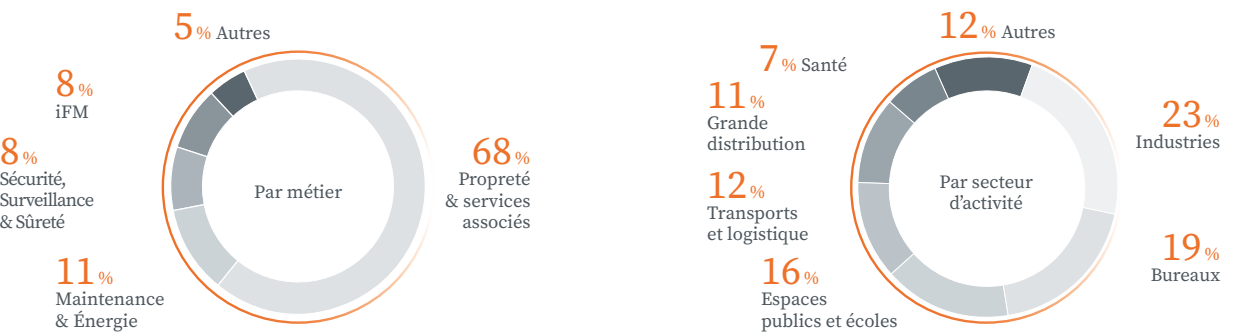
Grande distribution

Habitat

Espaces de mobilité

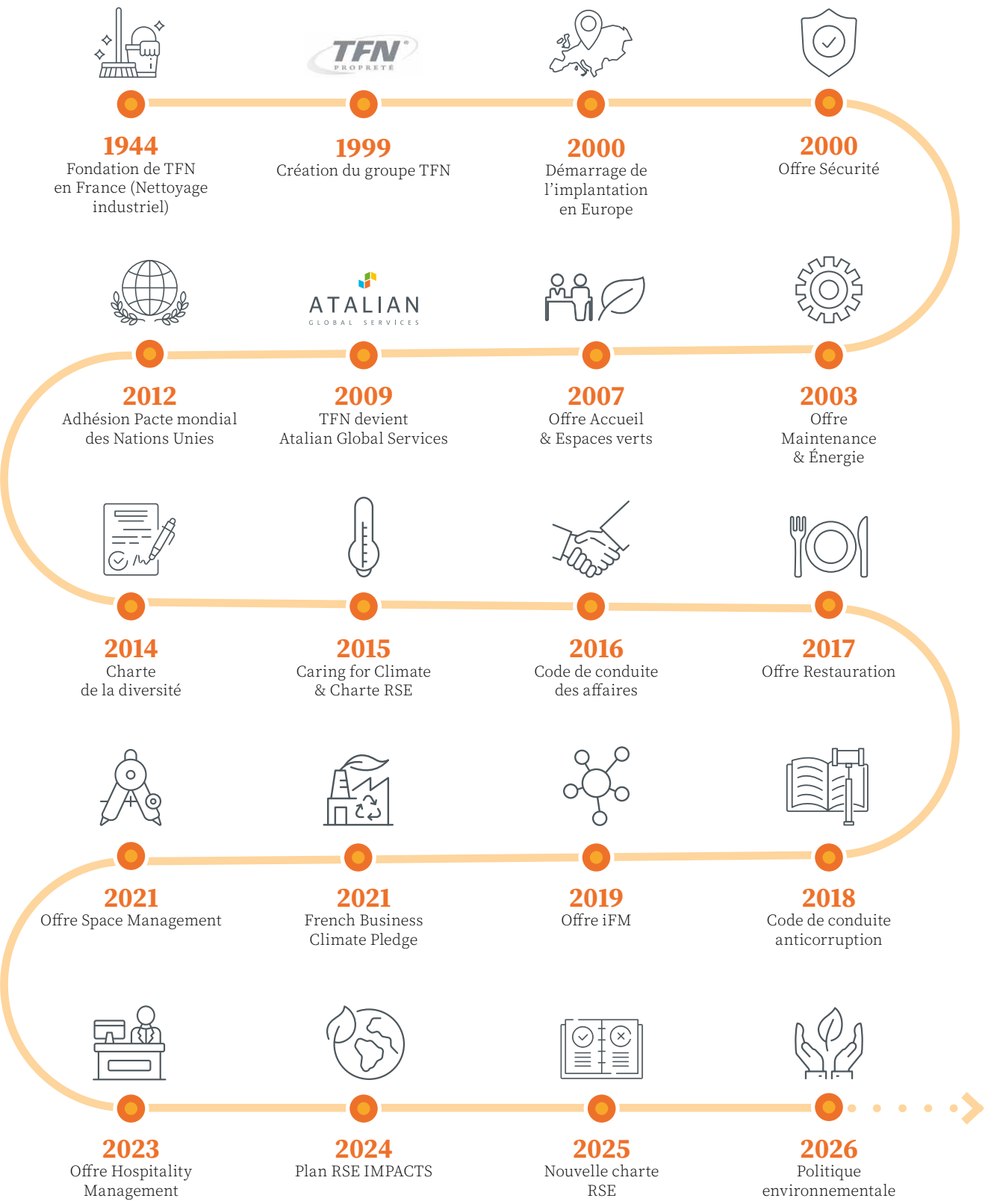
Hôtellerie

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ 2025



NOTRE HISTOIRE

PLUS DE 80 ANS D'AMBITION ET DE CONQUÊTES



UNE LARGE EMPREINTE EUROPÉENNE

Le groupe Atalian bénéficie d'une large implantation en Europe (15 pays) sur des marchés offrant des perspectives très favorables de développement et dispose de positions commerciales fortes dans chacun des pays où il est implanté.

Empreinte géographique Atalian au 31/12/2025

NOS PAYS D'IMPLANTATION

Belgique	Pologne
Bosnie-Herzégovine	République Tchèque
Bulgarie	Roumanie
Croatie	Russie
France	Serbie
Hongrie	Slovaquie
Luxembourg	Turquie
Pays-Bas	



LES FORCES DU GROUPE ATALIAN

UN FORMIDABLE CAPITAL HUMAIN

Plus de 63 000 employés, des équipes compétentes et expérimentées dans l'ensemble des métiers du Groupe

L'ÉTHIQUE ET LA CONFORMITÉ

Un programme de conformité et d'éthique exigeant, répondant à toutes les exigences légales et réglementaires

DES ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX FORTS

Une feuille de route ambitieuse – IMPACTS – couvrant l'ensemble de nos enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance.



DES EXPERTISES RECONNUES

- Expertise multi-métier et multi-sectorielle
- Expertise du chiffrage et du traitement des dossiers d'appels d'offres
- Expertise du suivi et de l'évaluation des prestations

UNE EMPREINTE EUROPÉENNE

Un réseau large et dense d'implantations couvrant 15 pays et assurant une grande proximité avec tous nos clients locaux et internationaux

UNE OFFRE LARGE ET INTÉGRÉE DE SERVICES

Une offre complète de services à valeur ajoutée couvrant tout le spectre de la gestion des installations

DES SOLUTIONS SUR MESURE

- Des solutions personnalisées fondées sur une compréhension approfondie des spécificités de nos clients et des défis propres à leurs territoires
- Une collaboration étroite avec nos clients et nos fournisseurs pour concevoir et mettre en œuvre des solutions innovantes et hautement performantes



NOS VALEURS

LE COURAGE



INITIATIVE ET RESPONSABILITÉ

Nos collaborateurs sont notre principale richesse. Leur sécurité, leur bien-être, leur épanouissement et leur engagement sont essentiels. Aussi, nous incitons nos collaborateurs à prendre des initiatives et assumer pleinement leurs responsabilités.

L'AMBITION ET L'ENGAGEMENT

REACTIVITE ET AGILITÉ



Pour nous développer dans un monde complexe en constante évolution, répondre aux attentes de nos parties prenantes et relever les nouveaux défis sociétaux, nous faisons preuve de réactivité, nous innovons, nous transformons nos organisations et réinventons nos métiers.

L'OUVERTURE ET LE RESPECT

INCLUSION ET DIVERSITÉ



Notre Groupe, présent dans 15 pays, s'est développé rapidement en agréant des centaines d'entreprises et en fédérant des milliers de collaborateurs de cultures et de profils extrêmement différents. Cette diversité est un véritable atout qui nous permet de bâtir une entreprise ouverte, à la fois locale et globale.

L'EXIGENCE



ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Nous nous engageons à adopter un comportement éthique et responsable et à respecter nos engagements vis-à-vis de toutes nos parties prenantes. Nous nous engageons sur des services de qualité. Chaque décision et chaque process compte lorsque l'on vise l'excellence.





2 BÂTIR LE FACILITY MANAGEMENT DE DEMAIN

NOTRE MODÈLE DE CRÉATION
ET DE PARTAGE DE VALEURS

14

UNE NOUVELLE ORGANISATION
AU SERVICE D'UN DÉVELOPPEMENT
PÉRENNE ET RESPONSABLE

16

UNE OFFRE LARGE ET INTÉGRÉE
DE SERVICES

28

DES EXPERTISES MÉTIERS
À HAUTE VALEUR AJOUTÉE

30



atalian@institut-curie-fr



NOTRE MODÈLE DE CRÉATION ET DE PARTAGE DE VALEUR

NOUS MOBILISONS NOS RESSOURCES



HUMAINES

- Plus de 63 000 employés au cœur de notre activité
- Des entrepreneurs expérimentés assurant l'agilité du Groupe
- De multiples expertises métiers et sectorielles 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 de référence dans l'univers du Facility Management
- Des innovations issues de partenariats avec nos clients et nos fournisseurs

ÉCONOMIQUES

- Une implantation dans 15 pays
- Un écosystème de partenaires innovants
- Des fournisseurs (produits détergents, machines, EPI, équipements techniques...) et des sous-traitants spécialisés répondant aux standards éthiques et de performance les plus élevés

ORGANISATIONNELLES

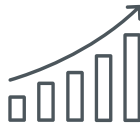
- Un référentiel Groupe (codes, politiques, procédures, process...) déployé dans toutes nos filiales
- Une politique mondiale de certification QHSE
- Des systèmes de management certifiés ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 et MASE ou équivalents
- Des solutions digitales d'information, de gestion et de reporting (GMAO, GTB, IoT, data) et de financement

FINANCIÈRES

- Un actionnariat stable au service d'une vision claire et d'une ambition de long terme
- Des investisseurs et des partenaires financiers permettant au Groupe de mener à bien sa stratégie de croissance

Atalian génère une croissance pérenne qui bénéficie à toutes ses parties prenantes. Notre ambition est de continuer de transformer Atalian pour en faire un acteur majeur du smart Facility Management, 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.

NOUS CRÉONS DE LA VALEUR



- 1 Nous proposons des solutions personnalisées et sur mesure permettant aux entreprises d'améliorer les performances de leurs bâtiments et de leurs équipements et le bien-être des utilisateurs
- 2 Nous accompagnons nos clients partout où ils opèrent
- 3 Nous améliorons continuellement notre organisation et nos services en formant et fidélisant nos employés, en digitalisant les process et en exploitant les nouvelles technologies
- 4 Nos engageons nos collaborateurs en veillant à assurer leur qualité de vie au travail et leur épanouissement professionnel
- 5 Nous tissons des relations durables avec nos partenaires, clients et employés fondées sur la le respect de la déontologie, l'éthique et la conformité

TENDANCES IMPACTANT LE MODÈLE ATALIAN

- Croissance démographique et urbanisation
- Mondialisation de l'économie
- Révolution technologique et numérique
- Changement climatique
- Importance grandissante des consommateurs
- Obligations légales et réglementaires
- Demande croissante d'iFM et d'offres multiservices

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 iFM
- Apport de marques de reconnaissance (certifications, agréments...)

NOUS AMÉLIORONS LA QUALITÉ DE VIE DE NOS EMPLOYÉS

- Des salaires décents dans tous nos pays d'implantation
- Intégration durable et développement personnel de nos employés
- Amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail

NOUS TISSONS DES RELATIONS DURABLES AVEC NOS PARTENAIRES

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

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 et notre empreinte carbone
- Actions en faveur de la biodiversité
- Actions sociales et environnementales en faveur des communautés locales
- Mécénat en faveur de l'enseignement et de la santé

UNE NOUVELLE ORGANISATION AU SERVICE D'UN DÉVELOPPEMENT PÉRENNE ET RESPONSABLE

Dans un secteur du Facility Management en pleine transformation, Atalian se réinvente en permanence pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain et toujours mieux accompagner ses clients et les usagers de leurs bâtiments. Les **réglementations**, les **enjeux de durabilité** et les **nouvelles façons de travailler** (télétravail, espaces flexibles) redéfinissent les attentes. Parallèlement, les avancées technologiques – **bâtiments intelligents, intelligence artificielle, analyse des données et cybersécurité** – révolutionnent la gestion des sites.

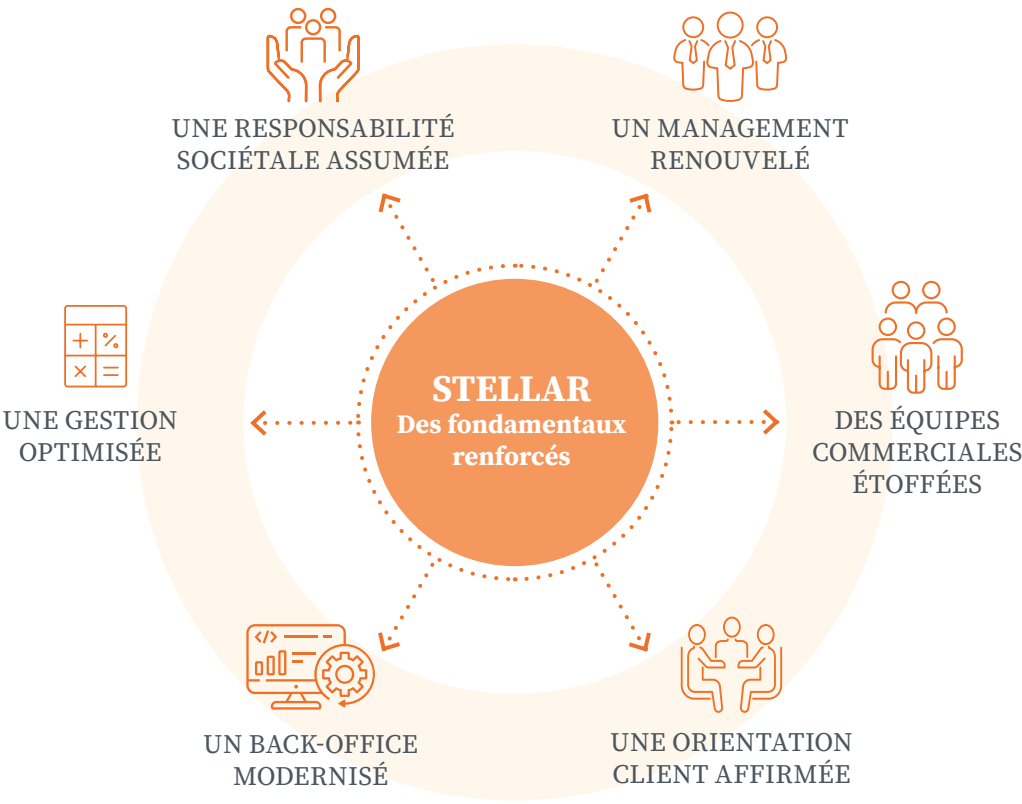
Pour relever ces défis, Atalian déploie une **stratégie de croissance organique, centrée sur ses clients**, visant à offrir des solutions toujours **plus efficaces, plus durables et plus innovantes**. En plaçant l'expérience utilisateur, la qualité de service et la performance humaine au cœur de son modèle, Atalian se tient à la pointe de son industrie.

UN PLAN STRATÉGIQUE AMBITIEUX

Pour accompagner durablement ses clients dans la gestion de leurs bâtiments et nouer avec eux des relations de confiance pérenne, Atalian a lancé Stellar, un plan stratégique de long terme qui vise à conforter ses fondamentaux et se positionner en leader européen du smart FM.

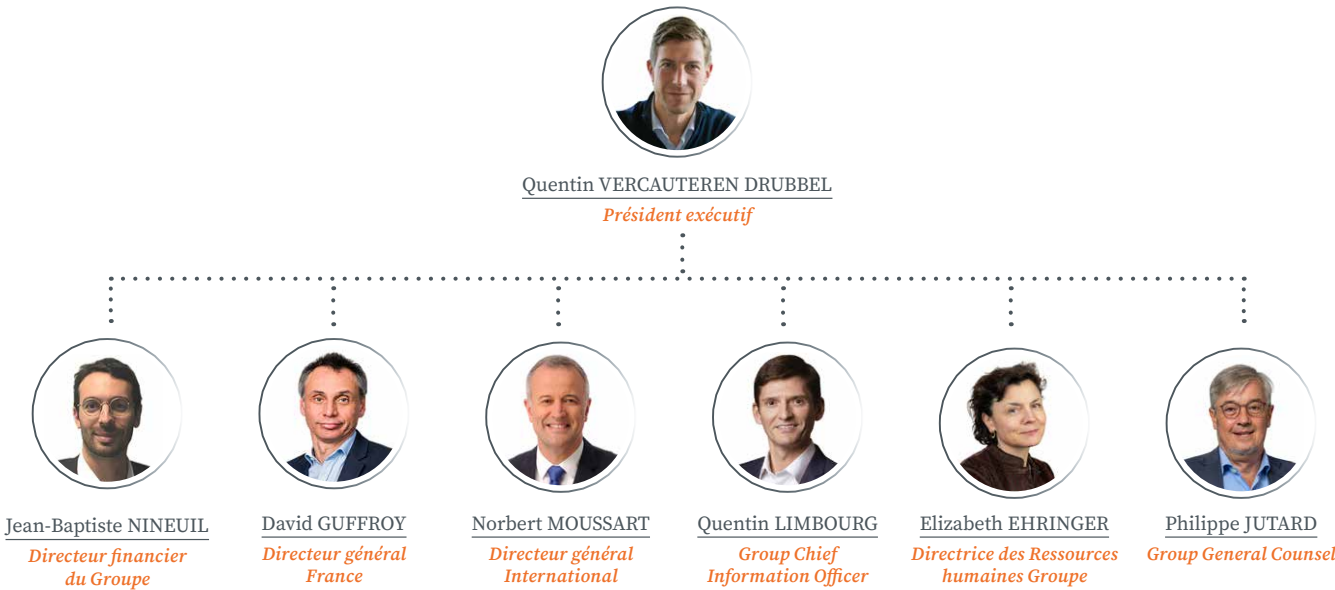
> CONFORTER NOS FONDAMENTAUX POUR CRÉER DE LA VALEUR DURABLE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Le plan stratégique Stellar repose tout d'abord sur le renforcement des piliers de l'activité du Groupe qui permettent de créer de la valeur durable pour toutes ses parties prenantes.



1 UN MANAGEMENT RENOUVÉ

- Un nouveau comité exécutif Groupe, présidé par Quentin Vercauteren Drubbel.
- Des activités internationales regroupées sous la direction de Norbert Moussart, de nouveaux CEO Pays, un comité de direction renforcé.
- Un comité de direction France remanié, présidé par David Guffroy, renforcé par l'arrivée de nouveaux directeurs (opérations, commerce, transformation...).



2 DES ÉQUIPES COMMERCIALES ÉTOFFÉES

Des équipes et des processus de vente réorganisés pour renforcer la proximité clients et la performance commerciale.

3 UNE ORIENTATION CLIENT AFFIRMÉE

Des prestations optimisées garantissant la satisfaction et la fidélisation des clients.

4 UN BACK-OFFICE MODERNISÉ

Des outils métiers et des services supports intégrant les technologies les plus récentes.

5 UNE GESTION OPTIMISÉE

Une gestion optimisée de la trésorerie et le déploiement d'outils innovants pour rationaliser les achats.

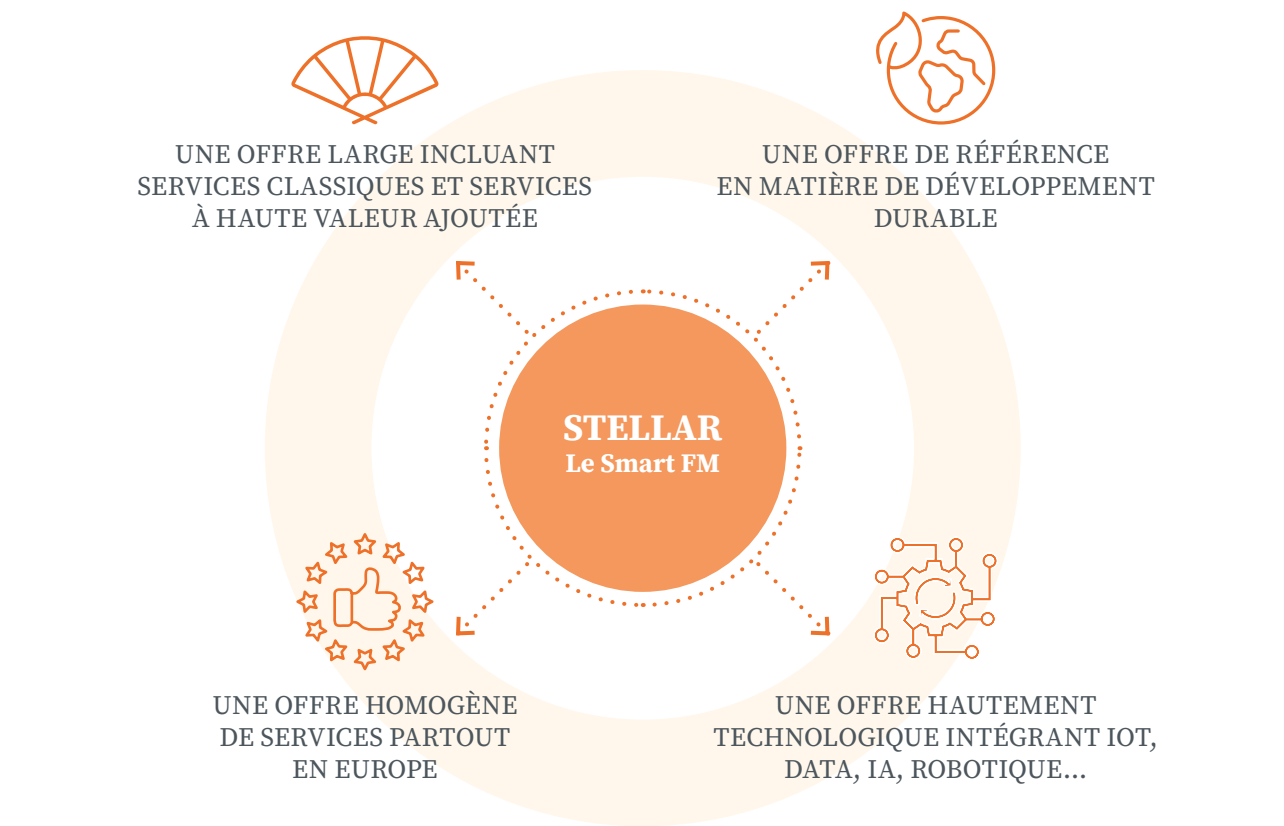
6 UNE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ASSUMÉE

Une feuille de route RSE – IMPACTS –, ambitieuse, au cœur du modèle Atalian, garantissant la conformité, l'éthique et le respect des valeurs du Groupe.



Le déploiement du plan Stellar a d'ores et déjà permis de générer une véritable dynamique commerciale à l'international et de renouveler des contrats majeurs en France. Ces résultats favorables ont été confortés par l'attribution à Atalian du prix de la Meilleure initiative durable et responsable lors des 19^e Trophées de l'IDET. En mettant ses clients au cœur des priorités et en délivrant des services et des fonctions supports de qualité, Atalian gagne leur confiance.

> DEVENIR LE LEADER EUROPÉEN DU SMART FM



Acteur majeur du Facility Management en Europe, Atalian entend devenir un leader européen du smart FM, fortement axé sur l'exploitation des données du bâtiment et éminemment durable. Le plan stratégique Stellar vise ainsi à :

- proposer **une offre FM complète** agrégeant services classiques (propreté, sécurité, maintenance technique, accueil) et services à haute valeur ajoutée (gestion de l'énergie, gestion environnementale, ultra-propreté, logistique, etc.).
- se positionner comme **un acteur FM de référence en matière de développement durable** avec une offre alignée sur les trajectoires climat et énergie des clients et bien-être des occupants (services de gestion immobilière écologiques, reporting ESG) ;
- assurer **le déploiement des technologies les plus performantes** : capteurs IoT, plateformes digitales intégrées, jumeaux numériques, IA et robotique pour le nettoyage, la sécurité et la maintenance prédictive ;
- renforcer les partenariats ciblés (technologiques, industriels, géographiques) pour offrir, **partout en Europe, la même gamme de prestations, le même niveau de service.**

La stratégie smart FM d'Atalian se traduit pour ses clients par des bénéfices tangibles : amélioration de la performance énergétique et environnementale, réduction des coûts d'exploitation, optimisation de l'expérience usager, continuité de service 24/7, fiabilité des données et des reportings. Atalian se positionne comme un partenaire engagé, capable d'accompagner sur le long terme les entreprises dans la gestion de leurs enjeux ESG et digitaux.





David GUFFROY
Directeur général France

CHIFFRES CLÉS

1 379 M€ de CA

70 % du CA du Groupe

Près de 43 000 collaborateurs

Plus de 100 agences



ATALIAN EN FRANCE

3 QUESTIONS À DAVID GUFFROY

Nommé Directeur général France en 2026, David Guffroy a rejoint Atalian courant 2025 en qualité de Chief Operations Officer. Fort de plus de vingt ans d'expérience dans la conduite de transformations complexes et l'amélioration de la performance opérationnelle et commerciale, il prend la tête de la direction France dans une phase d'accélération de sa transformation. Il revient sur le bilan de 2025, les enjeux de l'année en cours et la trajectoire à moyen terme.

Comment qualifieriez-vous l'année 2025 pour Atalian en France ?

2025 a été une année de structuration et de mise en ordre de marche pour Atalian en France. Les bases ont été posées : clarification de la gouvernance et de l'organisation, recentrage des priorités stratégiques et constitution d'une organisation alignée autour d'un cap commun.

Le projet Summit, déclinaison en France du projet Groupe Stellar, est lancé. Il structure l'ensemble de notre feuille de route opérationnelle. Les équipes ont été mobilisées autour d'objectifs concrets, avec une attention particulière portée à la qualité de service et au retour du client au centre de l'organisation.

C'est dans ce contexte que j'ai pris mes fonctions. Le travail accompli constitue un socle solide. L'enjeu est désormais de traduire cette dynamique en résultats tangibles et durables.

Quels sont les enjeux clés pour 2026 ?

2026 est l'année de l'exécution, même si la plupart des chantiers ont démarré dès la fin de l'année 2025. Les orientations sont définies, les chantiers sont lancés ; il s'agit maintenant de délivrer. Ma priorité est de garantir que chaque engagement pris se traduit en résultats concrets pour nos clients et nos équipes.

Trois axes structurent notre action.

Le premier est commercial : renforcer notre présence sur les segments à valeur ajoutée, améliorer notre sélectivité et donc revoir notre portefeuille client en conséquence et ancrer davantage nos équipes dans les territoires pour mieux répondre aux besoins et attentes de nos clients.

Le deuxième axe est l'excellence opérationnelle. Livrer ce que nous vendons, avec le niveau de qualité attendu, sur l'ensemble du territoire : c'est un élément fondamental sur lequel nous ne transigeons pas.

Le troisième axe porte sur la transformation digitale et le développement des compétences. Les investissements dans les outils de pilotage et les systèmes d'information se poursuivent, avec un objectif clair : simplifier les processus et renforcer l'efficacité de nos équipes au quotidien.

Quelle est votre vision pour Atalian France à moyen terme ?

L'objectif est de renforcer la place d'Atalian France comme acteur de référence sur le marché du Facility Management : compétitif, fiable et reconnu pour la qualité de son exécution.

Cela suppose une performance équilibrée : économique, bien sûr, mais aussi sociale et environnementale. La création de valeur durable repose sur des fondamentaux solides, une rigueur dans l'exécution et une capacité d'innovation à tous les niveaux de l'organisation.

Atalian dispose des atouts pour y parvenir : des équipes engagées, une expertise reconnue sur l'ensemble des métiers du FM et un ancrage territorial fort. L'enjeu est de mobiliser ces forces de manière cohérente pour construire une dynamique de performance durable.

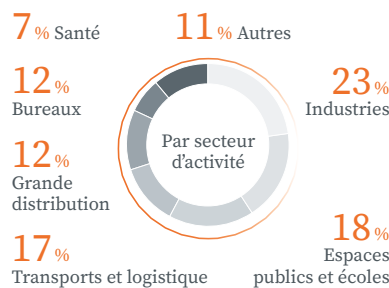
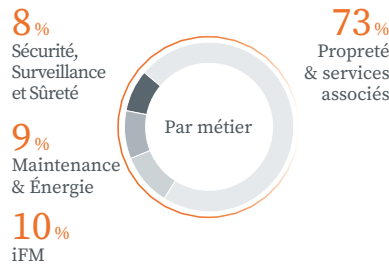
La transformation engagée doit devenir un levier de compétitivité et de confiance : pour nos clients, pour nos collaborateurs, et pour l'ensemble de nos parties prenantes.

LE COMITÉ DE DIRECTION ATALIAN FRANCE

La transformation du Groupe est impulsée en France par un comité de direction renouvelé.



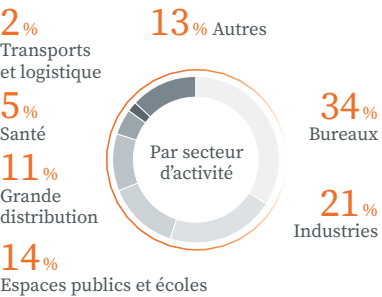
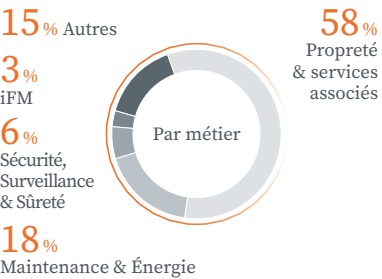
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2025





Norbert MOUSSART
Directeur général International

RÉPARTITION DU CHIFFRE
D'AFFAIRES 2025



TOP 3
DE NOS PAYS
EN 2025

- Turquie
- Belgique
- République Tchèque

ATALIAN À L'INTERNATIONAL

Atalian a commencé son implantation en Europe il y a près de 25 ans et s'y est développé par croissance externe. Aujourd'hui, implanté dans 14 pays d'Europe (hors France), le Groupe se concentre sur sa croissance organique. En 2025, Atalian a réalisé 30% de son chiffre d'affaires à l'international.

- 590 M€ de chiffre d'affaires
- 30% du chiffre d'affaires du Groupe
- 9% de croissance à taux de change constants versus 2024
- 14 pays d'implantation
- Environ 20 000 collaborateurs

3 QUESTIONS À NORBERT MOUSSART

Norbert Moussart a rejoint le Groupe en 2017 comme Directeur général Europe. Promu Directeur général International le 1^{er} février 2025, il dispose d'une solide expérience internationale et d'une connaissance approfondie du Groupe ainsi que des métiers du Facility Management.

Comment décrire le marché sur lequel Atalian est positionné à l'international ?

La division International du Groupe opère sur un marché contrasté et en croissance. Il est dynamisé à la fois par le Benelux, une zone mature et fortement structurée, et par l'Europe centrale et orientale et la Turquie où l'externalisation du Facility Management est moins développée mais offre un fort potentiel.

Le Benelux se distingue par un niveau élevé d'intégration des services, une forte pénétration du pilotage FM et une attention croissante portée à la durabilité et à l'innovation, tandis que l'Europe centrale et orientale et la Turquie constituent un marché moins externalisé, plus hétérogène, offrant des perspectives de consolidation et de développement supérieures à la moyenne européenne. Dans cet environnement, la division International s'appuie sur son empreinte géographique large, ses managers proches du terrain, sa connaissance approfondie des marchés locaux et le soutien du Groupe pour délivrer des solutions adaptées aux besoins de ses clients.

Quel bilan faites-vous de l'activité du Groupe à l'international en 2025 ?

L'année 2025 a été marquée par l'intégration du Benelux, un plan d'action commerciale robuste et le renforcement de nos fondamentaux. La division International du Groupe a confirmé sa capacité à allier discipline opérationnelle et performance économique dans un contexte de transformation du Groupe et d'incertitudes géopolitiques et économiques. Elle a ainsi élargi au Benelux son modèle éprouvé d'organisation décentralisée respectant une stricte rigueur financière et opérationnelle. Dans l'objectif d'une amélioration continue, plusieurs initiatives ont permis d'optimiser la gouvernance et le pilotage des activités et la consolidation des équipes :

- amélioration de la gestion financière à tous les niveaux de management, portée par la division International et le Groupe ;

- dynamique commerciale boostée par le renouvellement des équipes de vente dans plusieurs pays, gouvernance renforcée et usage plus opérationnel de l'outil de CRM Groupe Salesforce ;
- culture de l'excellence opérationnelle avec des programmes d'amélioration continue qui font leurs preuves année après année (Thunder en 2025), étendus au Benelux ; partage d'expérience avec le projet Summit lancé par le Groupe en France pour l'amélioration de la rentabilité.

Sur le plan financier, une attention particulière a été portée au pilotage de la trésorerie, avec des résultats tangibles en matière de maîtrise des encours, de réduction des retards de paiement et d'amélioration des dispositifs de financement du besoin en fonds de roulement.

Ces initiatives se sont traduites par une croissance de 10,1 % du chiffre d'affaires de la division à taux de change constants, portée par une forte dynamique en Turquie, Roumanie et Pologne. La division International a ainsi consolidé ses fondamentaux tout en préparant une montée en puissance pérenne et atteindre ses ambitions en 2028.

Quels sont aujourd'hui les objectifs du Groupe à l'international ?

À moyen terme, la stratégie de la division International répond à une ambition claire : allier excellence opérationnelle, discipline financière et forte croissance organique pour atteindre des objectifs ambitieux de croissance et de rentabilité à horizon 2028.

Cette ambition s'appuie sur plusieurs initiatives structurantes, notamment :

- la motivation et la conservation d'une équipe dynamique de managers entrepreneurs ;
- la mobilisation des équipes autour d'objectifs partagés, avec un véritable focus clients et un esprit entrepreneurial ;
- le renforcement du pilotage commercial, notamment grâce à une digitalisation de nos process, le renforcement de nos équipes et le partage de bonnes pratiques au sein du Groupe ;
- la poursuite des campagnes d'indexation des contrats dans des contextes inflationnistes renforcés par la récente crise au Moyen-Orient ;
- une démarche d'amélioration continue en matière de maîtrise des coûts et de génération de valeur ;
- le déploiement ciblé d'outils et de méthodes issus des meilleures pratiques du Groupe (renforcement de la digitalisation des process pour améliorer l'automatisation, prise de décision basée sur des données et des analyses prédictives...).

La dynamique engagée vise également à accroître la résilience de l'organisation, à améliorer sa capacité d'adaptation et à soutenir durablement sa compétitivité dans un environnement international exigeant. Dans cette perspective, la division International entend confirmer son rôle d'acteur de référence au sein du Groupe, capable de générer une croissance rentable, pérenne et responsable.



LE COMITÉ DE DIRECTION ATALIAN INTERNATIONAL

Une organisation décentralisée, garante de la rigueur financière et de l'excellence opérationnelle du Groupe à l'international



Quentin LIMBOURG
Group Chief Information Officer

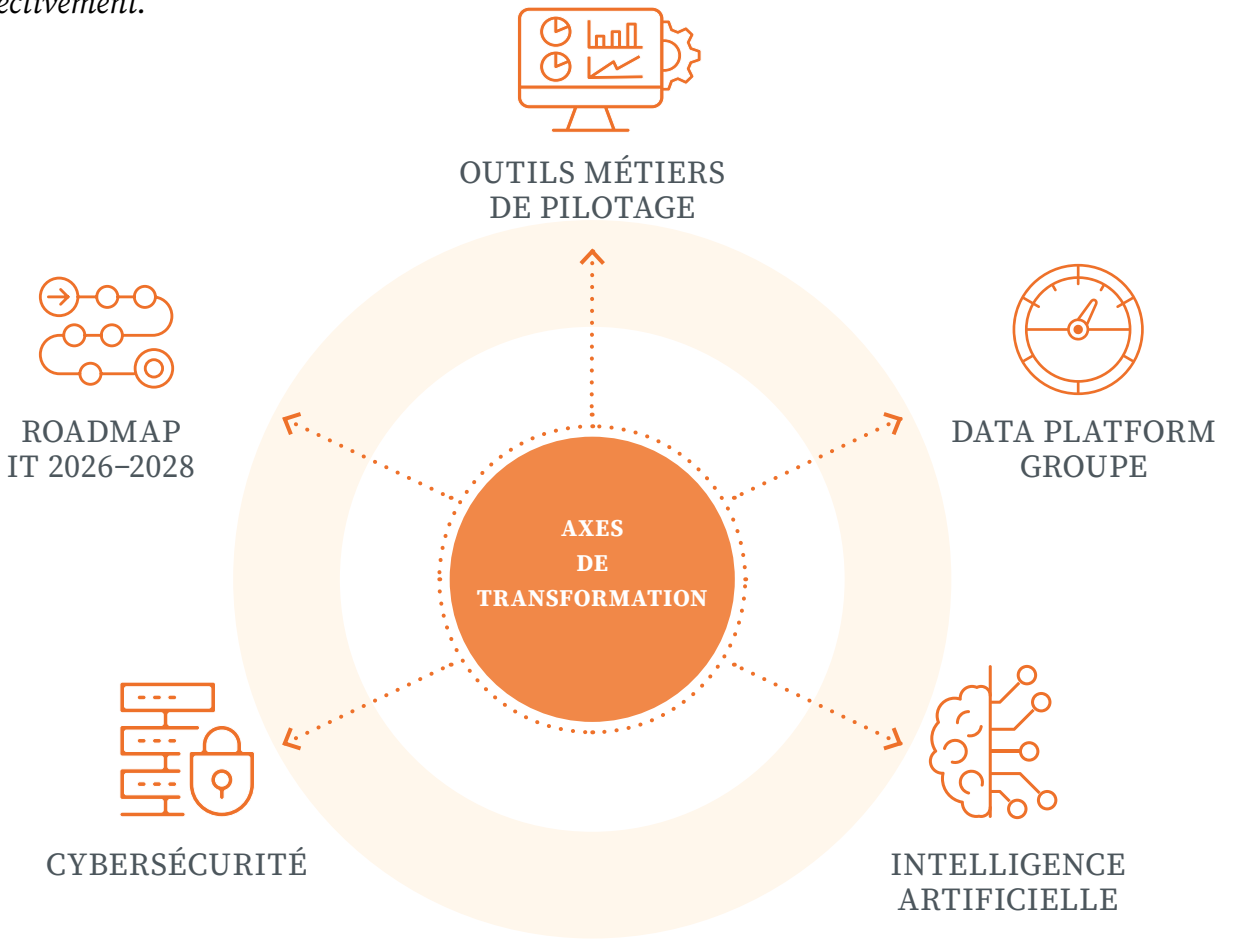
“Le système d’information devient pleinement un accélérateur de performance. Les travaux engagés ont permis de consolider les fondations et d’installer une dynamique durable. La transformation se poursuit, collectivement.”

LA TRANSFORMATION

En 2025, la transformation digitale d'Atalian a franchi une nouvelle étape et s'affirme désormais comme un levier structurant de la performance opérationnelle, au cœur des priorités du Groupe.

S'appuyant sur les outils et les fondations mises en place ces dernières années, Atalian a choisi de renforcer la cohérence, de clarifier les usages et d'aligner plus étroitement le système d'information avec les besoins du terrain et les enjeux business. Cette démarche traduit une volonté claire : faire évoluer le SI vers toujours plus d'efficacité opérationnelle, de pilotage et de création de valeur.

La transformation conduite en 2025 s'est articulée autour de cinq axes majeurs, menés de front : la standardisation progressive des outils commerciaux et opérationnels, la mise en place d'une Data Platform Groupe au service du pilotage, le renforcement de la cybersécurité, le lancement d'un programme d'intelligence artificielle et la formalisation d'une Roadmap IT 2026-2028 cohérente et ambitieuse.





CHIFFRES CLÉS FRANCE 2025

930 utilisateurs internes sur Salesforce – commerce, agences, QHSE, contrôle de gestion

1 200 utilisateurs iAuditor – chargés de clientèle, polyvalents

87 000 contrôles qualité réalisés sur des chantiers clients

> 4 200 clients actifs sur le portail One Atalian

27 000 demandes d'intervention et réclamations traitées en 2025

D'UNE LOGIQUE D'OUTILS À UNE LOGIQUE DE PILOTAGE RENFORCÉ



L'année 2025 a marqué une montée en maturité des outils déjà déployés. L'enjeu était de faire évoluer leur usage en les dotant de capacités de pilotage opérationnel plus fines et plus partagées.

Salesforce et iAuditor de SafetyCulture ont ainsi été enrichis de tableaux de bord opérationnels permettant une lecture en temps réel des principaux indicateurs de performance commerciale et opérationnelle. Ces dashboards ont été conçus en étroite collaboration avec les équipes métiers, afin de refléter fidèlement les réalités du terrain et les priorités opérationnelles.

Ils couvrent l'ensemble du cycle commercial et de la qualité de service :

- Développement commercial et marchés adressables : vision consolidée du portefeuille cible par région, métier et agence.
- Revalorisation des contrats : suivi structuré des étapes (Cible / Communiqué / Négociation / Approuvé).
- Renouvellement des contrats : pilotage d'un portefeuille de 1,4 Md€ de CA annualisé, représentant 6 400 contrats et 23 500 chantiers.
- Qualité et QHSE : 87 000 contrôles réalisés, avec un score moyen de 95/100 et un taux de conformité de 96,5 %.

Le principe directeur est clair : la standardisation vise à renforcer la performance, en offrant à chaque niveau de l'organisation des repères communs et des indicateurs partagés. Elle constitue un levier d'alignement, de lisibilité et d'amélioration continue.

PERSPECTIVES 2026

Cette dynamique se poursuivra avec le déploiement du scoring automatique des contrats clients, la mise en place de workflows Go/No Go, l'enrichissement des processus QHSE, le marketing automation via HubSpot et l'automatisation progressive des flux de marché.

LA DATA : VERS UN PILOTAGE PLUS FLUIDE ET PLUS RÉACTIF



En 2025, Atalian a lancé sa Data Platform Groupe, conçue comme un socle transverse visant à renforcer la fiabilité, la cohérence et l'accessibilité des données issues des outils métiers.

L'objectif est d'installer durablement un pilotage partagé, fondé sur des KPI communs, et de permettre aux managers de disposer de données directement exploitables pour l'analyse et la prise de décision.

Deux cas d'usage illustrent cette évolution :

PILOTAGE DES HEURES

La mise à disposition d'indicateurs consolidés permet désormais un suivi hebdomadaire des heures vendues et prestées, avec un taux de qualité des données atteint de 97 %, et une évolution vers des délais toujours plus courts.

GESTION DES REMPLACEMENTS URGENTS

L'exploitation des données Chronotime dans Power BI permet aujourd'hui une meilleure adéquation entre besoins et disponibilités terrain, sur la base de critères objectifs (localisation, disponibilité, typologie contractuelle). Des alertes automatisées viendront compléter ce dispositif.

La data devient un levier d'efficacité opérationnelle et de réactivité.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : LE PASSAGE À L'ACTION



Structuré en phases successives — expérimentation sur des cas métiers réels, partage des usages à fort impact puis déploiement ciblé — ce programme vise une **adoption progressive, pragmatique et orientée valeur**. L'IA s'inscrit dans la continuité de la démarche data engagée par le Groupe : des données fiabilisées et des processus standardisés constituent le socle indispensable à la création de valeur.



CYBERSÉCURITÉ : RENFORCEMENT ET STRUCTURATION

Dans un contexte de menaces cyber croissantes, Atalian a poursuivi en 2025 le renforcement de sa posture de cybersécurité. Les travaux menés ont permis de structurer des dispositifs durables, adaptés aux enjeux opérationnels et réglementaires du Groupe.

Les actions se sont articulées autour de trois axes complémentaires : cyberdéfense opérationnelle (SOC 24/7, EDR, audits), résilience du système d'information (segmentation, sécurisation des accès) et gouvernance, risques et conformité (politique de sécurité Groupe, gestion des risques tiers, sensibilisation des collaborateurs).

La nomination d'un responsable de la sécurité des systèmes d'information Groupe expérimenté consolide cette approche et inscrit la cybersécurité comme un enjeu stratégique transversal, couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur.

ROADMAP IT 2026-2028 : CONTINUITÉ ET AMBITION



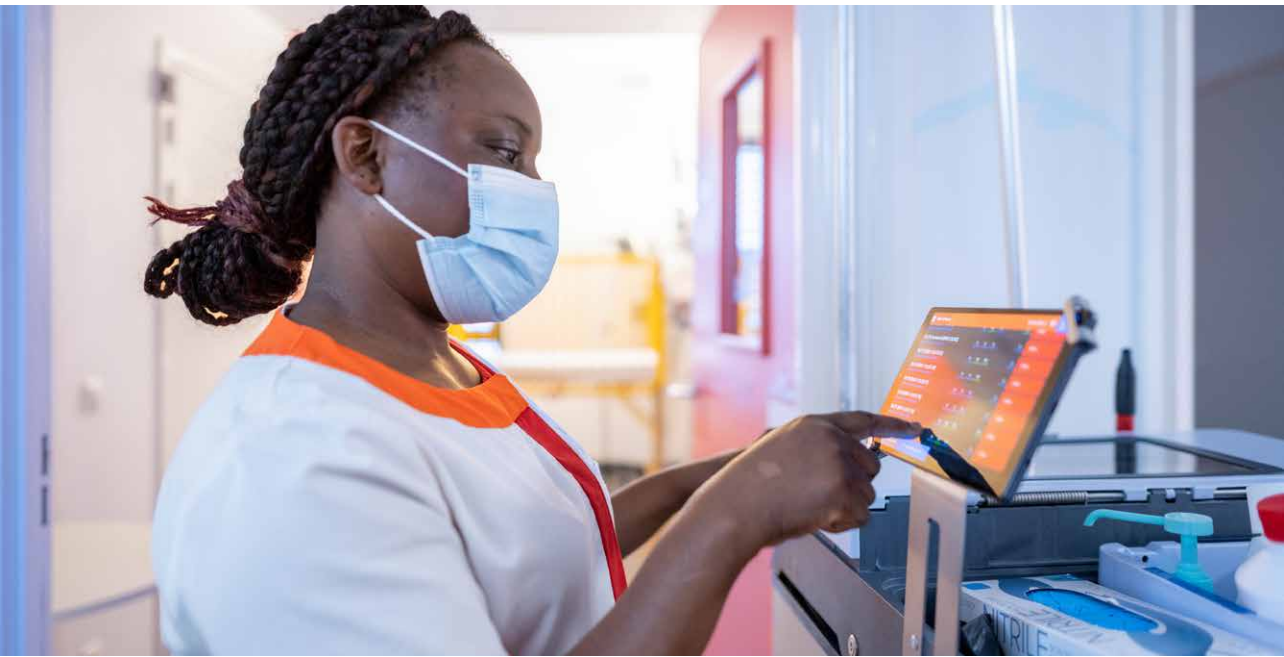
Afin d'accompagner cette dynamique, Atalian a formalisé une Roadmap IT 2026-2028, définissant un cap clair et un séquençement des priorités. Elle repose sur une articulation fluide entre responsabilités métiers, arbitrages stratégiques du Codir/Comex, capacité d'exécution de l'IT et engagement collectif sur les enjeux de sécurité.

Les projets à venir concernent l'ensemble des briques du SI : évolution continue de Salesforce et iAuditor, consolidation de la Data Platform, déploiement des solutions métiers, sélection d'un nouvel outil RH en France, étude ERP et montée en puissance progressive des usages IA.

UN SYSTÈME D'INFORMATION AU SERVICE DU TERRAIN ET D'UNE AMBITION PARTAGÉE

La transformation digitale conduite en 2025 s'inscrit dans une trajectoire de continuité et de montée en maturité. Elle traduit la volonté du Groupe de renforcer l'impact de ses outils, d'accompagner ses équipes et de soutenir durablement la performance opérationnelle.

Les fondations sont consolidées. Le système d'information est désormais un véritable levier d'efficacité, de pilotage et de création de valeur. La Roadmap 2026-2028 offre un cadre clair pour poursuivre cette ambition, avec la conviction que transformation digitale et performance opérationnelle avancent ensemble.



UNE OFFRE LARGE ET INTÉGRÉE DE SERVICES

Atalian est en Europe l'une des rares entreprises à même de couvrir en propre tout le spectre du Facility Management : propreté et services associés, sécurité, maintenance technique et énergie, accueil... Le Groupe effectue en interne plus de 85 % des prestations qui lui sont confiées et pilote les autres prestations en déléguant leur exécution à des partenaires de confiance sélectionnés pour leur qualité de service irréprochable.

PROPRETÉ & SERVICES ASSOCIÉS



Nettoyage et hygiène de tous les types de bâtiments et surfaces, par toutes les techniques et méthodes disponibles sur le marché. Le Groupe s'appuie sur des directions spécialisées pour les secteurs à haute spécificité (industrie, agroalimentaire, ultra-propreté, nucléaire, grande distribution, santé, hôtellerie, transports...).

MAINTENANCE & ÉNERGIE



Une gamme de prestations et de solutions complémentaires pour assurer la conduite et la maintenance des installations techniques des bâtiments ainsi que le suivi et l'optimisation de la consommation énergétique des bâtiments.

SÉCURITÉ, SURVEILLANCE & SÛRETÉ



Une gamme très large de services alliant les savoir-faire, les technologies et le digital pour garantir l'intégrité des personnes et des biens dans tous les types d'environnement.

ACCUEIL & ÉVÉNEMENTIEL



En partenariat avec City One. Accueil en entreprise et dans les lieux publics. Accueil événementiel.

Atalian permet à ses clients de se concentrer sur leur cœur de métier et d'améliorer ainsi leurs performances.



INTEGRATED FACILITY MANAGEMENT

Atalian peut assurer pour le compte de ses clients le pilotage centralisé de l'ensemble des services externalisés (services aux bâtiments, services aux occupants) et les exécuter en propre ou bien les déléguer à des partenaires de confiance sélectionnés pour leur qualité de service irréprochable.



SPACE MANAGEMENT

Transformation des environnements de travail, aménagement des espaces, gestion des déménagements, gestion du parc mobilier, déploiement du flex-office.



HOSPITALITY MANAGEMENT

Pilotage continu et accompagnement sur-mesure, qui allie la gestion du bien-être des collaborateurs avec des services de conciergerie d'entreprise.



3D (DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION, DÉRATISATION)

Intervention contre tous les types de nuisibles : rongeurs, cafards, puces, punaises de lit, guêpes et frelons, volatiles.



BÂTIMENT, SECOND ŒUVRE

Revêtement de sols et parquets, peintures et revêtements muraux, agencement et transformation des locaux.



AUTRES SERVICES ASSOCIÉS

Aménagement paysager : entretien des espaces verts, des jardins et des terrains de sport

Restauration : Gestion de restaurants d'entreprise et de cafétérias, prestations de services de restauration professionnelle lors d'événements

Logistique, manutention

DES EXPERTISES MÉTIERS À HAUTE VALEUR AJOUTÉE



“ Nous veillons au bien-être des utilisateurs et des visiteurs des bâtiments en leur offrant des espaces de vie et de collaboration sains et accueillants qui améliorent les performances de nos clients.”

PROPRETÉ & SERVICES ASSOCIÉS

Atalian conjugue les savoir-faire et les expertises de la propreté et des services associés pour apporter à ses clients des solutions personnalisées et créatrices de valeur. Atalian propose :

- des services de nettoyage et hygiène pour tous les types de locaux et surfaces, en employant toutes les techniques et méthodes disponibles sur le marché : désinfection rémanente, bionettoyage, traitement de tous types de sols, ultra-propreté, cryogénie, enlèvement de graffitis, vapeur, eau structurée...
- et des services associés permettant d’apporter des solutions globales : gestion des déchets (collecte, tri, stockage), assainissement, hygiène de l’air, traitement anti-parasitaire, petite maintenance et manutention, gestion de l’environnement de travail, gestion de stock et approvisionnement, mise en place des salles de réunions, gestion des espaces communs...

L’innovation est promue et développée pour améliorer les conditions de travail de ses agents, optimiser la qualité des prestations et contribuer à un meilleur respect de l’environnement. Atalian s’appuie notamment sur :

- des équipements innovants : cobots et robots, lunettes connectées pour la formation des salariés et l’assistance technique à distance, exosquelettes d’aide au levage...
- des produits et des solutions de nettoyage à la fois plus efficaces et plus responsables,
- la plateforme digitale One Atalian pour le pilotage de la performance,
- des partenariats pour bénéficier des dernières innovations du marché : KOKI, TAQT, Teleric.

En 2026, Atalian s’attachera à renforcer la culture client au cœur de son organisation, améliorer la fidélisation de ses clients en élargissant ses propositions de valeur et de services, et mener à son terme le plan de digitalisation en cours.



atalian@airbus

UN PARTENARIAT MULTISITE ET MULTISERVICE

Le partenariat Airbus-Atalian a débuté en 1992 avec un contrat de nettoyage industriel portant sur 3 sites tertiaires et de construction d’Airbus Aircraft à Toulouse et d’Airbus Atlantic à Nantes et Montoir-de-Bretagne : nettoyage des avions en cours d’assemblage, des bâtis d’assemblage et des cabines de peinture.

En 2014, un contrat de FM multisite a été signé, couvrant un large éventail de prestations complémentaires : nettoyage des bureaux et salles blanches, espaces verts, courrier, archivage et reprographie, standard, 3D, déneigement de tous les sites, avec astreintes 24h/24.

Ce contrat porte sur les 3 sites historiques et sur les sites Airbus Defence & Space d’Élancourt et de Toulouse (assemblage satellites) et le site Airbus Helicopters de Marignane (assemblage hélicoptères). Ce partenariat s’est encore étendu, en 2014, avec un contrat de Space management & Déménagement pour les 3 sites de Nantes, Montoir-de-Bretagne et Marignane, couvrant les études et la conception de l’aménagement des surfaces, la réalisation des travaux, la mise à jour des plans, le déménagement du mobilier et du personnel et la gestion des stocks de mobiliers.

MAINTENANCE & ÉNERGIE

Atalian propose une gamme de services et de solutions complémentaires destinés à assurer **l'exploitation et la maintenance des installations techniques assurant le fonctionnement des bâtiments** – réseaux électriques, réseaux informatiques et équipements de sécurité... – ainsi que le suivi et l'optimisation de la consommation énergétique des bâtiments. L'offre Atalian couvre la gestion technique des bâtiments, la maintenance des équipements et les travaux de rénovation, la gestion énergétique, la gestion des services techniques industriels, la surveillance et la prévention, ainsi qu'un service d'astreinte 24H/24.

En France, le pôle Maintenance et Energie s'est restructuré afin de mieux répondre aux enjeux du Groupe et de ses clients. **Le plan stratégique AME 2027** (Ambition, Moyens, Excellence), axé sur l'excellence opérationnelle, s'est traduit par un renforcement de l'organisation du pôle M&E – création de directions régionales, de fonctions supports de proximité et de départements Développement RH, Achats et Technique – et par l'amélioration de ses performances financières et de ses indicateurs clés RH (notamment le taux de fidélisation des collaborateurs).

Pour répondre aux nouveaux besoins des clients et des équipes Atalian, et faciliter leur fidélisation, **le pôle M&E a engagé un ensemble d'actions complémentaires concernant son organisation, son offre, ses process et outils :**

- lancement d'une offre Énergie répondant aux nouveaux enjeux de performance énergétique des entreprises,
- recrutement en régions de business supports (commerce, outils-méthodes, QSE, RH, Finance, énergie) offrant toute l'expertise attendue au plus près du terrain,
- constitution d'une structure commerciale autonome assurant le développement du pôle, notamment sur le middle market régional,
- renforcement du management intermédiaire et des rituels de pilotage au sein des agences,
- consolidation de la culture travaux au sein des équipes opérationnelles et du déploiement des outils de pilotage et de reporting,
- montée en compétence des équipes techniques et extension du catalogue de formations internes.



L'offre Maintenance & Energie Atalian répond aux nouveaux enjeux de performance énergétique et de durabilité des bâtiments.”

SÉCURITÉ, SURVEILLANCE & SÛRETÉ

Atalian Sécurité offre en France une palette complète de services et de prestations de sécurité, surveillance et sûreté et s'appuie sur des savoir-faire reconnus, des process solides et un personnel de qualité. Son offre couvre 3 domaines complémentaires :

- sécurité et surveillance humaine,
- sûreté aéroportuaire (APFS),
- surveillance humaine premium (SHAP).

Les équipes hautement qualifiées du Groupe travaillent en étroite collaboration avec leurs clients pour élaborer des stratégies de sécurité intégrée, en s'appuyant sur des professionnels formés sur les logiciels et technologies les plus récents. Les équipes Atalian veillent ainsi à la sécurité des collaborateurs, visiteurs et biens de leurs clients dans les secteurs d'activités les plus divers.

La priorité du pôle Sécurité est de consolider ses fondamentaux – les activités de surveillance humaine – en faisant porter les efforts sur l'excellence opérationnelle. Elle est aussi de renforcer sa notoriété auprès des donneurs d'ordre et d'assurer son développement commercial. Atalian propose une offre de services de sécurité dans ses principaux pays d'implantation. **L'objectif est d'installer durablement le Groupe parmi les leaders de la profession.**



atalian@eurotunnel-fr

SÉCURISER LE TERMINAL DE CALAIS

Atalian assure depuis 2020 pour Eurotunnel la sécurité et la surveillance des accès au site et aux tunnels du terminal de Calais, une infrastructure stratégique qui relie la France et le Royaume-Uni via le tunnel sous la Manche. Ce partenariat a été renouvelé et étendu en 2024. Atalian assure une prestation globale sur un site de 650 hectares :

- contrôle des accès au site et aux tunnels, gestion et contrôle des alarmes du site,
- gestion du PC sécurité 24h/24 : accès pilotés, alarmes, intrusions et déploiement des rondiers d'intervention,
- déploiement de chien de pistage sur intrusion, localisation et interception des intrus,
- inspection visuelle des camions avec des technologies avancées : détecteurs de battements cardiaques (Heart beat detector), système d'imagerie électronique (Passive MilliMeter Waves), scanner à rayons X,
- contrôles aléatoires Vigipirate des coffres.

Atalian apporte toute son expertise de la sûreté pour conseiller Eurotunnel dans l'optimisation des dispositifs en place.



 atalian@enedis-fr

DES EXPERTISES SECTORIELLES RECONNUES

Atalian intervient dans tous les environnements et secteurs d'activités, y compris les plus exigeants et les plus sensibles : **aéroportuaire, nucléaire, réseaux de transport, santé, ultra-propreté, agroalimentaire...** Pour répondre aux attentes et aux enjeux des secteurs stratégiques, Atalian a institué des directions marché et constitué un réseau d'experts qui développent des solutions et des offres spécifiques à haute valeur ajoutée. Les expertises sectorielles d'Atalian sont reconnues et attestées par les certifications les plus exigeantes.

Les experts marchés et métiers Atalian veillent à l'adéquation des offres avec les enjeux des secteurs concernés : les évolutions réglementaires, normes de sécurité, certifications, référentiels, impacts environnementaux, climat social, prérequis techniques ou comportementaux... Au fait des spécificités des secteurs d'activités des clients, les équipes opérationnelles peuvent ainsi adapter leurs interventions sur site (méthodes, process, technologies...), dès le démarrage des contrats.


Tertiaire et sièges sociaux


Établissements de santé


Ultra-propreté


Industrie


Nucléaire


Habitat


Agroalimentaire


Centres commerciaux et GMS


Hôtellerie


Transports


Logistique


Espaces recevant du public



ATALIAN & L'INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

Sécurité sanitaire, changement du comportement des consommateurs, inflation des coûts de l'énergie, de l'eau, des matières premières et des emballages, difficultés de recrutement... Le secteur agro-alimentaire doit aujourd'hui relever de multiples défis économiques, réglementaires et sociétaux.

La direction des marchés agro-alimentaires accompagne ses clients dans leur mutation pour concilier performances et sobriété. Pour relever ces défis, l'offre de services Atalian Propreté est fondée sur 3 piliers – l'excellence opérationnelle, la continuité de service et le pilotage efficient – qui lui ont permis en 2024 de poursuivre sa croissance dans le secteur agro-alimentaire.

Pour renforcer son **excellence opérationnelle**, Atalian Propreté a dédié exclusivement l'une de ses entités en Bretagne – le Pôle Agro – aux clients du secteur agro-alimentaire et s'est ainsi positionné comme un leader du secteur dans cette région.

La sécurité sanitaire reste la priorité des industriels mais Atalian accompagne également ses clients sur d'autres enjeux que le nettoyage et la désinfection, notamment sur la réduction de la consommation d'eau qui en résulte. Les experts métier Atalian ont un savoir-faire global incluant le diagnostic, la définition de plans de progrès personnalisés et la mise en œuvre de technologies innovantes : solution Optim'O de suivi dynamique des consommations d'eau, cryogénie, buses Cyclodom permettant de réduire les débits, nouveau biocide homologué sans rinçage, etc.

Atalian assure un **pilotage efficient** des prestations en digitalisant la gestion des contrats grâce à la plateforme partagée One Atalian associée à l'outil de traçabilité iAuditor. Atalian garantit la **continuité de service** en faisant de l'intégration des collaborateurs et de leur montée en compétence une priorité.

Garantir l'hygiène, assurer la continuité et la sécurité des environnements de production est le défi relevé quotidiennement par nos équipes."





ATALIAN & LE MARCHÉ DE LA SANTÉ ET DE L'ULTRA-PROPRETÉ

Si la maîtrise de la contamination reste la priorité absolue dans les secteurs de la santé et de l'ultra-propreté, l'engagement environnemental, l'utilisation de technologies avancées, la conformité réglementaire ou encore la personnalisation des services sont devenus des critères de choix essentiels pour de nombreux clients.

Les exigences sociétales sont devenues une priorité dans les secteurs de la santé et de l'ultra-propreté. Atalian y répond avec des offres innovantes et différenciantes.”

- Pour répondre aux attentes accrues des entreprises en matière d'efficacité mais aussi de durabilité, le Groupe a révisé ses modèles organisationnels en renforçant l'encadrement pour optimiser l'efficacité de ses équipes opérationnelles, ce qui favorise un engagement accru dans les contrats à obligation de résultats.
- Les experts de la direction des marchés Santé & Ultra-propreté ont par ailleurs intégré dans leurs offres de nombreuses solutions préalablement testées sur les sites partenaires d'Atalian pour optimiser la performance du nettoyage tout en assurant une désinfection responsable :
- produits de nettoyage écologiques, méthodes respectueuses de nettoyage et de balayage humide sans chimie,
 - déploiement de cobots pour améliorer la productivité et la qualité du travail tout en diminuant sa pénibilité,
 - systèmes de surveillance en temps réel améliorant l'efficacité et la traçabilité des opérations de nettoyage,
 - formation et accompagnement des équipes et des clients dans l'adoption de méthodes performantes et responsables.



ATALIAN & LES MARCHÉS INDUSTRIELS

Les industriels attendent de leurs fournisseurs une connaissance poussée de leurs process et de leurs besoins et demandent des réponses rapides, des solutions sur mesure et une transparence totale sur l'état des commandes et projets en cours. Le service après-vente joue également un rôle prépondérant dans leur satisfaction.

La direction des marchés industriels (DMI) apporte un support méthodologique et technique aux agences du Groupe et aux clients industriels. Elle s'appuie sur une équipe d'experts pluridisciplinaires pour proposer des solutions adaptées aux enjeux de chaque secteur industriel. Ses audits et ses recommandations contribuent à l'amélioration continue des performances

En combinant expertise et innovation, la DMI propose des solutions plus efficaces et responsables qui aident les industriels à relever leurs défis économiques et sociétaux.”

opérationnelles et environnementales des prestations délivrées. Son expertise s'inscrit pleinement dans la démarche RSE du Groupe.

Le développement du nettoyage cryogénique offre aux industriels une alternative durable aux méthodes traditionnelles de nettoyage. La gestion des flux logistiques, le tri et le recyclage des déchets ainsi que la modernisation des process de manutention permettent à la fois d'optimiser les coûts et d'améliorer les performances environnementales. Dans un avenir proche, la DMI entend développer des solutions logistiques plus durables, notamment pour la gestion du dernier kilomètre : optimisation des tournées et de l'utilisation des véhicules, intégration de technologies à faible impact carbone.

NOTRE OFFRE IFM*

Un nombre croissant d'entreprises et plus particulièrement de grandes entreprises, multisites, nationales et internationales, cherchent à externaliser la gestion de leurs services aux bâtiments et aux occupants pour se concentrer sur leur cœur de métier et pour améliorer leurs performances et la qualité de leurs produits et services.

Atalian répond à ce besoin d'externalisation en accompagnant ses clients partout où ils opèrent, en pilotant de manière centralisée et optimisée l'ensemble de leurs services externalisés.

UNE RÉPONSE AU BESOIN D'EXTERNALISATION DES GRANDES ENTREPRISES INTERNATIONALES ET MULTISITES

Qu'il s'agisse d'une prestation multiservices et/ou multisites, l'entreprise n'a plus qu'un interlocuteur unique : Atalian Facilities. Dans le cadre de cette mission de pilotage FM, le groupe Atalian peut exécuter tout ou partie des prestations en propre, via ses filiales métiers, ou bien déléguer certaines prestations à des partenaires de confiance sélectionnés en fonction des besoins de l'entreprise cliente.

“Le modèle internalisé d’Atalian, gage d’agilité et de fiabilité, constitue un formidable atout pour le Groupe.”

* Integrated Facility Management

DES SOLUTIONS SUR MESURE QUI AIDENT LES ENTREPRISES À RELEVÉR LEURS NOUVEAUX DÉFIS

Atalian Facilities dispose d'atouts considérables, au sein du groupe Atalian et au travers de son écosystème de partenaires, pour proposer aux entreprises des solutions sur mesure qui les aident à relever leurs challenges économiques, sociaux et environnementaux.

Atalian Facilities s'appuie sur toute la palette de savoir-faire (propreté, sécurité, maintenance & énergie...) et d'expertises sectorielles du groupe Atalian, et sur sa large empreinte géographique pour délivrer en propre la majorité des prestations pilotées.

Atalian Facilities développe par ailleurs des partenariats avec des acteurs internationaux et des start-ups pour apporter des solutions innovantes et efficaces aux problématiques spécifiques ou émergentes des entreprises : energy management, gestion de l'eau et des déchets, smart building, nouveaux modes de travail, hospitality management, space management...



atalian@bosch

UN CONTRAT DE FULL FM SUR 7 PAYS

Le groupe Bosch, spécialiste mondial de l'ingénierie et des technologies, réputé pour ses innovations dans les domaines de l'automobile, de l'électroménager, des technologies industrielles et des solutions énergétiques, a confié à Atalian Facilities la gestion de 35 sites tertiaires et industriels situés dans 7 pays d'Europe. Atalian Facilities assure sur l'ensemble du périmètre l'harmonisation des prestations, l'optimisation des coûts et la création de valeur sur les différentes lignes de services aux bâtiments et aux occupants : maintenance & énergie, propreté et services associés, sécurité, accueil. Atalian exécute en propre l'essentiel des prestations pilotées.

L'adoption d'un modèle full FM a permis à Bosch de réduire le nombre de fournisseurs et d'interfaces. La simplification de la coordination et de la gestion des prestations a été un facteur de transformation pour Bosch qui compte d'une part accélérer la digitalisation et l'amélioration des environnements de travail et, d'autre part, réaliser des économies tout en maintenant la même qualité de service.

- 7 pays : France, Belgique, Pays-Bas, Serbie, Roumanie, Bulgarie, Turquie

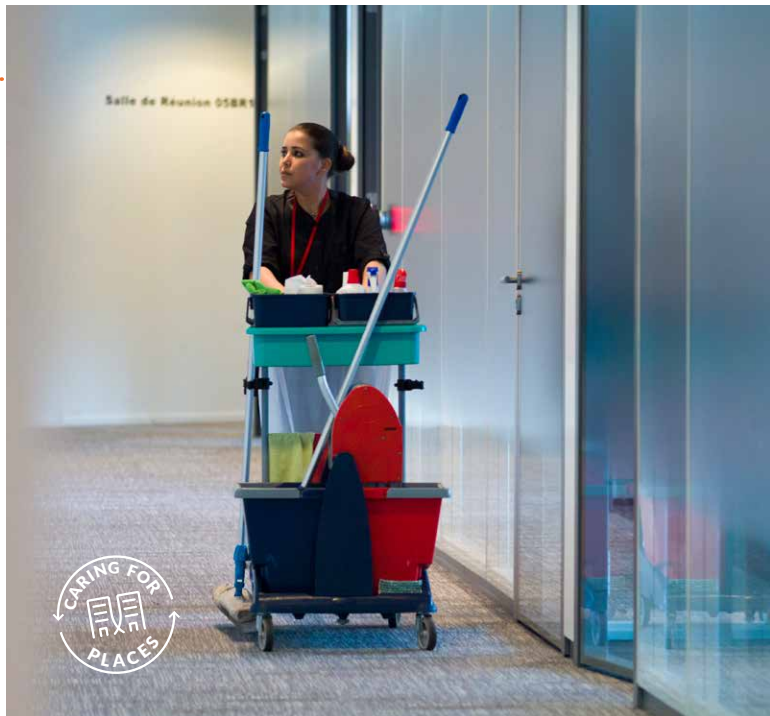
atalian@eight-advisory

UN CONTRAT DE SOFT FM PREMIUM

Le cabinet de conseil Eight Advisory a initié en 2023 un premier appel d'offres de Facility Management. Atalian Facilities a su apporter une réponse adaptée en concevant un modèle sur mesure, conforme aux exigences d'un client premium, et en exécutant en propre plus de 70% des prestations externalisées.

Atalian Facilities a su accompagner Eight Advisory, à l'occasion du déménagement de son siège social, pour effectuer la transition d'un modèle mono-métier vers un contrat global de soft FM, en lui offrant l'opportunité d'optimiser l'organisation des services et d'améliorer l'expérience des occupants.

- Prestations : Pilotage FM, propreté, factotum, sécurité, accueil, gestion des déchets



3 PLACER L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE MODÈLE

VALORISER NOTRE CAPITAL HUMAIN,
UN ENJEU CLÉ POUR ATALIAN

42

GARANTIR À TOUS UN ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURISÉ

44

ATTIRER, ACCOMPAGNER ET FIDÉLISER
NOS COLLABORATEURS

46

AGIR CONCRÈTEMENT
POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

48

SOUTENIR LE DÉPLOIEMENT
DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

49

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL

50

LUTTER ACTIVEMENT CONTRE LE TRAVAIL
FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

51



atalian@aeroport-de-paris

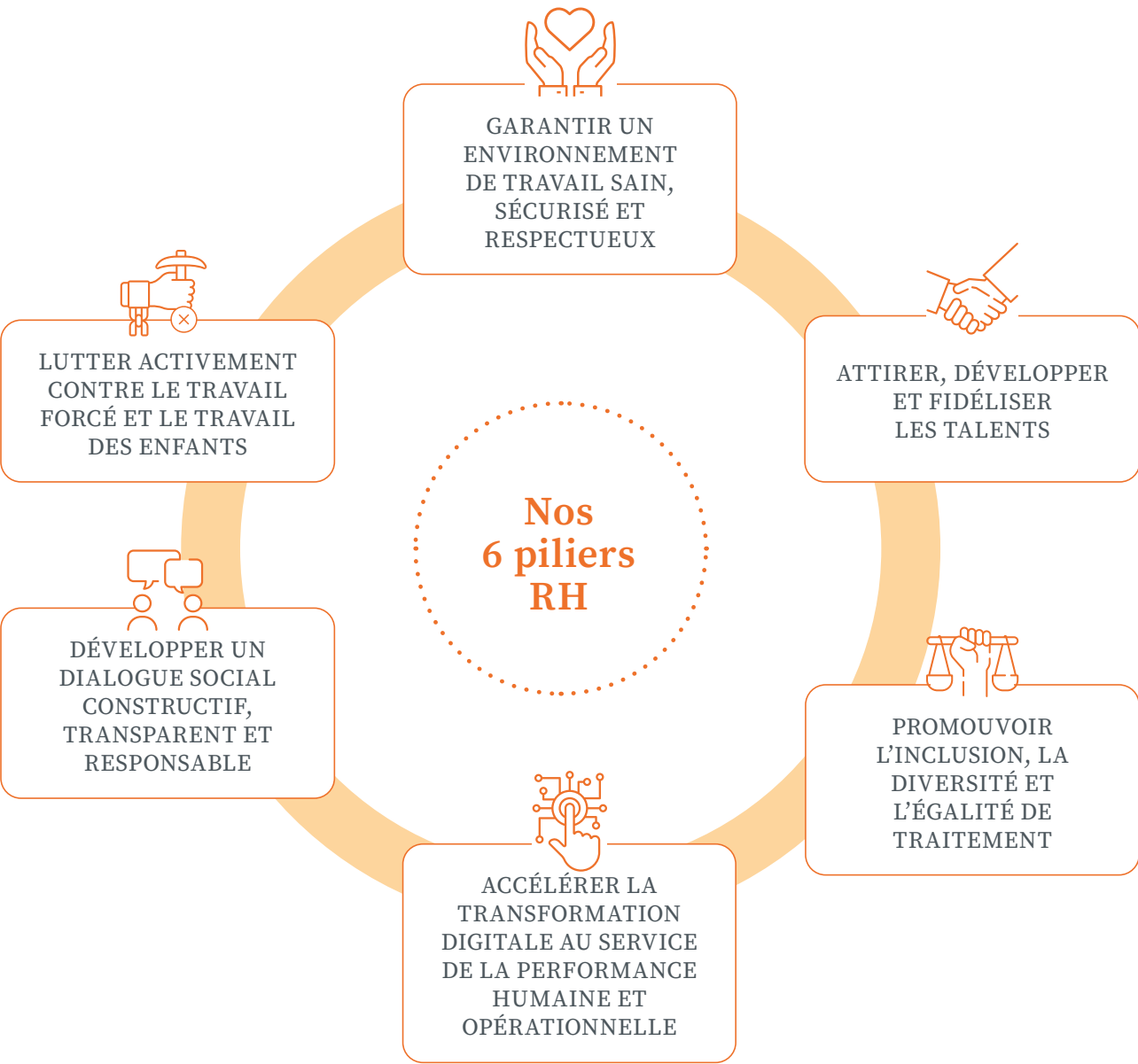
VALORISER NOTRE CAPITAL HUMAIN, UN ENJEU CLÉ POUR ATALIAN

Le capital humain est essentiel dans le développement du Groupe et constitue un axe majeur de sa feuille de route RSE. L'excellence opérationnelle et la satisfaction des clients reposent en effet dans une très large mesure sur le savoir-faire et l'implication des équipes Atalian. Les femmes et les hommes du Groupe sont donc au cœur de toutes les attentions.

Notre ambition est de transformer Atalian en un acteur majeur du Smart FM, en plaçant **la performance humaine et l'expérience collaborateur** au cœur de notre modèle. Dans ce contexte de transformation profonde,

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 – le courage, l'ambition et l'engagement, l'ouverture et le respect, l'exigence – constituent le socle de cette ambition.

La politique Ressources humaines et sociale d'Atalian s'articule autour de 6 piliers structurants, qui guident l'ensemble de nos actions RH dans nos 15 pays d'implantation.



Elizabeth Ehringer, Directrice des Ressources humaines Groupe, souligne l'importance de l'humain dans la réussite du Groupe et présente les enjeux et la stratégie RH d'Atalian.

Notre conviction est que prendre soin de nos collaborateurs, c'est prendre soin de nos clients. Nos équipes sont la première interface de l'entreprise avec ses clients : la qualité de l'expérience collaborateur conditionne directement celle de l'expérience client. C'est pourquoi notre stratégie RH 2026 est résolument tournée vers six objectifs prioritaires : garantir un environnement de travail sain et sûr, gérer proactivement les compétences et les talents, agir pour l'inclusion et la diversité, renforcer la digitalisation dans les pratiques RH, promouvoir le dialogue social, et lutter activement contre le travail forcé et le travail des enfants.

Notre feuille de route RH 2026 s'inscrit dans un cadre global de développement de la marque employeur, d'innovation managériale, de transformation digitale, d'inclusion et d'engagement sociétal. Elle répond à la fois aux priorités internes et aux attentes de nos clients, qui doivent être au centre des préoccupations de chacun de nos collaborateurs. Elle couvre le Groupe dans toutes ses géographies avec une approche agile, permettant d'aligner les objectifs locaux et globaux.



Elizabeth EHRINGER
Directrice des Ressources humaines Groupe

CHIFFRES CLÉS

- Plus de **63 000** collaborateurs dans le monde
- 155** nationalités représentées
- 84 %** de collaborateurs en CDI
- 57 %** de femmes dans les effectifs
- 21 895** recrutements réalisés en 2025
- 35 522** collaborateurs formés
- 594 124** heures de formation dispensées dans les effectifs

“Notre conviction est que prendre soin de nos collaborateurs, c'est prendre soin de nos clients.”

GARANTIR À TOUS UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURISÉ



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 favorisant le développement professionnel et l'épanouissement personnel, en pratiquant le courage managérial, le dialogue constructif, l'autonomie et le respect dans la collaboration.

En 2025, le Groupe a multiplié les initiatives pour renforcer la culture santé et sécurité : des causeries mensuelles auprès de nos agents, des événements réguliers autour de la santé et sécurité en direct ou via des partenariats clients, le partenariat avec la Carsat pour intégrer le risque TMS dans tous les processus clés (projet Prosafe) et des conférences au salon Préventica. Atalian maintient ses certifications ISO 45001 et poursuit le déploiement MASE sur ses agences. La formation des référents Risques psychosociaux et Harcèlement a été renforcée, et des travaux d'aménagement des locaux engagés pour améliorer le cadre de vie quotidien des équipes.

CHIFFRES CLÉS

34 Nombre de certifications Santé et Sécurité détenues par Atalian*

20 Nombre de certifications ISO 9001 ou équivalent détenues par Atalian

Accidents du travail

<15,55 Taux de fréquence Groupe

<1 Taux de gravité Groupe

**ISO 45001, OHSAS 18001 ou équivalent*

PROMOUVOIR LES BONNES PRATIQUES QHSE

Les causeries régulières constituent un levier de proximité essentiel pour analyser les risques, diffuser les bonnes pratiques et prévenir les accidents. En 2025, 13 402 causeries Sécurité ont été réalisées sur l'ensemble du périmètre, dont 70 % consacrées aux thématiques Qualité, Hygiène et Sécurité, avec un taux d'impact supérieur à 70 %.

La dynamique prévention est également soutenue par les visites opérateurs portant sur la vérification des connaissances QHSE de nos équipes. En 2025, 88 % des 5 396 visites effectuées ont eu un résultat positif qui démontre l'implication et la maîtrise des équipes terrain dans l'application des bonnes pratiques HQSE et dans la compréhension des enjeux liés à la prévention.



OPTIMISER NOTRE ORGANISATION ET NOS PROCESS

Les métiers du Groupe étant de plus en plus complexes et les réglementations de plus en plus exigeantes, Atalian poursuit la professionnalisation de son organisation et de ces process QHSE. L'objectif est de rationaliser les méthodes, harmoniser les pratiques opérationnelles et disposer d'outils de management simples, robustes et performants pour piloter les plans d'actions et mesurer la performance QHSE.

Depuis 2024, le Groupe conduit un projet majeur de digitalisation avec la migration progressive vers :

- iAuditor, pour la gestion et la digitalisation des formulaires QSE,
- Salesforce, pour centraliser et fiabiliser le reporting opérationnel.

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 et maintenir nos certifications (ISO 45001, MASE).

Promouvoir l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle : télétravail, horaires flexibles, solutions de travail adaptées.

Augmenter la satisfaction des collaborateurs par des études régulières et des actions concrètes d'amélioration.

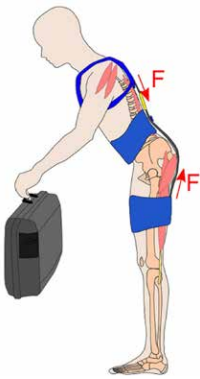
NOS OBJECTIFS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 1 Nombre d'accidents mortels**
OBJECTIF. Zéro accident mortel. La vie et la sécurité de nos salariés sont notre priorité absolue.
- 2 Taux de fréquence des accidents du travail (TF) en France**
OBJECTIF. Un taux inférieur à 23 en 2026 et inférieur à 20 d'ici 2030.
- 3 Nombre d'accidents du travail (AT)**
OBJECTIF. Réduction de 10 % par an par rapport à l'année précédente d'ici 2027.
- 4 Taux de gravité (TG)**
OBJECTIF. Un taux inférieur ou égal à 1 d'ici 2027 et inférieur à 0,9 d'ici 2030.
- 5 Pourcentage de contrats plein temps / Pourcentage de CDI**
OBJECTIF. Maintenir un taux de CDI > 80 %.
- 6 Taux de satisfaction des salariés**
OBJECTIF. Atteindre un taux de satisfaction de 75 % à l'enquête collaborateurs d'ici 2030.
- 7 Taux de couverture des formations Santé & Sécurité**
OBJECTIF. 100 % des collaborateurs opérationnels formés sur 2 ans d'ici 2030.
- 8 Sites certifiés ISO 45001 / MASE**
OBJECTIF. Obtenir ou renouveler 100 % des certifications Groupe d'ici 2030.

PRÉVENIR LES TMS

Atalian a signé un protocole d'engagement volontaire national avec la CARSAT pour intégrer la problématique des troubles musculo-squelettiques dans tous les process clés de l'entreprise : process du commerce, des achats, des opérations, de la communication... Lors des appels d'offres, le risque TMS est pris en compte par les équipes commerciales Atalian dès la conception de l'offre. Le service Achats intègre le risque TMS dans ses critères d'évaluation des produits et équipements.

La direction QSE échange régulièrement avec les autres directions du Groupe sur le risque TMS, notamment lors du comité de pilotage du projet Prosafe.



ATTIRER, ACCOMPAGNER ET FIDÉLISER NOS COLLABORATEURS



Chez Atalian, notre force réside dans la compétence et l'engagement de nos collaborateurs. Nous opérons sur un marché où l'emploi est en tension et dans des métiers qui évoluent rapidement, exigeant des compétences nouvelles et diversifiées. Le recrutement, la formation et la fidélisation sont donc des enjeux cruciaux pour la performance et la pérennité du Groupe.

RECRUTEMENT RESPONSABLE

Nous favorisons le recrutement responsable et l'attractivité, en rendant visibles l'ensemble de nos opportunités professionnelles via notre intranet ATALINK. Notre politique de recrutement responsable garantit le respect des exigences légales dans chaque pays, les principes d'éthique professionnelle, de transparence, d'équité et des droits humains fondamentaux.

Atalian a conservé en 2025 le label HelloWork « Super Recruteur », signe de reconnaissance de l'excellence de nos processus : recrutement structuré, sourcing innovant, accompagnement des candidats, valorisation de l'inclusion. Atalian tisse par ailleurs des relations étroites avec les écoles en lien avec ses métiers et développe les contrats en alternance, ciblés sur les métiers en tension depuis 2022.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

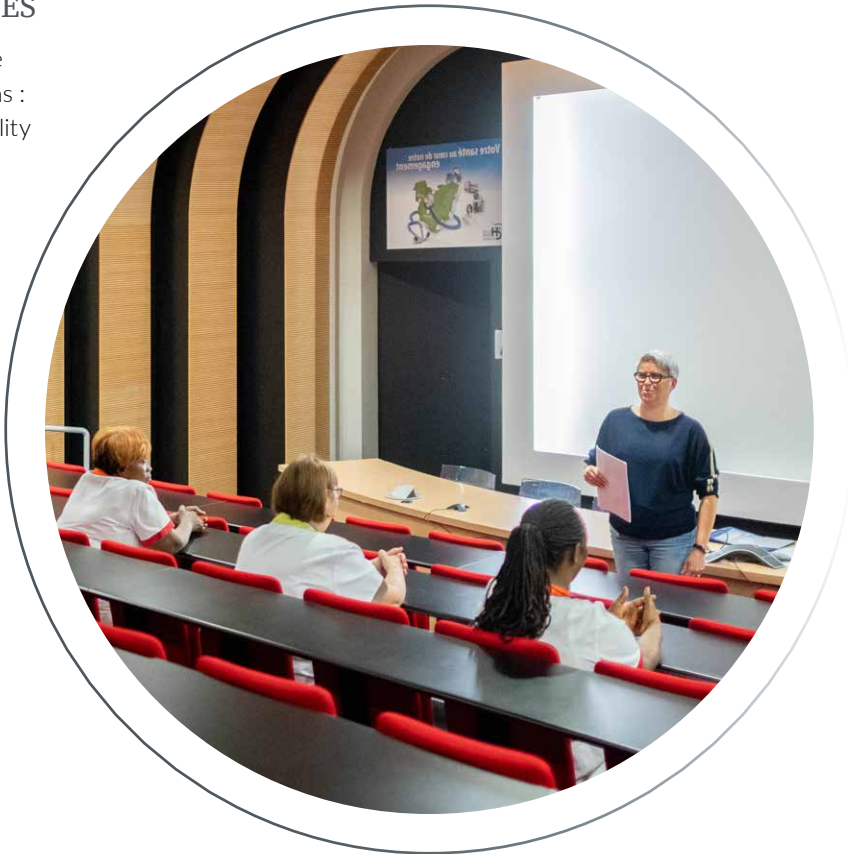
La politique de formation Atalian est un vecteur de performance globale. Elle repose sur trois ambitions : accroître les compétences dans les métiers du Facility Management, diffuser la culture d'entreprise, et accompagner la performance commerciale et opérationnelle du Groupe. En France, les parcours s'appuient sur des certifications reconnues (CQP, TFP). À l'international, nous mobilisons les dispositifs nationaux adaptés aux besoins locaux.

En 2025, Atalian a lancé ATALEARN, sa plateforme LMS, qui propose un catalogue de modules accessibles sur tous supports avec la possibilité de bâtir des parcours certifiants. Ce dispositif s'appuie sur un réseau de formateurs internes renforcé et des outils digitaux performants (GEFLOG pour la gestion de la formation, ATALEARN pour le e-learning).

GESTION DES CARRIÈRES ET FIDÉLISATION

La politique RH d'Atalian prépare l'avenir en gérant les compétences et les parcours dans le cadre d'une démarche GEPP rigoureuse. Les entretiens annuels de performance et les *talent reviews* jouent un rôle clé dans l'épanouissement professionnel des collaborateurs et la fidélisation des talents. En 2025, les *talent reviews* ont été étendues aux directeurs régionaux, directeurs d'exploitation, directeurs d'agence et chargés de clientèle au sein du pôle Propreté, du pôle Maintenance & Energy et d'Atalian Facilities.

L'Atalian Academy, dispositif phare de préparation de la relève, propose des parcours structurés — Devenir Chargé-e de clientèle, Devenir Directeur-riche d'Agence — pour détecter et faire grandir les talents. Son déploiement multipôles et international s'accélère en 2025.



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.

Développer les compétences à travers Atalian Academy, les dispositifs certifiants (CQP, TFP) et ATALEARN.

Favoriser la mobilité interne et donner de la visibilité sur les opportunités de carrière via ATALINK.

Promouvoir l'alternance et les parcours qualifiants pour renforcer l'employabilité des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

NOS OBJECTIFS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 1 Temps moyen de recrutement**
OBJECTIF. < 45 jours par poste.
- 2 Taux de mobilité interne**
OBJECTIF. Encourager la mobilité interne pour enrichir les compétences dans tous les métiers.
- 3 Pourcentage de postes clés couverts par un plan de succession**
OBJECTIF. Garantir la continuité des activités et sécuriser la performance à horizon 2028.
- 4 Nombre de bénéficiaires Atalian Academy**
OBJECTIF. Offrir des parcours motivants à un nombre croissant de collaborateurs, avec déploiement multipôles et international.
- 5 Pourcentage d'employés formés / Heures de formation par employé**
OBJECTIF. 100 % des collaborateurs formés sur 2 ans d'ici 2030.
- 6 Nombre d'alternants par an / Taux de transformation en CDI**
OBJECTIF. Accueillir chaque année un nombre significatif d'alternants et transformer les talents formés en collaborateurs pérennes.
- 7 Labels recruteur (HelloWork, Glassdoor, Indeed)**
OBJECTIF. Conserver les labels reconnus, gages d'attractivité et de qualité de nos processus.



AGIR CONCRÈTEMENT POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION



Chez Atalian, la diversité est une richesse et un levier de performance. Avec 155 nationalités représentées et 57 % de femmes dans les effectifs, le Groupe incarne une vision profondément inclusive de l'emploi. Nous veillons à intégrer chaque nouveau collaborateur avec le plus grand soin, convaincus que c'est la clé de la réussite individuelle et collective.

Nous suivons un processus de recrutement équitable et transparent, fondé sur le respect strict du principe de non-discrimination. En France, notre cellule Insertion Emploi déployée au sein de la direction RH travaille avec France Travail, Cap Emploi, les ESAT et les entreprises adaptées. Des formations et des actions d'information sensibilisent régulièrement les collaborateurs à ces enjeux. En 2014, Atalian a signé la Charte de la diversité, réaffirmant publiquement son engagement.



Nos engagements

Garantir un processus de recrutement transparent, respectueux du principe de non-discrimination, avec une équité de traitement de toutes les candidatures.

Renforcer la parité Homme/Femme à tous les niveaux, y compris les postes de cadres et les instances de gouvernance.

Changer le regard sur le handicap, la diversité et l'inclusion par des formations et des actions de sensibilisation régulières.

Développer des partenariats avec les acteurs publics et associatifs pour soutenir l'emploi des publics éloignés.

NOS OBJECTIFS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 1 Montant d'achats (en €) du secteur protégé**
OBJECTIF. Augmentation de 25 % par rapport à 2023 (base : 100 K€) d'ici 2030.
- 2 Proportion H/F chez les cadres et dans les Comex / Codir**
OBJECTIF. Atteindre une parité 40/60 d'ici 2030.
- 3 Pourcentage de personnes en situation de handicap (≥ 6 %)**
OBJECTIF. Favoriser l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap.
- 4 Pourcentage de salariés formés à la diversité et l'inclusion**
OBJECTIF. 100 % des employés formés d'ici 2030.



SOUTENIR LE DÉPLOIEMENT DE NOUVELLES TECHNOLOGIES



La transformation digitale constitue un levier essentiel pour moderniser nos pratiques, fluidifier nos processus et offrir à nos équipes des outils performants et accessibles. L'ensemble des collaborateurs du Groupe est concerné par un changement profond de la façon de travailler, d'échanger et d'être formé.

En 2025, Atalian a déployé une feuille de route digitale ambitieuse — Salesforce, iAuditor, Nomadia, Esker, Data Platform, futur ERP et SIRH — pour simplifier le quotidien, fiabiliser la donnée et accélérer les décisions. Des solutions RH déjà en place — Chronotime, MyPeopleDoc, GEFLOG — renforcent la gestion de proximité. La plateforme ATALEARN accélère l'acculturation digitale par le e-learning et des contenus spécifiques.

Notre ambition est de construire un groupe résolument « digital-first », où les technologies — robotique, automatisation, 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 sans créer de fracture numérique.



Nos engagements

Donner accès à un maximum de salariés à des formations digitalisées via ATALEARN et les dispositifs de e-learning.

Former massivement nos collaborateurs aux outils numériques et aux nouveaux usages (robotique, IA, automatisation).

Minimiser la fracture numérique pour toutes les typologies d'emplois et niveaux de responsabilité.

Développer une culture d'innovation et de maîtrise digitale accessible à tous.

NOS OBJECTIFS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 1 Heures de formation e-learning / Nombre de salariés formés en e-learning**
OBJECTIF. 50 % de salariés ayant réalisé une formation en e-learning sur l'année en 2030.
- 2 Pourcentage de salariés formés aux outils digitaux et nouvelles technologies**
OBJECTIF. 25 % par an de salariés concernés formés aux outils digitaux et nouvelles technologies d'ici 2030.

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL



Chez Atalian, l'engagement en faveur d'un dialogue social ouvert et transparent est un axe fondamental de notre stratégie. Les relations sociales au sein du Groupe reposent sur un dialogue permanent, tant au niveau national que régional, et sur la négociation collective au niveau central, avec un renforcement du rôle des représentants syndicaux et de leurs moyens.

Au sein de ses entités les plus importantes, Atalian garantit la permanence du dialogue social grâce à des relais syndicaux de proximité en régions, véritables courroies de transmission avec les délégués syndicaux centraux. Les CSE centraux sont présidés et animés par la direction RH du siège. Les négociations collectives centrales sont conduites dans un souci de maîtrise des avancées sociales en corrélation avec les négociations de branches. Les « causeries » auprès de nos agents constituent des moments d'échanges essentiels permettant une communication ascendante et descendante à tous les niveaux de l'organisation.



Nos engagements

Assurer un dialogue social régulier avec nos représentants du personnel élus (CSE), transparent et respectueux, dans tous nos pays.

Être à l'écoute des élus et construire un partenariat fondé sur la confiance et la transparence.

Fixer et négocier avec les instances représentatives sur l'emploi, la formation, la qualité de vie au travail, les salaires et l'égalité professionnelle.

NOS OBJECTIFS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 1

Nombre de réunions avec les représentants du personnel
OBJECTIF. 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.
- 2

Pourcentage de salariés couverts par des accords collectifs
OBJECTIF. Couvrir 100 % des employés du Groupe par des accords collectifs (développement de carrière, santé & sécurité, diversité) d'ici 2030.



LUTTER ACTIVEMENT CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS



Chez Atalian, nous nous engageons formellement à prévenir et éliminer le travail forcé, le travail des enfants et toute forme d'esclavagisme moderne. Les conventions de l'OIT n°29, n°105, n°138 et n°182 sont appliquées sans exception au sein du Groupe. Des formations récurrentes permettent de sensibiliser nos collaborateurs et de détecter toute situation non conforme à ces principes fondamentaux.

L'ensemble de nos fournisseurs est soumis à notre code de conduite et doit respecter notre politique d'achats responsables. Nous attendons de nos partenaires qu'ils s'engagent à prévenir et éliminer le travail des enfants et le travail forcé dans toute leur chaîne de valeur.

Nos engagements

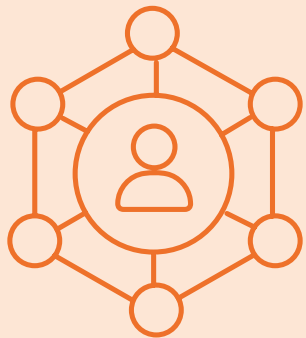
Tolérance zéro au travail forcé, au travail des enfants et à l'esclavagisme moderne, sur l'ensemble de nos territoires et de notre chaîne de valeur.

NOS OBJECTIFS ET INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- 1

Nombre de salariés sensibilisés aux risques relatifs au travail forcé et au travail des enfants
OBJECTIF. D'ici 2027 : 100 % des employés informés et engagés envers la politique de tolérance zéro.
- 2

Nombre de recruteurs formés au travail forcé et au travail des enfants
OBJECTIF. D'ici 2027 : 100 % des recruteurs et managers formés sur ces thématiques.



NOTRE GOUVERNANCE RH

Le Directeur des Ressources humaines Groupe est responsable de la mise en œuvre de la politique Ressources humaines et sociale, en étroite collaboration avec les DRH de chaque pays. Cette politique est déclinée localement par les DRH des divisions et de pays, et chapeaute toutes les politiques RH thématiques existantes.

Cette politique est communiquée à tous les collaborateurs lors de leur arrivée chez Atalian et reste accessible sur les sites intranet et internet du Groupe. Une révision annuelle est effectuée pour contrôler la pertinence des objectifs ou en cas de changement majeur dans les opérations.

4 AGIR AU QUOTIDIEN DANS LE RESPECT DE LA PLANÈTE

RÉDUIRE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

54

PRIVILÉGER LES ACHATS RESPONSABLES

62

ACTIVER UNE DÉMARCHE D'INNOVATION
AMBITIEUSE ET PRAGMATIQUE

64



atalian@chronopost

RÉDUIRE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Atalian agit concrètement pour limiter son empreinte carbone – un axe fort de sa stratégie RSE –, accompagner ses clients dans leur trajectoire de décarbonation et contribuer à lutter contre le changement climatique. Signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2012, le Groupe aligne ses actions sur les ODD (Objectifs de Développement Durable) du Pacte Mondial et les principes de la norme ISO 26000. En 2025, Atalian a franchi des étapes décisives dans cette démarche, en se dotant d'outils structurants et en s'engageant dans des référentiels reconnus internationalement.

2025. DES ACTIONS MARQUANTES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

CRÉATION DE LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE GROUPE

2025 marque une étape majeure dans la stratégie environnementale d'Atalian. Le Groupe s'est doté de sa première **politique environnementale Groupe**, signée par le Président Exécutif Quentin Vercauteren Drubbel et mise en œuvre en février 2026.

Ce document fondateur concerne l'ensemble des entités du Groupe sans exception, et s'adresse à tous les collaborateurs quel que soit leur statut, leur métier ou leur lieu de travail. Il constitue un cadre de référence commun pour les collaborateurs, mais aussi pour les clients, fournisseurs et partenaires d'Atalian.

La politique environnementale du Groupe s'articule autour de **4 leviers stratégiques** :



“L’environnement occupe une place centrale dans notre feuille de route RSE et bénéficie, année après année, de plans d’action renforcés pour intégrer les enjeux climatiques, énergétiques et de biodiversité dans nos choix opérationnels.”

Alexandra FICHELSON
Directrice RSE
et Relations Investisseurs



Elle fixe des **objectifs chiffrés et datés** dans tous les domaines : flotte de véhicules (100% électrique ou hybride d'ici 2030), consommation énergétique (–40% d'ici 2030 vs 2023), déchets (>50% valorisés d'ici 2030), produits de nettoyage (100% écolabellisés d'ici 2030), tenues professionnelles (70% recyclées ou recyclables dès 2027), fournisseurs (90% impliqués dans un programme de réduction GES d'ici 2030), certification ISO 14001 (>80% des sites d'ici 2030).

La gouvernance de cette politique est assurée par la direction RSE, appuyée par un comité de pilotage réunissant toutes les directions fonctionnelles (QHSE, RH, Achats, Juridique, Commercial, Opérations), qui se réunit au minimum chaque trimestre.

ENGAGEMENT DANS LA DÉMARCHE ACT PAS À PAS

En 2025, Atalian a intégré la démarche **ACT Pas à Pas (Accelerating Climate Transition)**, référentiel co-développé par l'ADEME et le CDP (Carbon Disclosure Project), reconnu comme l'un des cadres les plus rigoureux d'évaluation de la stratégie climatique des entreprises.

Concrètement, ACT Pas à Pas permet à Atalian de :

- évaluer de manière indépendante et sectorielle l'alignement de sa stratégie climatique avec les objectifs de l'Accord de Paris (limiter le réchauffement à 1,5°C),
- structurer son plan de transition bas-carbone autour d'indicateurs précis et auditables, couvrant l'ensemble des scopes 1, 2 et 3,
- identifier les écarts entre les ambitions déclarées et les actions concrètes déployées, et prioriser les chantiers à fort impact,
- démontrer à ses clients, investisseurs et partenaires la crédibilité et la robustesse de son engagement climatique,
- préparer la validation de ses objectifs SBTi (Science Based Targets initiative).

La démarche ACT Pas à Pas s'inscrit pleinement dans la trajectoire de décarbonation d'Atalian : **–42 % sur les scopes 1 & 2 et –25 % sur le scope 3 d'ici 2030 par rapport à 2023**. Elle constitue un outil de pilotage et de crédibilisation qui vient renforcer les engagements pris dans le cadre de la feuille de route IMPACTS.

MISE À JOUR DE LA POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES

La politique Achats responsables du Groupe a été actualisée en 2025 pour intégrer pleinement les objectifs environnementaux et de décarbonation de la feuille de route IMPACTS. Elle constitue le pendant opérationnel de la politique environnementale Groupe, en traduisant les engagements en critères concrets de sélection et d'évaluation des fournisseurs.

- Intégration systématique d'un **questionnaire d'auto-évaluation RSE** dans tous les appels d'offres nationaux (pondération minimum 15%).
- Sélection prioritaire de fournisseurs **certifiés ISO 14001** et engagés dans une démarche d'éco-conception.
- Objectif : 90% des fournisseurs stratégiques impliqués dans un **programme de réduction des émissions GES** d'ici 2030.
- Préférence aux achats de proximité : 50% des fournisseurs à **moins de 100 km des agences** d'ici 2030.



CHIFFRES CLÉS

5 293 heures de formation dédiées à l'environnement

–24 % Réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe depuis 2023

Près de **50 %** d'achats de papiers certifiés FSC

18 certifications ISO 14001 dans le Groupe



BILAN CARBONE –
RÉSULTATS ET TRAJECTOIRE

Le Groupe publie chaque année son bilan carbone sur les 3 scopes, conformément à la méthodologie GHG Protocol et à la méthode du Bilan Carbone de l'ADEME. L'année 2023 constitue l'année de référence des objectifs de décarbonation du Groupe.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DU GROUPE
(EN TCO₂e)

Scope	2023 (réf.)	2024	2025
Scope 1 Émissions directes (flotte, sources fixes)	18 785	19 540	19 961
Scope 2 Consommation d'énergie des bâtiments	1 410	240	800
Scope 3 Autres émissions indirectes	179 094	162 581	130 429
TOTAL	199 289	182 361	151 190

DES OBJECTIFS DE DÉCARBONATION AMBITIEUX
(TRAJECTOIRE SBTi)

-42 %

Scopes 1 & 2
d'ici 2030 vs. 2023

-25 %

Scope 3
d'ici 2030 vs. 2023



SCOPE 1

Émissions directes de gaz à effet de serre produites par le Groupe : combustion de carburants fossiles (gaz, fioul, essence...) sur les sites et dans les véhicules.



SCOPE 2

Émissions indirectes de GES associées à la production d'électricité, de chaleur, de vapeur ou de froid achetées et consommées par le Groupe.



SCOPE 3

Autres émissions indirectes de GES liées aux transports et aux achats du Groupe qui sont émises par des sources ne lui appartenant pas et qu'il ne contrôle pas directement. Ces émissions couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur, en amont (fournisseurs) et en aval (clients, fin de vie des produits).

NOS PLANS D' ACTIONS PAR SCOPE

SCOPE 1 DÉCARBONATION DE LA FLOTTE
ET DES OPÉRATIONS

La flotte de véhicules représente la principale source d'émissions directes du Groupe (9,4 % du total en 2023). Atalian a engagé un programme structuré de verdissement et d'optimisation :

- Achat de véhicules équipés de boîtes de vitesses robotisées pour une consommation optimisée ;
- Suivi des consommations de l'ensemble du parc via des outils dédiés (Ecoscore, Carbon Tracker) ;
- Sensibilisation annuelle et formations à l'éco-conduite pour tous les conducteurs ;
- Optimisation de l'implantation des agences pour réduire les distances parcourues ;
- Notre objectif : une flotte 100 % électrique ou hybride d'ici 2030.



SCOPE 2 ÉNERGIE DES BÂTIMENTS

En 2024, Atalian a basculé l'ensemble de ses contrats énergétiques en France vers des sources 100 % renouvelables (électricité et gaz verts), réduisant considérablement les émissions de scope 2 (de 1 410 à 240 tCO₂e). Les actions se poursuivent en 2025 :

- Généralisation progressive des contrats d'énergie verte à l'ensemble des implantations internationales ;
- Formation aux écogestes dans les bâtiments et agences ;
- Audits énergétiques réguliers prévus tous les 5 ans à partir de 2027 ;
- Objectif : -40 % de consommation électrique et gaz des bâtiments d'ici 2030 vs. 2023.



SCOPE 3 CHAÎNE DE VALEUR ET ACHATS RESPONSABLES

Le scope 3 représente 86,3 % des émissions du Groupe et les achats comptent pour 67 % des émissions du scope 3. Pour réduire les émissions du scope 3, Atalian actionne l'ensemble des leviers disponibles :

- Politique d'achats responsables : préférence aux fournisseurs à transport décarboné, critères RSE dans les appels d'offres ;
- Préférence pour les achats de proximité (objectif : 50 % des fournisseurs à moins de 100 km des agences d'ici 2030) ;
- Promotion de la mobilité durable : transports en commun, covoiturage, éco-conduite ;
- Politique d'économie circulaire : Réparer – Réutiliser – Réduire pour allonger la durée de vie des équipements ;
- Réemploi ou recyclage de 60 % des équipements en fin de vie via des filières spécialisées d'ici 2030 ;
- À partir de 2027, 70 % des tenues professionnelles achetées fabriquées à partir de matières recyclées ou recyclables.



DES SERVICES INNOVANTS DÉDIÉS À LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DE NOS CLIENTS

Au-delà de la réduction de sa propre empreinte, Atalian accompagne activement ses clients dans leur trajectoire de décarbonation grâce à une offre de services innovants dédiés à la performance environnementale.

ERGELIS – GESTION INTELLIGENTE DE L'ÉNERGIE DES BÂTIMENTS

Avec son offre Maintenance & Énergie et la solution Ergelis, Atalian est un acteur innovant de la gestion de l'énergie des bâtiments. Cette offre, intégrant des technologies digitales, permet de :

- collecter en temps réel les données d'occupation et de fonctionnement des bâtiments,
- traiter et analyser ces données pour optimiser le pilotage énergétique,
- accompagner les clients dans le respect du Décret BACS et du Décret Tertiaire,
- réduire significativement la consommation d'énergie et les émissions des bâtiments clients.

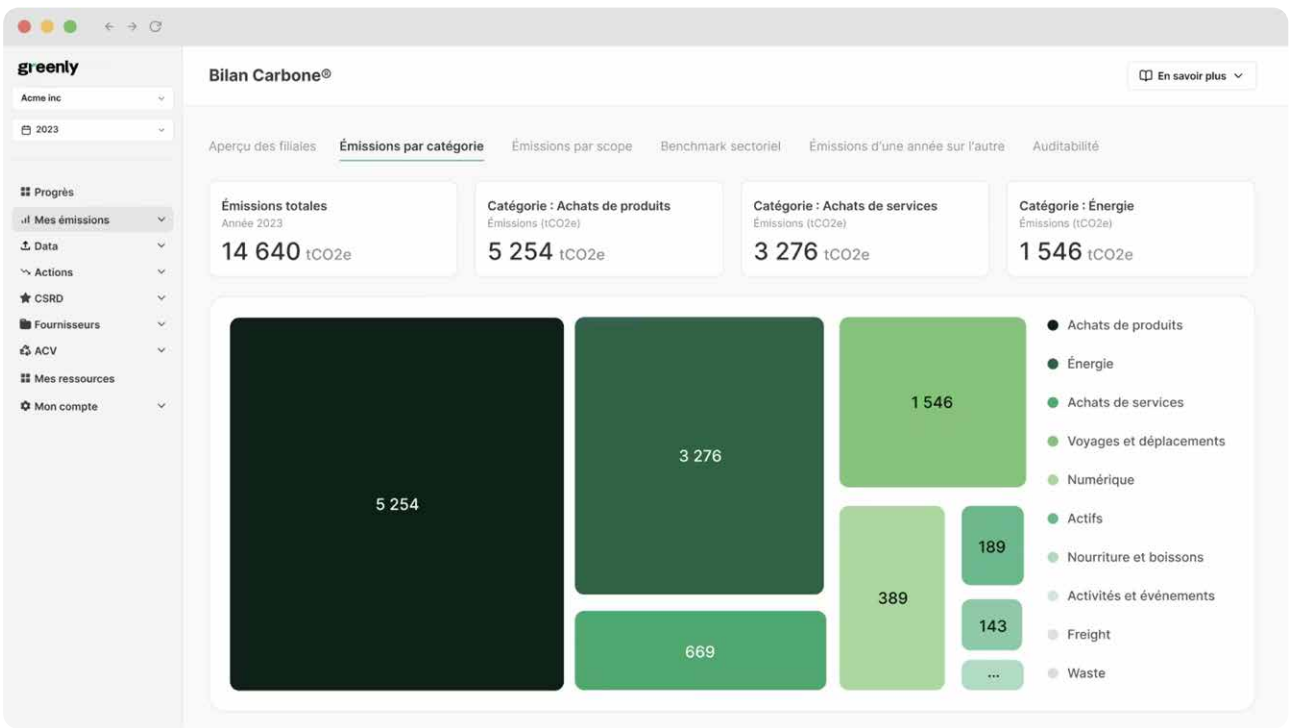
Les Energy Managers du Groupe, professionnels du bâtiment en exploitation, aident leurs clients à atteindre leurs objectifs d'efficacité énergétique et à rendre leurs bâtiments plus durables.

PARTENARIAT GREENLY – ANALYSE DU CYCLE DE VIE DES PRESTATIONS

Atalian a développé un partenariat stratégique avec **Greenly**, spécialiste du calcul d'empreinte carbone, pour proposer à ses clients une approche novatrice de mesure de l'impact environnemental des prestations de Facility Management :

- Calcul de l'analyse du cycle de vie (ACV) des prestations sur les sites clients ;
- Quantification précise des émissions de CO₂ associées à chaque prestation (nettoyage, maintenance, sécurité...) ;
- Mise à disposition d'une calculatrice dédiée permettant aux clients de visualiser l'impact de leurs choix ;
- Déploiement prévu en 2025 chez de nombreux clients supplémentaires.

Cet outil positionne Atalian comme le partenaire de la transition écologique de ses clients, en leur fournissant des données fiables et comparables pour piloter leur décarbonation. L'objectif à horizon 2030 est de **proposer systématiquement l'ACV ou un bilan carbone à l'ensemble des nos clients.**



PRODUITS ÉCOLABELLISÉS ET HYGIÈNE RESPONSABLE

Pour ses activités de nettoyage, le Groupe propose systématiquement des produits éco-responsables : moins consommateurs d'eau, moins nocifs pour l'homme et l'environnement, formulés à partir d'ingrédients d'origine naturelle, sans substances controversées (perturbateurs endocriniens, CMR). La démarche de rationalisation porte sur :

- des produits d'entretien concentrés et écolabellisés réduisant les emballages et les livraisons fournisseurs,
- une formation systématique des agents à l'utilisation écoresponsable des produits et machines,
- des consommables sanitaires certifiés FSC (Forest Stewardship Council),
- l'achat progressif de machines électriques ou à faible émission (objectif : 100 % des nouvelles machines d'ici 2030),
- l'objectif de 100 % d'achats de produits non spécifiques de nettoyage écolabellisés, éco-cert ou sans pictogramme de danger d'ici 2030.



TRI ET RECYCLAGE DES DÉCHETS

Dans le cadre de ses prestations, Atalian applique une politique rigoureuse de gestion des déchets :

- Traitement des déchets produits sur les sites clients, soit via les filières mises en place sur site, soit via des partenaires avec lesquels le Groupe a conclu des accords-cadres ;
- Travail avec des organismes de collecte spécialisés pour certains déchets spécifiques
- Formation et sensibilisation continue des équipes au tri et aux écogestes ;
- Suppression progressive du plastique à usage unique dans les espaces Atalian ;
- Objectif : un taux de valorisation ou de recyclage supérieur à 50 % des déchets issus des propres activités d'ici 2030.

La réglementation de plus en plus contraignante en matière de tri favorise la généralisation de concepts standardisés, dont Atalian accompagne le déploiement auprès de ses clients.



UN ENGAGEMENT GROUPE DÉCLINÉ LOCALEMENT

Atalian Agit concrètement pour limiter son empreinte carbone – un axe fort de sa stratégie RSE –, accompagner ses clients dans leur trajectoire de décarbonation et contribuer à lutter contre le changement climatique. Signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2012, le Groupe aligne ses actions sur les ODD (Objectifs de Développement Durable) du Pacte Mondial et les principes de la norme ISO 26000. En 2025, Atalian a franchi des étapes décisives dans cette démarche, en se dotant d'outils structurants et en s'engageant dans des référentiels reconnus internationalement.

FRANCE

DIGITALISATION ET ÉCO-CONDUITE

En France, Atalian a déployé en 2025 plusieurs actions concrètes pour **réduire son empreinte carbone opérationnelle** :

- Déploiement de solutions de digitalisation des opérations, réduisant les déplacements inutiles et les impressions ;
- Sensibilisation annuelle et formation à l'éco-conduite pour l'ensemble des conducteurs du parc ;
- Achat de véhicules à boîte de vitesses robotisée pour optimiser la consommation ;
- Suivi des consommations du parc via des outils dédiés (Ecoscore, Carbon Tracker) ;
- Optimisation de l'implantation des agences pour réduire les distances parcourues.



TURQUIE

PLUS DE DURABILITÉ AVEC LES VÉHICULES ÉLECTRIQUES

En Turquie, Atalian contribue activement à la transition bas carbone du Groupe avec l'introduction de véhicules Tragger Pro Series, 100 % électriques, dédiés à la collecte des déchets. Cette initiative réduit significativement les émissions de GES mais également les nuisances sonores sur site, tout en améliorant l'efficacité opérationnelle. Elle illustre l'engagement du Groupe à déployer **des solutions concrètes en faveur de l'environnement**, en alignant ses opérations locales sur des standards internationaux exigeants et mesurables. En Turquie, l'innovation responsable devient ainsi un levier de performance durable au service de nos clients et des territoires.



FRANCE

PRÉPARATION À L'EXTENSION DU PÉRIMÈTRE ISO 14001

Atalian prépare une extension significative de son périmètre de certification ISO 14001 à l'horizon 2027, dans une logique de couverture progressive de l'ensemble de ses sites et agences, pour atteindre l'objectif de plus de 80 % certifiés d'ici 2030.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

BÉNÉVOLAT AU SERVICE DE L'ENVIRONNEMENT

En République Tchèque, à l'occasion du Jour de la Terre (22 avril), plus de 150 collaborateurs Atalian se sont mobilisés à travers le pays pour nettoyer des espaces publics, dont le lotissement Jižní Město à Prague. La filiale tchèque du Groupe a lancé cette initiative de bénévolat, **Orange Way**, qui unit les collaborateurs, leurs familles, amis et partenaires commerciaux dans un effort commun pour prendre soin de leur environnement. Ce projet repose sur une idée simple mais puissante : « *Orange Way, c'est s'occuper ensemble et volontairement de ce qui nous tient à cœur.* »



BELGIQUE

INSTALLATION DE PANNEAUX SOLAIRES

En 2025, Atalian Belgique a franchi une étape concrète dans sa transition énergétique avec l'installation de **82 panneaux solaires Trina Solar (455 Wp)** sur le toit plat du site de Proeftuinstraat à Gent. Cette installation de **37,3 kWp**, équipée d'un onduleur SMA Sunny Tripower X 25, permettra de produire environ **32 600 kWh par an**, couvrant 74 % des besoins du site en autoconsommation et réduisant les prises sur le réseau de près de 50 %. Couplée à 8 bornes de recharge véhicules électriques Smappee EV Wall Business (11 kW, avec load balancing). Sur 20 ans, le projet permettra d'éviter l'émission de **219 tonnes de CO₂**.



PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE ECOVADIS – VOLET ENVIRONNEMENT

En 2026, Atalian a obtenu score de 63/100 sur le volet Environnement de la certification EcoVadis qui place le Groupe très au-dessus de la moyenne des entreprises évaluées par EcoVadis et contribue à l'obtention du statut Bronze Ecovadis avec un score global de 68/100. Dans son secteur d'activité, Atalian figure parmi le Top 14% des entreprises évaluées par EcoVadis (score global).



PRIVILÉGIER LES ACHATS RESPONSABLES



Guillaume BOURGER
Directeur des Achats Groupe

Les critères ESG s’imposent désormais comme des critères de sélection sans concession dans nos décisions d’achat.”



UNE STRATÉGIE D’ACHATS RESPONSABLES AU CŒUR DE LA POLITIQUE RSE ATALIAN

La stratégie d’achats responsables constitue un pilier majeur de la politique RSE du groupe Atalian. Elle contribue pleinement à sa performance globale et à son engagement en faveur du développement durable. Fondée sur la politique Achats responsables encore renforcée en février 2026 et sur la feuille de route IMPACTS, elle s’étend désormais à l’ensemble des entités du Groupe, sans exception, et concerne tous les collaborateurs impliqués dans les processus d’achat, quels que soient leur niveau de responsabilité ou leur pays d’intervention.

DIX ENGAGEMENTS POUR UNE PERFORMANCE DURABLE

La politique Achats responsables Atalian structure son action autour de **dix engagements** couvrant quatre dimensions complémentaires : une gouvernance visant une **performance économique durable**, la **performance sociale**, la **contribution territoriale** et l’**amélioration de l’impact environnemental par l’innovation**. Ces engagements se traduisent par des objectifs chiffrés et des indicateurs de performance suivis régulièrement par la direction des Achats Groupe.

En matière de **gouvernance et d’éthique fournisseurs**, le Groupe vise à ce que **80 % de ses achats** soient réalisés auprès de fournisseurs ayant rempli le formulaire de performance RSE d’ici 2027. Depuis 2025, **100 % des appels d’offres nationaux** en France intègrent un minimum de 15 % de pondération sur des critères RSE dans la note finale du fournisseur. Par ailleurs, 80 % des fournisseurs dont le volume annuel dépasse 10 000 € auront signé le Code de conduite fournisseurs d’ici 2027. La formation des acheteurs constitue également une priorité avec des sessions prévues dans les plans de formation 2026-2027.

DES OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX AMBITIEUX ET MESURABLES

Sur le plan environnemental, le Groupe intensifie ses actions au-delà de l’énergie verte, dont le déploiement, engagé en 2024 pour couvrir 100 % de nos sites français, a été finalisé en 2025. La politique Achats responsables renforcée dans sa dernière version mise à jour en février 2026 fixe des objectifs concrets :

- réduction de 25 % de l’empreinte carbone liée aux achats (scope 3, catégorie 3.1) d’ici 2030, en cohérence avec la trajectoire SBTi du Groupe ; et notamment en **triplant le nombre de véhicules électriques en 2026** ;



UNE ÉNERGIE VERTE DÉPLOYÉE SUR 100 % DE NOS CONTRATS

À titre d’exemple de son engagement environnemental, Atalian a renégocié en 2024 l’ensemble de ses contrats d’énergie, en faisant le choix de basculer à 100 % vers des sources d’électricité et de gaz verts. Cette décision, en plus de renforcer sa démarche environnementale, a permis de réduire les coûts énergétiques grâce à des conditions contractuelles plus avantageuses. Elle illustre parfaitement comment une approche responsable peut aussi être un levier de compétitivité économique et de différenciation.

En 2025, notre politique d’achats responsables modifie concrètement nos pratiques, avec des impacts mesurables à l’échelle du Groupe.”

- 100 % de papiers certifiés FSC achetés d’ici 2026 ;
- 90 % des produits de nettoyage non spécifiques portant un écolabel, éco-cert ou sans pictogramme de danger d’ici 2027 (100 % d’ici 2030) ;
- 50 % des emballages plastiques issus du recyclage d’ici 2028 ;
- 90 % des fournisseurs stratégiques impliqués dans un programme de réduction des émissions de GES à horizon 2030.



Par ailleurs, depuis 2025, toutes les nouvelles autolaveuses acquises par le Groupe sont des modèles connectés, avec un objectif de 100 % d’autolaveuses connectées d’ici 2029. De surcroît, depuis novembre 2025, tous les nouveaux véhicules livrés sont équipés de boîtier de télématique, avec l’objectif de connecter 95 % des véhicules du parc d’ici 2028. Cette démarche s’inscrit dans la logique de l’axe de Progrès de la feuille de route IMPACTS : digitalisation des opérations, gestion intelligente des ressources, réduction des consommations.

PERFORMANCE SOCIALE ET CONTRIBUTION TERRITORIALE

La dimension sociale et territoriale prend une place croissante dans la stratégie achats du Groupe. En 2025, Atalian a engagé un plan de **doublment de ses achats auprès de structures d’insertion, d’entreprises adaptées et d’ESAT** d’ici 2027. Le Groupe se fixe également pour objectif que **50 % de ses fournisseurs soient localisés à moins de 100 km des agences** d’ici 2030, favorisant ainsi le tissu économique local et réduisant l’empreinte logistique.

Sur le plan de la sécurité, le service Achats continue d’intégrer le risque de **troubles musculosquelettiques (TMS)** dans ses critères de sélection des équipements et produits, en lien avec le protocole d’engagement volontaire signé avec la CARSAT. L’objectif est d’atteindre 50 % du volume d’achats réalisé auprès de fournisseurs certifiés MASE ou ISO 45001 d’ici 2027.

LES PRIORITÉS DE LA DIRECTION DES ACHATS EN 2026

En 2026, la direction des Achats Groupe poursuivra quatre priorités majeures :

- former les acheteurs aux achats responsables et lancer la première campagne annuelle de sensibilisation des fournisseurs à la politique achats ;
- accélérer la digitalisation des processus achats : collecte documentaire, analyse de conformité des fournisseurs et flux d’engagement d’achat ;
- déployer les audits RSE fournisseurs auprès des partenaires stratégiques identifiés dans la cartographie des risques du Plan de Vigilance ;
- étendre l’évaluation RSE des fournisseurs à l’ensemble des filiales du Groupe, au-delà du périmètre France.

ACTIVER UNE DÉMARCHE D’INNOVATION AMBITIEUSE ET PRAGMATIQUE



Stéphane GUILLUY
Directeur de l’Innovation
stratégique Groupe

“ Pour Atalian,
chaque innovation
doit être un levier
d’efficience opérationnelle
à court terme.”

L’offre Atalian bénéficie d’une démarche d’innovation structurée, ancrée dans les réalités du terrain et directement alignée sur les attentes du marché. **Pragmatique par principe, ambitieuse par conviction** : le Groupe ne s’intéresse pas à l’innovation pour elle-même, mais pour ce qu’elle apporte concrètement à ses clients, à ses équipes et à sa performance. Chaque solution étudiée doit avoir une application opérationnelle démontrable, une intégration possible dans une offre commercialisable et un impact mesurable.

En 2025, cette démarche a franchi un cap. Le Groupe a formalisé une Roadmap Innovation 2026-2028 articulée autour de quatre axes stratégiques — **Smart Operations, Data-Driven Services, Robotics et Sustainable FM** — adossés à un socle commun **Data & IA**. Deux ambitions guident cette feuille de route : faire de l’innovation un levier d’efficience opérationnelle à court terme, et positionner Atalian comme leader du Smart FM en Europe à horizon 2028.

3 QUESTIONS À STÉPHANE GUILLUY

Dans quel contexte s’inscrit la démarche innovation d’Atalian en 2025 ?

Le secteur du Facility Management est traversé par une transformation profonde et accélérée. L’intelligence artificielle et l’automatisation progressent dans toutes les entreprises, y compris dans notre secteur. La donnée devient un actif stratégique dont la qualité conditionne la performance future. Les systèmes IoT et BMS permettent d’optimiser les opérations en temps réel. La robotique évolue vers des systèmes autonomes multi-tâches capables d’opérer en continu. Et les obligations réglementaires — Décret Tertiaire, BACS, reporting ESG — créent une demande croissante pour des prestataires capables de prouver, chiffres à l’appui, leur contribution à la trajectoire environnementale de leurs clients.

Dans ce contexte, la pression sur les coûts reste le premier driver d’achat en FM — 77 % des décideurs selon CBRE 2025. Mais la capacité à déployer des solutions innovantes s’impose progressivement comme un critère de différenciation entre prestataires. C’est précisément ce levier qu’Atalian entend activer pleinement.

Quelles ont été les innovations marquantes pour le Groupe en 2025 ?

Plusieurs projets engagés en 2024 ont atteint leur maturité opérationnelle en 2025, et de nouveaux chantiers ont été ouverts dans le cadre de la Roadmap Innovation.

DATALIAN : de l’outil à la plateforme

Initié comme outil de planification sous contrainte pour les environnements aéroportuaires, DATALIAN a franchi en 2025 une étape décisive. Enrichi de nouvelles sources de données — flux passagers, historiques d’incidents, données de trafic en temps réel — il est désormais capable d’anticiper les besoins opérationnels avant même qu’ils ne se manifestent. L’intégration de couches IA collaborative permet à nos équipes terrain de recevoir des recommandations contextualisées directement sur leurs terminaux mobiles. DATALIAN constitue désormais le premier cas d’usage concret de ce que sera demain l’axe Smart Operations de notre roadmap.

La robotique : de l’expérimentation au déploiement

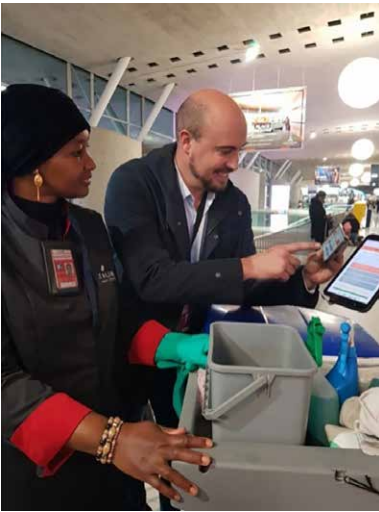
Les robots de service déployés en 2024, dont le Tribot de PUDU Robotics pour le tri sélectif autonome dans les environnements à forte affluence, ont démontré leur fiabilité opérationnelle. En 2025, le Groupe accélère leur déploiement dans de nouveaux sites et engage une réflexion sur la prochaine génération : des robots connectés capables d’assurer un contrôle qualité automatisé 24h/24, ouvrant la voie à un modèle de service continu et augmenté.

La gestion de l’eau : du prototype à l’industrialisation

La solution développée en partenariat avec Matsya® pour une gestion maîtrisée et vertueuse de l’eau — recours à l’eau de pluie pour le nettoyage des sols, réutilisation des eaux de lavage, réduction de la chimie, capteurs de suivi des consommations — a atteint sa phase industrielle. Après 18 mois de développement pour passer du prototype à une machine fabriquée en série, les premières installations ont été opérationnelles en 2025. Ce projet illustre précisément la philosophie d’innovation du Groupe : partir d’un besoin client concret, tester en conditions réelles, industrialiser à l’échelle du Groupe.

La Data comme socle transverse

L’année 2025 a également été consacrée au renforcement de l’infrastructure data du Groupe — condition indispensable pour que les quatre axes de la Roadmap Innovation puissent produire leurs effets. La mise en place d’une Data Platform Groupe, la consolidation des données issues de iAuditor, One Atalian et des outils de gestion terrain, et le démarrage de travaux sur l’interopérabilité IoT/BMS posent les fondations d’un Groupe résolument *data-driven*.

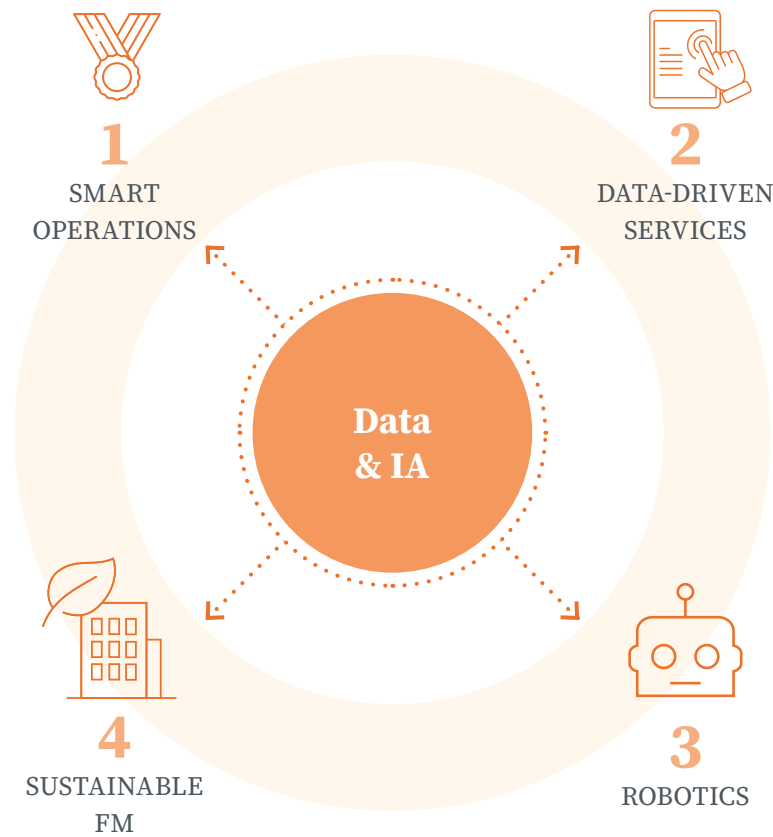


Quelles sont vos priorités pour 2026-2028 ?

Notre feuille de route innovation pour les trois prochaines années s'organise autour d'un principe simple : faire de l'innovation un levier de performance mesurable, et non pas une vitrine technologique. Quatre axes, un socle commun, deux niveaux d'ambition.

La Roadmap Innovation 2026-2028 : quatre axes et un socle commun

La Roadmap Innovation 2026-2028 d'Atalian repose sur un socle transverse Data & IA — infrastructure data, plateformes IA, cybersécurité — qui conditionne la performance de l'ensemble des axes. Elle vise deux leviers de création de valeur complémentaires : l'efficacité opérationnelle à court terme, et le développement de nouveaux services à horizon 2027-2028.



— Axe 01 — Smart Operations : l'IA au service des équipes terrain

Horizon 2026-2028 · Levier : Efficacité opérationnelle

Repenser la façon dont nos équipes opèrent au quotidien, en mobilisant l'IA, la digitalisation et la planification intelligente pour gagner en efficacité, en flexibilité et en qualité de service. L'IA collaborative et agentique guidera nos agents terrain en temps réel, en croisant données opérationnelles, contraintes clients et historiques d'intervention. Les outils de Workforce Management (WFM) et de flex staffing permettront d'adapter en continu les ressources aux besoins réels, réduisant le trop-prêté et les sous-capacités. Le signalement et le traitement des incidents seront progressivement automatisés, libérant nos équipes des tâches administratives pour les recentrer sur la qualité de service.



L'INNOVATION DAY : UN CATALYSEUR D'IDÉES, UNE FABRIQUE DE SOLUTIONS

Porté par la direction de l'Innovation stratégique Groupe, l'Innovation Day est organisé une à deux fois par an. Il réunit les équipes métiers, des partenaires technologiques, des startups innovantes et des clients pilotes pour accélérer le déploiement de solutions concrètes au service de la performance opérationnelle.

En 2025, l'édition de l'Innovation Day a mis à l'honneur des solutions directement issues de la Roadmap : capteurs intelligents pour le pilotage de l'énergie en temps réel, jumeaux numériques pour la maintenance prédictive des équipements, outils de digitalisation de la qualité intégrés à iAuditor, et premières démonstrations de robots connectés en conditions réelles. L'Innovation Day est aussi le lieu où se nouent les partenariats avec des clients pilotes, condition indispensable pour valider les innovations avant leur déploiement à l'échelle Groupe.

— Axe 02 — Data-Driven Services : la donnée du bâtiment comme actif

Horizon 2027-2028 · Levier : Nouveaux services

Collecter et exploiter la data du bâtiment — smart building, smart workplace — pour transformer nos prestations et les adapter en temps réel aux usages réels de nos clients. L'ambition est de passer d'une logique de forfait de moyens à des modèles de services à l'usage, adaptés à l'occupation réelle et engagés sur des résultats mesurables. L'IoT et les systèmes de management du bâtiment (BMS) permettront d'anticiper les besoins, d'optimiser les interventions et de proposer à nos clients des tableaux de bord ESG auditables — répondant à leur croissante obligation de reporting environnemental.

— Axe 03 — Robotics : augmenter l'humain, libérer le potentiel

Horizon 2026-2028 · Levier : Efficacité opérationnelle + Nouveaux services

Déployer la robotique pour libérer nos équipes des tâches dites « 3D » — dangereuses, difficiles, dégradantes — et ouvrir la voie à un service continu, autonome et connecté. La trajectoire est claire : des cobots en soutien à nos agents aujourd'hui, vers des robots connectés et autonomes demain, capables d'assurer un contrôle qualité automatisé 24h/24, puis vers des systèmes humanoïdes polyvalents à l'horizon 2028. Chaque étape de cette progression est conçue pour augmenter la valeur du travail humain, et non pas pour le remplacer.

— Axe 04 — Sustainable FM : la performance environnementale comme service

Horizon 2027-2028 · Levier : Nouveaux services

Optimiser l'ensemble des ressources du bâtiment — énergie, eau, déchets — pour réduire les coûts d'exploitation de nos clients et les accompagner concrètement dans leur trajectoire environnementale. La performance énergétique en temps réel et prédictive constitue la porte d'entrée vers la data du bâtiment et un levier puissant de différenciation commerciale. La gestion de l'eau et des déchets compléteront une offre Sustainable FM cohérente, mesurable et auditable, répondant aux exigences du Décret Tertiaire, du BACS et du reporting ESG.

L'ambition 2028 : devenir le référent du Smart FM en Europe

Au-delà des quatre axes, la Roadmap Innovation Atalian porte une ambition de transformation du modèle. À l'horizon 2028, le Groupe entend positionner l'innovation comme un critère de différenciation commerciale à part entière — non plus une promesse, mais une preuve.

Cela suppose d'industrialiser les cas d'usage à l'échelle du Groupe, de déployer une approche data-driven comme modèle métier, et de faire d'Atalian le partenaire incontournable des clients soumis aux obligations environnementales et réglementaires les plus exigeantes. Le Smart FM — IA, IoT, analyse prédictive, robotique autonome, services environnementaux mesurables — n'est pas une vision lointaine. C'est la feuille de route opérationnelle des trois prochaines années.



5 NOTRE GOUVERNANCE

L'ADMINISTRATION DU GROUPE 70

LE COMITÉ EXÉCUTIF 72

MESSAGE DU GROUP GENERAL COUNSEL 73

ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ 74

DEVOIR DE VIGILANCE 75

CONTRÔLE INTERNE 76



atalian@ST-microelectronics-fr

L'ADMINISTRATION DU GROUPE

La Financière Atalian, holding de tête du Groupe Atalian, est présidée par Roque Consulting S.à r.l.-S. elle-même représentée par Quentin Vercauteren Drubbel en qualité de Président exécutif. Il est actuellement assisté dans ses fonctions par un Conseil de Surveillance, dont les membres sont désignés par l'associé de référence, Atalian Holding 2 S.à r.l.

Cependant, cette gouvernance est amenée à changer à la suite de l'annonce, le 1^{er} juin 2026, de l'accord sur la recapitalisation globale et le changement d'actionnariat du Groupe Atalian.

LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de Surveillance contrôle la gestion de la Société et du Groupe par le Président, le cas échéant, les directeurs généraux, et les autres membres de la direction du Groupe. Le Conseil de Surveillance dispose de la compétence exclusive pour délibérer et voter sur les « Questions réservées » (telles que définies dans les statuts de l'entreprise), examiner les « Sujets à examiner* », et nommer le Président du Conseil de Surveillance.

Les membres du Conseil de Surveillance se sont réunis à 14 reprises durant l'exercice clos au 31 décembre 2025.

Durant cet exercice, ils ont notamment validé :

- Adoption du budget 2025 et du plan à moyen terme 2026/2027 ;
 - Arrêté des comptes annuels 2024 ;
 - Approbation de la communication financière sur les comptes 2024 ;
 - Présentation et validation de la communication aux obligataires sur les comptes trimestriels ;
 - Documents de gestion prévisionnels ;
 - Modalités de fonctionnement entre la Société et son Président Roque Consulting S.à r.l.-S et entre Atalian Europe et Roque Consulting S.à r.l.-S ;
 - Réorganisation du pôle Sûreté/Sécurité ;
 - Présentation de l'évaluation semestrielle de la valeur des titres de la Société établie conformément à l'article 16 du Pacte d'actionnaires ;
 - Plan de modernisation de la Finance France ;
 - Restitution de l'audit sur la situation au Luxembourg ;
 - Autorisation consentie au Président en matière de cautions, avals et garanties, et autres Garanties Maison Mère;
 - Autorisation préalable du Conseil de Surveillance de procéder à la réorganisation des structures juridiques en Pologne ;
 - Présentation et validation de la communication Q2 aux obligataires ;
 - Suivi des contentieux significatifs
 - Autorisation préalable du Conseil de Surveillance de procéder à la création d'une nouvelle filiale à 100 % d'Atalian Maintenance & Energy afférente à la protection incendie ;
- Autorisation préalable du Conseil de Surveillance pour la mise en place de lignes de financement court terme pour la société turque : Atalian Entegre Tesis Yönetimi Hizmetleri Anonim Sirketi ;
 - Mise à jour concernant les projections de liquidités du Groupe ;
 - Lancement d'un audit concernant Atalian Interactive, CSP Maurice ;
 - Lancement d'une nouvelle activité en Belgique ;
 - Fusion de Financière des services FDS dans Atalian Propreté ;
 - Point d'avancement du projet Aurora et création d'un comité ad hoc du Conseil de Surveillance dédié au projet Aurora ;
 - Point d'avancement du plan de transformation ;
 - Présentation du plan d'audit 2026 ;
 - Réorganisation du pôle PPR ;
 - Point de situation concernant la cyber attaque ;
 - Questions diverses :
 - Point cession Myanmar ;
 - Direction Générale du Trésor, point Russie ;
 - États-Unis :
 - Nomination de Norbert Moussart en qualité de Directeur général International.
 - Nomination de Monsieur Jean-Pascal Nepper ;
 - Cession Immeuble Brugmann, et autorisation préalable du Conseil de Surveillance de procéder à la liquidation de Temco
 - Real Estate et AGS Holding ;
 - Ajustement des *Group Approval Rules*.

LA COMPOSITION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Au 31 décembre 2025, le Conseil de Surveillance était composé de 6 membres et d'un censeur :

- Sophie Pécriaux – Présidente
 - Karine Pelamourgues
 - Halim Farajallah
 - Nicolas Lixi
- Jean-Christophe Tortora
 - Jean-Louis Waucquez
 - Jean-Pascal Nepper – Censeur

Conformément à l'annonce de l'accord sur la recapitalisation globale et le changement d'actionnariat du Groupe Atalian, il a été annoncé que le conseil opérationnel principal du Groupe sera un conseil d'administration. Il sera composé d'un minimum de quatre et d'un maximum de cinq administrateurs, dont au moins la moitié seront des administrateurs indépendants non exécutifs. Bernard Gault assurera la présidence du Conseil d'administration.

LES COMITÉS

Le Conseil de Surveillance de la société La Financière Atalian a constitué en application de l'article 17.2.2 de ses statuts, des comités spécialisés chargés d'assurer, dans la limite des attributions du Conseil, le suivi des questions relatives :

- à la pertinence, la permanence et la fiabilité des méthodes comptables en vigueur dans la Société et ses principales filiales,
 - à l'élaboration et au contrôle de l'information financière et comptable,
 - à la mise en œuvre effective et à la revue de l'efficacité :
 - de la cartographie et du contrôle des risques, y compris la revue du plan de vigilance (et à terme de la CS3D),
 - des procédures de contrôle et d'audit interne et externe,
- au suivi de la conformité aux réglementations légales et aux politiques de la Société,
 - au contrôle légal des comptes annuels et, le cas échéant, des comptes consolidés par les commissaires aux comptes,
 - à la nomination des commissaires aux comptes.

Les comités ont pour mission d'assister le Conseil dans l'exercice de ses responsabilités de contrôle, telles que prévues par les statuts de la Société. Ils sont une émanation du Conseil de Surveillance, auquel ils rendent compte. Les comités ne disposent pas de pouvoir de décision propre.

COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS

- Sophie Pécriaux – Présidente du Conseil de Surveillance – Présidente du Comité
- Karine Pelamourgues – Membre du Conseil de Surveillance
- Halim Farajallah – Membre du Conseil de Surveillance

COMITÉ D'AUDIT ET CONFORMITÉ

- Sophie Pécriaux – Présidente du Conseil de Surveillance – Présidente du Comité
- Nicolas Lixi – Membre du Conseil de Surveillance
- Jean-Louis Waucquez – Membre du Conseil de Surveillance

COMITÉ DE LA STRATÉGIE

- Sophie Pécriaux – Présidente du Conseil de Surveillance – Présidente du Comité
- Nicolas Lixi – Membre du Conseil de Surveillance
- Jean-Louis Waucquez – Membre du Conseil de Surveillance

Les comités de réunissent en fonction des besoins et rendent compte au Conseil de Surveillance. Des collaborateurs du Groupe et/ou des experts peuvent être conviés en cas de besoin. Les sujets RSE sont traités par le Comité de la Stratégie.



*Tels que définis dans les statuts de l'entreprise

LE COMITÉ EXÉCUTIF

Le Comité exécutif assure la direction générale du Groupe. Sous la responsabilité du Président exécutif, le Comité exécutif participe à la définition de la stratégie et joue un rôle essentiel dans la coordination entre le Siège et ses filiales mais aussi entre les filiales. Il pilote les activités du Groupe, valide ses principales politiques et veille à leur mise en œuvre. Il fixe les objectifs financiers et opérationnels, évalue les performances et propose les ajustements d'organisation nécessaires.

La composition du Comité exécutif à la date de publication du présent document est la suivante :



Quentin VERCAUTEREN DRUBBEL

Président exécutif

Fort de plus de 20 ans d'expérience dans des fonctions de direction et de transformation, Quentin a accompagné Atalian au cours des 12 dernières années en tant que membre du Conseil d'administration, avant d'en devenir le Président exécutif en avril 2025.



Jean-Baptiste NINEUIL

Directeur financier Groupe

Expert-comptable comptant plus de 15 ans d'expérience dans diverses fonctions financières, Jean-Baptiste occupait auparavant le poste de Directeur financier adjoint du groupe Atalian.



David GUFFROY

Directeur général France

Fort de plus de vingt ans d'expérience dans la conduite de transformations complexes et l'amélioration de la performance opérationnelle et commerciale, David Guffroy a rejoint Atalian courant 2025 en qualité de Chief Operations Officer et a été nommé Directeur général France en 2026.



Norbert MOUSSART

Directeur général International

Fort de plus de 30 ans d'expérience en France et à l'international, Norbert possède une solide expertise en gestion dans les secteurs de la construction, des services, de l'industrie et de la gestion des installations. Il a rejoint Atalian en 2017.



Quentin LIMBOURG

Group Chief Information Officer

Plus de 25 ans d'expérience dans la transformation, la gestion de projets et l'informatique dans les secteurs de la finance et de la construction.



Elizabeth EHRINGER

Directrice des Ressources humaines Groupe

Plus de 30 ans d'expérience à des postes de direction dans le domaine des ressources humaines au sein de groupes internationaux tels qu'Euroapi, NTN, Hager, Waters Corp. Direction d'équipes multiculturelles et gestion de projets de réorganisation en France et à l'étranger.



Philippe JUTARD

Group General Counsel

Plus de 30 ans d'expérience à la tête de services juridiques, de conformité et de contrôle interne au sein de groupes internationaux tels que la Compagnie des Alpes, Total et JCDecaux.

MESSAGE DU GROUP GENERAL COUNSEL

L'année 2025 fut **une année riche et structurante** en matière d'éthique, de conformité et de gouvernance.

Du fait de son implantation en Europe central et orientale, le Groupe a avancé dans un environnement complexe, en conduisant notamment une réflexion approfondie sur les actifs détenus en Russie. Le renforcement des processus, l'harmonisation des pratiques, le déploiement des formations conformité et l'accroissement des contrôles ont été poursuivis pour permettre au Groupe de maîtriser encore mieux ses risques sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et garantir les standards les plus élevés.

L'éthique, la conformité et la gouvernance sont des piliers essentiels de la stratégie de performance durable du Groupe et nous nous efforçons d'aller toujours plus loin dans la consolidation et le déploiement de nos politiques, processus, contrôle et prévention des risques.

Ainsi, à titre d'exemple, l'année 2025 a été marquée en matière de contrôle interne par une harmonisation des pratiques sur l'ensemble de nos territoires, accompagnée de la mise en place d'outils de pilotage renforcés.

Le Groupe a également continué à structurer et renforcer son programme de conformité en effectuant un travail de fond sur les achats pour les intégrer au plus près de nos dispositifs de gouvernance. Nous avons mis en œuvre un programme ambitieux de formation destiné aux personnels à risque. Enfin, nous avons lancé notre plan de vigilance pour prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales.

2026 sera l'année de l'accélération avec le déploiement d'une nouvelle gouvernance, de notre nouveau Code d'éthique, et de la déclinaison de notre plan *Ethic in Action* visant à agir et incarner nos valeurs au plus près du terrain.



Philippe JUTARD
*Group General Counsel
(Legal, Compliance,
Internal Control)*

“2025 fut une
année riche et
structurante en
matière d'éthique,
de conformité et de
gouvernance.”



ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

En 2025, le Groupe a franchi une étape décisive dans la structuration de son dispositif Éthique & Conformité, en l'inscrivant pleinement au cœur de sa stratégie de performance durable. Son dispositif est ainsi devenu un levier de résilience, de différenciation commerciale et de maîtrise des risques, permettant d'adresser les enjeux de transformation d'Atalian.

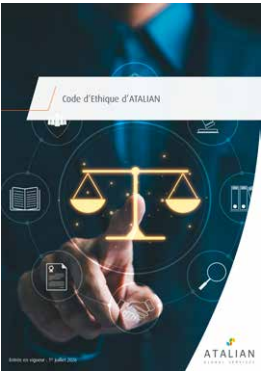
En 2025, lors de l'extinction de l'action publique du fait de l'exécution par Atalian des obligations prévues par la Convention judiciaire d'intérêt public, le Parquet de Paris a salué « l'engagement de l'instance dirigeante » en matière de conformité, notamment au vu du rapport de fin de monitoring de l'Autorité française anticorruption (AFA), qui concluait à la mise en place « d'un dispositif anticorruption renforcé et d'une dynamique de conformité forte ».



Audrey MORIN
Directrice Conformité Groupe

CHIFFRES CLÉS

- 43 signalements reçus sur la ligne d'alerte éthique
- 4 303 clients évalués concernant les risques de conformité
- 37 demandes de dons et sponsoring reçues et analysées



QUESTIONS À AUDREY MORIN

Audrey Morin, Directrice de la Conformité et DPO d'Atalian, revient sur l'année qui vient de s'écouler.

Quelles furent les réalisations concrètes de l'exercice 2025 ?

Tout d'abord, le suivi des derniers plans d'actions d'amélioration continue liés aux engagements pris auprès de l'AFA a permis notamment de mieux intégrer les achats et la nouvelle direction informatique sur les problématiques de prévention et de détection. La mise à jour de la cartographie anti-corruption a aussi été une étape majeure, permettant à la nouvelle direction générale d'avoir une vision claire sur les risques et les enjeux de prévention et de détection, dans une période clé de renouveau.

Comment se matérialise cette vision ?

Notre ambition est simple : faire de l'éthique et la compliance un élément clé de notre marque employeur, un élément différenciant pour nos clients et un élément de gouvernance grâce à une meilleure maîtrise de nos risques.

Comment est mesurée la performance d'Atalian en matière d'éthique et conformité ?

La mesure de notre performance passe notamment par des indicateurs de suivi des campagnes annuelles de formation, de déclaration des situations de conflits d'intérêts, le nombre de clients et fournisseurs vérifiés, ainsi que d'indicateurs liés à notre système d'alerte professionnelle, ceux-ci étant suivis tous les mois par notre Comité de suivi des alertes professionnelles, créé en novembre 2025.

Quelles sont les principales évolutions attendues ?

Tout d'abord, la refonte de notre Code d'éthique pour accompagner la transformation d'Atalian, permettra de diffuser les nouvelles valeurs du Groupe ainsi que les comportements attendus de nos collaborateurs. Ensuite, le déploiement de la nouvelle solution de vérification des tiers est attendu en 2026, pour une évaluation plus rapide et exhaustive. En outre, un chantier lié à l'amélioration de la protection des données personnelles sera ouvert en 2026. Un travail important sera fait concernant nos outils et le digital afin de simplifier les processus d'analyse et de validation des sujets de compliance. Enfin, la nouvelle cartographie des risques 2025 sera déclinée en plans d'actions, notamment en matière de formation, d'actions de communication, et de renforcement des contrôles comptables.

DEVOIR DE VIGILANCE

Le devoir de vigilance s'inscrit pleinement dans l'ambition du Groupe de faire de l'éthique et de la conformité un levier de résilience, de performance durable et de confiance avec l'ensemble de ses parties prenantes.

RECENSER LES RISQUES RELEVANT DU DEVOIR DE VIGILANCE

En 2025, Atalian a publié son plan de vigilance, ce qui a permis de recenser l'ensemble des risques auxquels le Groupe est exposé en matière de droits humains, de santé, de sécurité et d'environnement, et d'identifier des actions de remédiation ou de prévention.

SUIVRE ET PRÉVENIR LES RISQUES SUR TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

La direction de la Conformité et la direction de la RSE travaillent conjointement pour que le suivi et la prévention des risques identifiés dans le cadre du devoir de vigilance soient cohérents avec l'analyse de double matérialité et la feuille de route RSE du Groupe.

Les plans d'actions élaborés dans le cadre de la stratégie RSE du Groupe contribuent à maîtriser différents risques relevant du devoir de vigilance. Atalian déploie notamment en France une stratégie d'achats responsables et d'évaluation RSE des fournisseurs (via des questionnaires) qui a vocation à être étendue à l'ensemble du Groupe. Le Code de conduite fournisseurs est un élément déterminant de la relation avec nos fournisseurs qui doivent le signer avant tout référencement.

De plus, le Groupe en 2025 a décidé d'inclure la santé et la sécurité dans les éléments qualitatifs qui doivent être pris en compte lors de l'évaluation des opportunités commerciales.

CONTINUER À RENFORCER LES POLITIQUES DE PRÉVENTION EN 2026

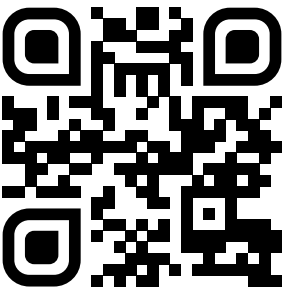
Afin de renforcer les politiques de prévention des atteintes liées au devoir de vigilance, le Comité éthique et compliance du Groupe a validé en décembre 2025 la mise en place d'un Comité opérationnel vigilance, se réunissant tous les deux mois. Il aura la charge d'assurer la bonne gestion des plans d'actions ainsi que le suivi des indicateurs de suivi et de performance. En parallèle, le Comité éthique et compliance a validé une évaluation des risques liés au devoir de vigilance en 2026 dans les pays où le Groupe est implanté hors de France. Cette évaluation qui viendra mettre à jour le plan vigilance Groupe permettra d'assurer une harmonisation des mesures de prévention et de pilotage des programmes concernés par les problématiques de respect des droits humains, de santé, de sécurité et d'environnement.



UNE LIGNE D'ALERTE OUVERTE À TOUS NOS TIERS

Atalian a revu en 2025 sa plateforme qui permet de signaler tout manquement à ses politiques et à la loi. Cela a permis de mettre en janvier 2026 à la disposition des employés et des parties prenantes une plateforme plus simple d'utilisation.

Cette initiative reflète l'engagement du Groupe de maintenir les standards les plus élevés en matière d'éthique et de conformité.



CONTRÔLE INTERNE



Christophe AMABIT
Group Senior Internal Control
Manager

En 2025, Atalian a franchi un nouveau degré dans la maturité de son dispositif de contrôle interne en consolidant ses processus de surveillance aux bornes du Groupe. Cette dynamique, centrée sur l'harmonisation des pratiques au sein de chaque pays, demeure le garant indispensable de la maîtrise de nos risques, de la pleine fiabilité de nos rapports financiers et extra-financiers, ainsi que de la protection rigoureuse des actifs du Groupe.

Sous l'impulsion d'une nouvelle gouvernance, la direction du Contrôle interne est rattachée au Group General Counsel du Groupe depuis 2025, garantissant ainsi une indépendance accrue dans ses missions. Son architecture opérationnelle repose sur deux pôles régionaux : cette structure permet d'allier agilité locale et cohérence normative globale. Chaque pôle est piloté par un manager Contrôle interne, garant du déploiement des standards du Groupe et partenaire privilégié des directions locales dans la mise en œuvre des plans d'action.

Le dispositif a franchi une étape majeure de sa modernisation avec le recours à la plateforme digitale Workiva, désormais complété par des tableaux de bord interactifs. Ces outils de pilotage offrent une vision consolidée et en temps réel de la maturité des contrôles par pays. Cette transformation numérique permet d'accroître la pertinence de nos travaux, d'automatiser le suivi des indicateurs clés et de concentrer nos interventions sur les zones de risques prioritaires.

DES POLITIQUES ET DES PROCÉDURES RENFORCÉES

En 2025, le Groupe a consolidé son dispositif de contrôle interne à travers des projets structurants qui témoignent de notre dynamique de progrès continu. Cette implication stratégique dans la transformation du Groupe s'est concrétisée par plusieurs axes majeurs :

- Dans le cadre du renforcement de notre gouvernance, la direction du Contrôle interne a piloté la refonte globale des règles d'approbation du Groupe, applicables au 1^{er} janvier 2026. Ce nouveau cadre de délégation, validé par la direction générale, vise à sécuriser la prise de décision et à instaurer une culture de responsabilité partagée au sein de l'ensemble de nos entités. Des sessions de formation ont permis de diffuser largement les bonnes pratiques de gouvernance du Groupe.
- Mise à jour de procédures relatives à l'établissement de l'information comptable et financière, à la sécurité des systèmes d'information et aux processus opérationnels afin d'assurer la cohérence des traitements à tous les niveaux du Groupe.
- Refonte de la politique de Contrôle interne Groupe pour l'aligner sur notre nouvelle organisation. Cette politique réaffirme notre rôle de partenaire stratégique entre surveillance, évaluation des risques et assistance opérationnelle tout en renforçant le dialogue avec les instances dirigeantes et le Comité d'audit.
- Actualisation de la politique de contrôles comptables Anticorruption, avec l'aval de la direction générale et de la direction financière, renforçant ainsi le socle de conformité et de vigilance sur l'ensemble de nos opérations mondiales.

UNE VIGILANCE ACCRUE POUR UNE CROISSANCE SÉCURISÉE

La direction du Contrôle interne Groupe a procédé en 2025 à l'évaluation de plus de 300 contrôles, sur l'ensemble des pays, couvrant nos 7 processus clés : environnement de contrôle, finances, ressources humaines, achats, ventes, systèmes d'information et fiscalité.

En 2025, Atalian a renforcé son architecture de contrôle autour de deux piliers : la sécurisation de la piste d'audit dans nos outils informatiques pour une traçabilité accrue, et la mise en conformité de notre référentiel en lien avec la cartographie des risques anticorruption actualisée en cours d'année. Ce dernier est désormais en stricte adéquation avec les risques spécifiques identifiés par la gouvernance du Groupe, garantissant un dispositif de prévention plus robuste. D'autres défis ont été relevés concernant la fiabilisation des actifs et des écritures comptables, ainsi que sur la sécurisation des données et des accès du système d'information. L'accent a également été mis sur le renforcement de la conformité des dépenses et l'alignement critique des délégations de pouvoirs au sein du Groupe. 81 % des recommandations émises en 2025 ont déjà fait l'objet d'un plan de remédiation.

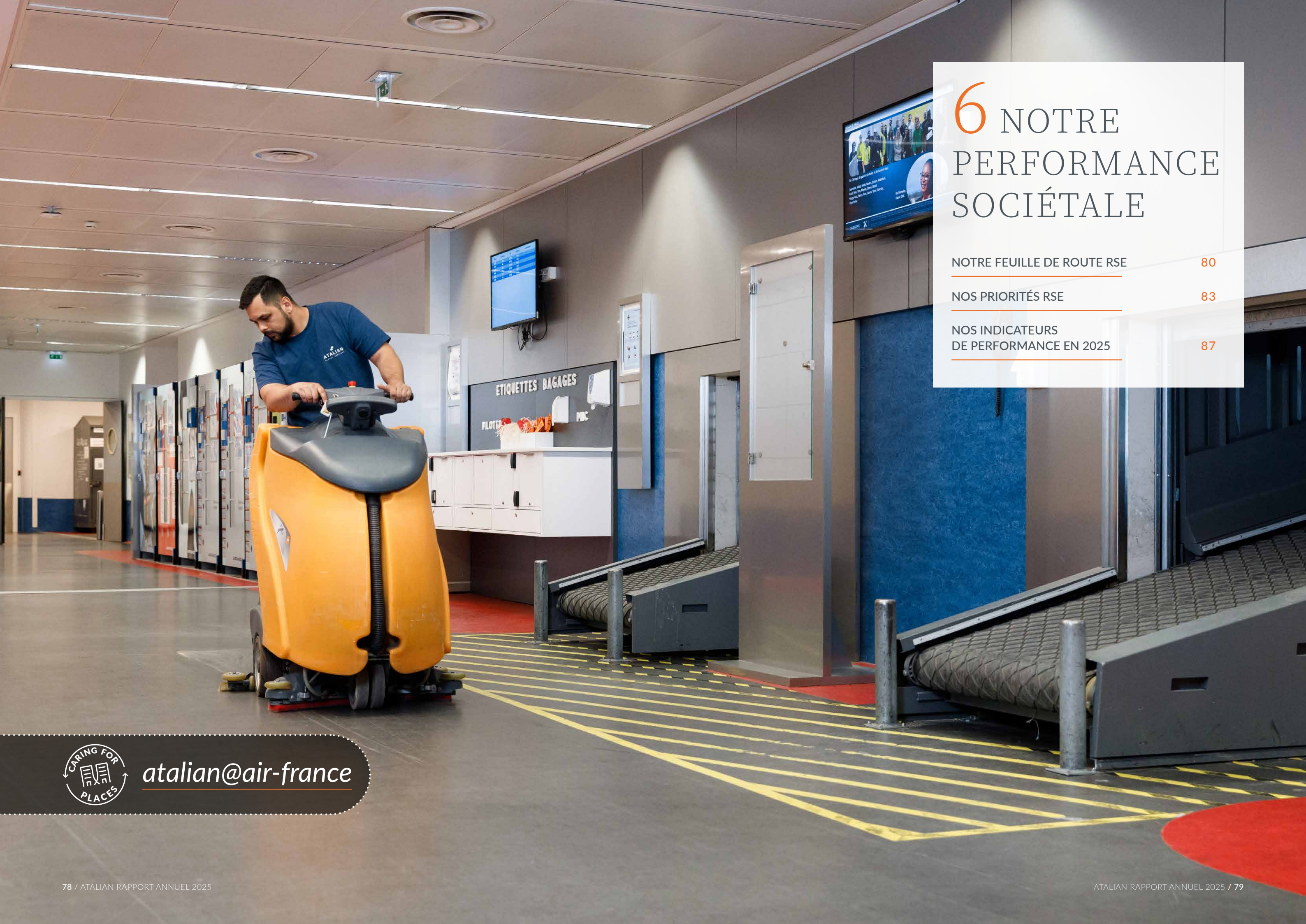
NOTRE FEUILLE DE ROUTE 2026

La direction du Contrôle interne Groupe poursuivra son engagement en faveur de la maîtrise des risques pour définir les contrôles clés nécessaires en lien avec les risques, impacts et opportunités significatifs. Ces contrôles clés sont intégrés dans les processus et utilisés pour surveiller les risques identifiés.

- La direction du Contrôle interne s'inscrit au cœur de la transformation d'Atalian pour soutenir son ambition de redevenir un leader de marché, performant et rentable. Dans cette optique, nous étendons désormais notre périmètre d'intervention au cycle de vie complet des contrats clients, pour faire de chaque contrat un moteur de croissance pérenne et de rentabilité maîtrisée.
- Fort de l'impulsion de l'Instance dirigeante, le Groupe poursuit pour la deuxième année consécutive l'examen de son cadre de conformité Sapin II. Cette analyse rigoureuse vise à identifier les leviers d'optimisation de nos outils de contrôle, transformant nos obligations réglementaires en un standard d'éthique et de transparence toujours plus robuste.
- En lien avec la direction de la RSE, le Contrôle interne déploiera son référentiel CSRD pour sécuriser la fiabilité des données ESG. Cet effort se concentrera sur la robustesse des processus RH, santé-sécurité et opérations afin de garantir une information extra-financière certifiée.

“Le contrôle interne garantit l'alignement de chaque action locale avec nos ambitions globales, transformant la discipline en un avantage compétitif mesurable.”





6 NOTRE PERFORMANCE SOCIÉTALE

NOTRE FEUILLE DE ROUTE RSE	80
NOS PRIORITÉS RSE	83
NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE EN 2025	87



atalian@air-france

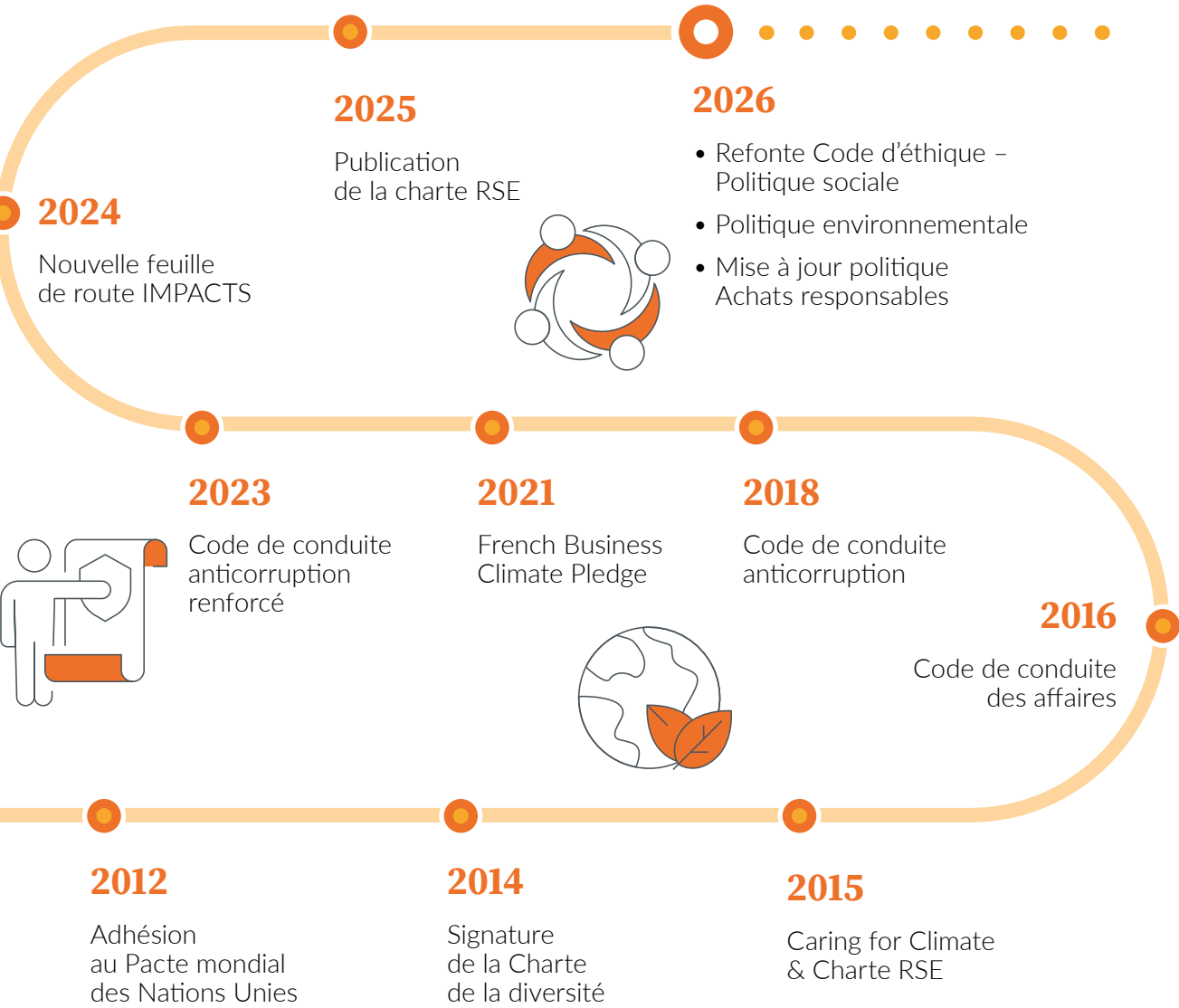
NOTRE FEUILLE DE ROUTE RSE

La responsabilité sociétale des entreprises est au cœur de la stratégie d'Atalian et est un des 6 piliers de son plan de transformation. Le Groupe s'inscrit dans le temps long et veille à ce que ses actions contribuent à préparer l'avenir, en étant respectueuses de l'environnement, équitables et inclusives sur le plan social, engagées et transparentes sur le plan éthique. Mais aussi parce que cette exigence de durabilité est voulue par nos clients et de plus en plus prégnante parmi nos collaborateurs.

La feuille de route RSE Atalian intègre l'ensemble des engagements sociaux, sociétaux, éthiques et environnementaux du Groupe et constitue un socle pour l'ensemble de ses opérations.

LES DATES CLÉS DE NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Depuis 2012, Atalian n'a cessé de renforcer ses engagements RSE. Chaque étape reflète une conviction profonde : la responsabilité sociétale est un vecteur de performance et non une contrainte.



LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AUXQUELS ATALIAN CONTRIBUE

La RSE fait partie intégrante de notre ADN et nous la considérons comme un véritable vecteur de performance. Atalian est un acteur engagé depuis 2012 avec son adhésion au Global Compact et depuis 2015 le respect de 9 des 17 Objectifs de Développement Durable autour des droits de l'Homme et du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



LA FEUILLE DE ROUTE IMPACTS – UNE AMBITION PLURIANNUELLE

En 2024, Atalian a défini sa nouvelle feuille de route RSE pluriannuelle IMPACTS, qui couvre l'ensemble de ses enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance. En 2025, le Groupe poursuit son déploiement opérationnel avec la mise en œuvre des premières politiques Groupe et des premiers indicateurs de suivi.

IMPACTS

Après avoir revisité l'ensemble de ses politiques, le Groupe a établi une nouvelle feuille de route RSE pluriannuelle – IMPACTS – qui actualise ses engagements et ses objectifs avec des indicateurs de performance précis pour mesurer ses progrès. La vision du Groupe va bien au-delà de la simple conformité réglementaire : elle s'inscrit dans une dynamique de transformation profonde, visant à faire d'Atalian un acteur responsable et engagé, reconnu comme tel par ses parties prenantes.

- I Imaginer** : Imaginer des services, process et offres innovants afin de créer de la valeur durable
- M Mission** : Engagés pour un monde plus durable envers nos clients, nos fournisseurs, nos employés, notre planète et notre société
- P Progrès** : Déploiement de solutions digitales et durables associées à une agilité qui nous est chère
- A Actions** : Déploiement de services et de pratiques éthiques et responsables
- C Clients** : Être le partenaire préféré de nos clients en les accompagnant dans leurs propres besoins RSE
- T Transition énergétique et environnement** : Engagés dans des achats plus responsables et le développement de pratiques, solutions et services respectueux de la planète
- S Social et Sociétal** : Accompagner, former, faire grandir et garantir le bien-être de nos talents. Mener des actions fortes d'insertion, de travail avec les territoires, les écoles, les associations

NOS ENGAGEMENTS RSE

Les 21 priorités
structurantes
de la feuille de route
IMPACTS



ENJEUX DE
GOVERNANCE

- Éthique des affaires et prévention de la corruption
- Cybersécurité et gestion des données
- Performance économique
- Achats responsables
- Structure de la gouvernance ESG
- Culture, valeurs et réputation de l'entreprise



ENJEUX
ENVIRONNEMENTAUX

- Mobilité durable et réduction des émissions de CO₂
- Réduction et gestion des déchets
- Efficacité énergétique et réduction de la consommation d'eau
- Conformité environnementale et gestion des risques climatiques
- Préservation de la biodiversité
- Économie circulaire
- Services innovants et éco-responsables pour les clients



ENJEUX SOCIAUX
ET SOCIÉTAUX

- Respect des droits de l'Homme sur toute la chaîne de valeurs
- Santé, sécurité et bien-être des salariés
- Expérience client et fidélisation
- Promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité pour tous
- Attraction des talents, formation et rétention
- Dialogue avec nos parties prenantes pertinentes
- Mobilité des employés et équilibre vie privée vie professionnelle
- Impacts socio-économiques et ancrage territorial

NOS PRIORITÉS RSE



Alexandra FICHELSON
Directrice RSE
et Relations Investisseurs



*Nous avons franchi
en 2025 des étapes
décisives créant un
cadre structurant
et engageant”*



3 QUESTIONS À ALEXANDRA FICHELSON

Atalian a accéléré sa démarche RSE en 2025 en franchissant des étapes structurantes. Alexandra Fichelson, Directrice RSE, revient sur une année marquante et décrypte les fondements de la stratégie RSE du Groupe.

Comment qualifieriez-vous l'année 2025 ?

2025 est une année de structuration profonde. Après avoir posé les bases de notre feuille de route IMPACTS en 2024, nous avons franchi en 2025 des étapes décisives créant un cadre structurant et engageant : la mise en œuvre ou revue de nos politiques RSE clés et le renforcement de nos process. Ce sont des fondations sur lesquelles reposent notre transformation et notre ambition.

Quels sont les faits marquants de l'année 2025 ?

L'année 2025 est celle du renforcement de notre engagement.

L'engagement social et sociétal du Groupe, tout d'abord, avec entre autres :

- la revue de nos valeurs partagées avec nos collaborateurs que sont le courage, l'ambition et l'engagement, l'ouverture et le respect, l'exigence,
- la revue de la politique Ressources humaines et sociale d'Atalian,
- Nos actions en faveur de l'insertion, la formation (attribution du label Employeur handi-engagé par France Travail),
- notre engagement auprès des personnes en situation de handicap, en France et à l'étranger, soit par le biais de plans de recrutement spécifiques comme par exemple en Pologne, ou de participation en faveur d'actions dédiés : partenaire et sponsor d'un événement national dédié au handicap, participation au rassemblement annuel de Karpacz (plus de 500 participants), statut de « Patron » annuel de l'initiative, engagement dans le programme “15th Day of the Month – Business Support Day for People with Disabilities”, publications mensuelles sur l'inclusion d'un portée estimée de 6 millions de vues,
- la mobilisation de nos salariés autour de causes fortes comme la lutte contre les cancers ou la protection de l'enfance.

Notre engagement pour la planète via des actions Groupe dédiées, des engagements auprès de nos clients et également une stratégie Achats responsables engageant nos fournisseurs :

- la toute première politique environnementale du Groupe,
- notre engagement dans la démarche ACT Pas à Pas,
- la revue de notre politique achats responsables intégrant une politique d'économie circulaire (réparer, réutiliser, réduire), un recours accru aux produits à faible empreinte carbone et le travail avec certains fournisseurs clés en matière d'environnement,
- l'organisation d'un Supplier Day en France avec un fort positionnement RSE et notamment environnemental,

- le programme de renouvellement de la flotte automobile en France avec un verdissement de la flotte,
- la signature d'un contrat 100% énergie verte pour l'ensemble des sites en France.

Notre engagement en matière d'éthique et de conformité avec :

- la mise en place de notre Code d'éthique avec une forte dimension RSE,
- le renforcement de nos process et de notre contrôle interne,
- la préparation au reporting CSRD auquel sera soumis le Groupe en 2027 (pour publication 2028),
- le renforcement de nos processus qualité.

Quels seront les grands chantiers de 2026 ?

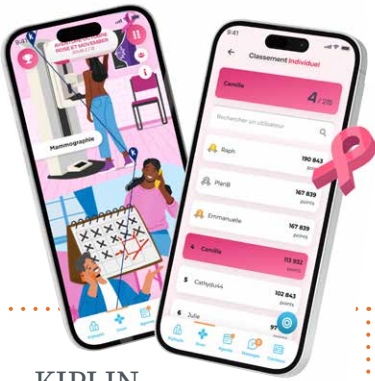
En 2026, nous poursuivrons les projets lancés en 2025 tout en renforçant l'engagement.

L'engagement de nos employés avec des programmes de formation, un renforcement de notre gouvernance RSE, des travaux transverses liés à la RSE. **L'engagement de nos clients**, avec nos équipes, pour les accompagner dans leurs propres trajectoire RSE. **L'engagement de nos fournisseurs**, avec un renforcement de nos actions et de notre suivi achats pour mieux piloter la performance RSE de nos achats.

2026 sera aussi l'année de l'innovation avec l'intégration de la RSE dans la Roadmap Innovation 2026-2028 qui est articulée autour de quatre axes stratégiques — Smart Operations, Data-Driven Services, Robotics et Sustainable FM — adossés à un socle commun Data & IA.

2026 verra également le déploiement de notre Code d'éthique, engageant chacun et chacune, collaborateur ou partie prenante, à respecter nos règles et valeurs.

Enfin, 2026 sera l'année du monitoring RSE, avec pour objectif la définition d'un plan de décarbonation et d'objectifs à plus long terme de décarbonation grâce à notre démarche ACT Pas à Pas, la mise en place du suivi d'indicateurs clés de performance RSE à chaque niveau de l'organisation, et la préparation à la CSRD qui est pour nous un véritable vecteur de performance financière et extra-financière.



KIPLIN –
MOBILISATION
POUR LA LUTTE
CONTRE LE
CANCER DU SEIN

En 2025, dans le cadre des mois Octobre rose et Movember, Atalian a mobilisé ses collaborateurs autour d'un défi solidaire via l'application Kiplin, plateforme de bien-être qui transforme l'activité physique quotidienne en dons. Le principe est simple : chaque pas comptabilisé par les participants se traduit en don versé à La Fondation de France, engagée dans la lutte contre les cancers.

Cette initiative illustre la conviction d'Atalian que l'engagement sociétal commence par les collaborateurs eux-mêmes. Elle s'inscrit dans la démarche plus large du Groupe en faveur du bien-être et de la santé de ses équipes, tout en ayant un impact concret pour des causes qui touchent la vie de nombreux collaborateurs et de leurs proches.

643 participants

Plus de 53 000 km
à pied (70 226 119 pas)

1 706 km à vélo
parcourus

NOTRE ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

L'analyse de double matérialité, résumée dans sa matrice, est la pierre angulaire de notre stratégie RSE. Son élaboration, lancée en septembre 2024, s'est achevée en février 2025. Elle nous a permis de revoir et d'identifier les problématiques ESG pour lesquelles le Groupe a un impact socio-environnemental important (positif ou négatif) et celles ayant un effet majeur (risques ou opportunités) sur notre performance financière. Cette analyse a également permis de revoir la double matérialité des 21 enjeux identifiés dans le cadre de la feuille de route initiale de fin 2023 et d'évaluer les écarts entre notre situation actuelle en matière de durabilité et les attentes de nos parties prenantes, et définir ainsi les indicateurs et objectifs clés de notre politique RSE Groupe.

La détermination des enjeux ESG matériels du Groupe et de leur impact résulte d'une méthodologie rigoureuse en 4 étapes.

- 1 L'analyse de double matérialité s'est appuyée sur les 21 priorités structurantes ESG retenus lors de l'établissement de la feuille de route RSE fin 2023 et des sujets listés par la CSRD. Ces enjeux ont ensuite été décomposés en sous-enjeux, plus détaillés, qui ont servi de cadre pour identifier les impacts socio-environnementaux positifs ou négatifs et les risques et opportunités financiers associés (IRO ou Impacts / Risques / Opportunités). Pour cela, le Groupe a mobilisé une trentaine de parties prenantes internes et externes au travers d'entretiens menés avec l'aide d'un consultant externe.
- 2 Le Groupe a ensuite retenu les IRO les plus significatifs. Chaque enjeu ou sous-enjeu ayant au moins un IRO significatif est alors considéré lui-même comme significatif.
- 3 Les résultats de l'analyse de double matérialité ont été revus et validés par les experts métiers (notamment QHSE, Achats, RH, Conformité) puis validés par un comité de validation composé du Directeur général, des CEO France et International et du CFO.
- 4 Enfin, une revue croisée avec les entretiens menés dans le cadre de la revue du Devoir de vigilance a permis de compléter ou valider la cohérence avec les IRO et les impacts de la matrice de double matérialité. Compte tenu de la nature de notre activité et conformément à la matrice de double matérialité que nous avons élaborée, nous devrions rendre compte, à compter de 2025, des sujets suivants :

Normes transversales

- ESRS 1 –
Principes généraux*
- ESRS 2 –
Informations générales*

Environnement

- ESRS E1 –
Climat**
- ESRS E2 –
Pollution**
- ESRS E3 –
Eau et ressources
- ESRS E4 –
Biodiversité et écosystèmes
- ESRS E5 – Utilisation
des ressources et
économie circulaire

Normes thématiques

Social

- ESRS S1 –
Main d'œuvre propre
à l'entreprise**
- ESRS S2 –
Travailleurs
de la chaîne de valeur**
- ESRS S3 –
Communautés
affectées
- ESRS S4 –
Utilisateurs et
consommateurs finaux

Gouvernance

- ESRS G1 –
Conduite
des affaires**

* obligatoire

** comprend au moins un sous-enjeu matériel



NOTRE GOUVERNANCE RSE

Le Groupe s'est doté en 2024 d'une gouvernance RSE renforcée comprenant une direction RSE et un comité de pilotage RSE qui se réunit tous les 2 mois pour suivre les grands chantiers.

De plus des groupes de travail transverses se réunissent régulièrement afin de réfléchir et proposer des solution RSE dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

Enfin, les responsables QHSE travaillent au quotidien à faire adopter et déployer les politiques environnementales, qualité et santé-sécurité.

En outre, le Groupe déploie son réseau de référents RSE, en France et dans chaque pays, afin de déployer les politiques RSE et animer les besoins RSE.

CSRD : UN CADRE RÉGLEMENTAIRE QUI CONFIRME NOS ENGAGEMENTS

Avec l'entrée en vigueur de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), les grandes entreprises ont l'obligation de publier des informations détaillées et vérifiées sur leurs impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance. Elle remplace et élargit considérablement la précédente directive NFRD, en étendant le périmètre des entreprises concernées, en exigeant des données vérifiées par un tiers indépendant, et en imposant un cadre de reporting unifié basé sur les normes européennes ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

La CSRD ne représente pas une contrainte additionnelle pour Atalian — elle vient confirmer et structurer des engagements déjà pris dans le cadre de la feuille de route IMPACTS. Le Groupe avait anticipé cette évolution en lançant dès 2024 son analyse de double matérialité et en se dotant en 2025 de politiques formalisées (environnementale, sociale, achats responsables) alignées avec les normes ESRS.

CSRD

Atalian est soumis à la CSRD et publie son premier rapport de durabilité conforme aux ESRS à compter de l'exercice 2027.

Double matérialité réalisée : la matrice de double matérialité finalisée en février 2025 constitue la pierre angulaire du reporting CSRD. Elle a permis d'identifier les sujets ESG matériels sur lesquels Atalian doit rendre compte.

Lien avec IMPACTS : Les 21 priorités structurantes identifiées dans le cadre de la feuille de route RSE IMPACTS sont cohérentes avec les enjeux ESG de la matrice de double matérialité, garantissant l'homogénéité de notre stratégie RSE et de nos obligations de reporting.

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE EN 2025

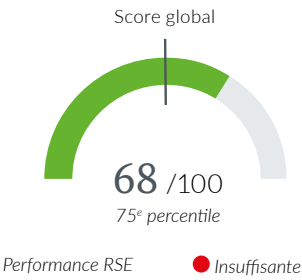
La responsabilité sociétale du Groupe Atalian est à la mesure de la place qu'il occupe dans son secteur d'activités. Le Groupe emploie plus de 63 000 collaborateurs dans le monde et exerce des métiers dont les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux sont considérables.

Pour mesurer ses impacts et ses progrès, Atalian a mis en place un reporting sur l'ensemble de son périmètre d'activités, qui intègre près de 70% des indicateurs des lignes directrices G4 de la Global Reporting Initiative (GRI). En 2026, le Groupe a obtenu la médaille de Bronze EcoVadis avec un score global de 68/100.

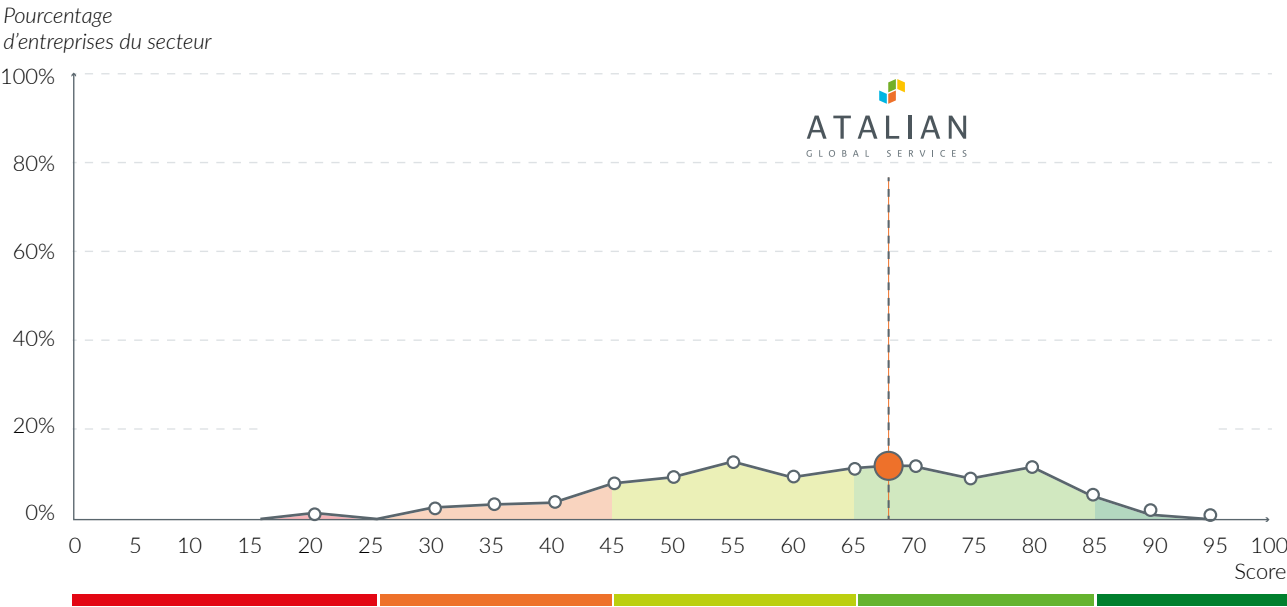
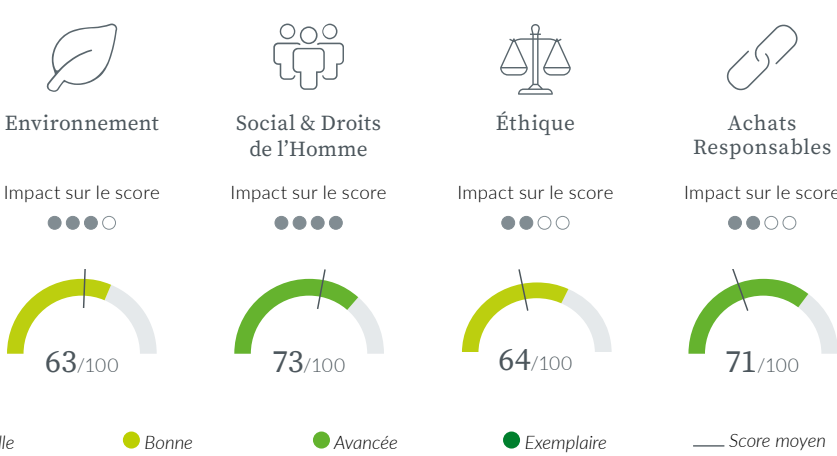


SCORE GLOBAL ECOVADIS

Dans son secteur d'activités, le groupe Atalian fait partie du Top 14% des entreprises évaluées par EcoVadis.



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 de 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 anticipation des futures obligations de reporting du Groupe Atalian, les indicateurs clés de performance (KPI) présentés dans ce document ont été élaborés dans la mesure du possible en référence au cadre normatif des European Sustainability Reporting Standards (ESRS), adopté par la Commission européenne dans le cadre de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Les ESRS, développés par l'EFRAG sur mandat de la Commission européenne, constituent le volet technique de la CSRD et précisent le contenu attendu du reporting de durabilité. Cette démarche s'inscrit dans une logique de préparation progressive et ne prétend pas répondre à l'ensemble des exigences formelles de ces normes à ce stade.

La construction de ces indicateurs s'appuie sur notre analyse de double matérialité conduite selon les principes de l'ESRS 1, permettant d'identifier les enjeux de durabilité les plus significatifs au regard des spécificités du secteur du facility management et de la propreté professionnelle (se référer à la page 82 du présent rapport). Le secteur du Facility Management est directement exposé à des enjeux sociaux et environnementaux structurants : conditions de travail des agents, insertion et discrimination, usage de produits chimiques, émissions liées aux déplacements et gestion du matériel, etc. Ces caractéristiques sectorielles ont guidé la priorisation des normes thématiques retenues dans notre périmètre de reporting.

Sur le volet environnemental, les indicateurs ont été construits principalement en référence à la norme ESRS E1 (changement climatique, émissions de gaz à effet de serre liées aux flottes de véhicules et à la consommation énergétique des sites). Sur le volet social, les indicateurs s'appuient sur la norme ESRS S1, qui encadre les informations relatives aux effectifs propres, en cohérence avec les enjeux caractéristiques d'un secteur à forte intensité de main-d'œuvre : pénibilité des postes, santé et sécurité au travail, formation, qualité de l'emploi et niveaux de rémunération. Sur le volet gouvernance, les indicateurs s'articulent autour de la norme ESRS G1, portant notamment sur l'éthique des affaires, la politique d'achats responsables et les relations avec les donneurs d'ordre.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces indicateurs suit une démarche d'amélioration continue, comprenant la collecte et la fiabilisation des données auprès des équipes opérationnelles, la documentation des politiques et actions associées, ainsi que la construction des indicateurs en vue de leur audit externe. Les données ont été recueillies au niveau des différentes entités et sites d'exploitation, en associant notamment les fonctions RH, QHSE, achats, finance et conformité, afin de garantir l'exhaustivité et la traçabilité des informations publiées.



INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX AU 31.12.2025

EFFECTIFS PROPRES - ESRS S-1

Les nombre d'ETP et salariés sont données en fin de période au 31/12/2025.

Exigence de divulgation ESRS	CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS (GRI 201 & 401 ; ODD #8 ; GC #1 ; ESRS S1-5*)	
Caractéristiques des salariés de l'entreprise	Effectifs Groupe	
	Effectifs en France (y.c. Corporate)	42 879
	Effectifs à l'international (et autres y.c. Maurice)	20 330
	Effectifs totaux Groupe	63 209
	Equivalent temps plein (ETP) Groupe	
	ETP en France (y.c. Corporate)	28 547
	ETP à l'international (et autres y.c. Maurice)	17 016
	ETP totaux Groupe	45 562
	Répartition cadres / non-cadres (Groupe)	
	% de salariés permanents cadres (Groupe)	4%
	dont % de femmes sur le nombre total de cadres	35%
	dont % d'hommes sur le nombre total de cadres	65%
	% de salariés permanents non-cadres (Groupe)	96%
	dont % de femmes sur le nombre total de non-cadres	57%
	dont % d'hommes sur le nombre total de non-cadres	43%

Exigence de divulgation ESRS	ACTIONS SUR L'EMPLOI & REMUNERATION ET MOBILITE (GRI 201 & 401 ; ODD #8 ; ESRS S1-5, S1-9 & S1-12*)	
Caractéristiques des salariés de l'entreprise	Engagement contractuel (Groupe)	
	% des contrats à durée indéterminée	84%
	% des contrats à durée déterminée	16%
	Nombre de salariés en contrat heures non garanties	3 432
	Taux de turnover global	36,0%
	dont France	23,8%
	dont France hors annexe 7	18,4%
	Ancienneté moyenne en années (Cadres - Groupe) - nouvelle définition en 2025	
	Femmes	6,0
	Hommes	5,7
	Groupe	5,7
Indicateurs de formation et de développement des compétences	% collaborateurs promus à un poste constituant une progression dans leur carrière professionnelle - nouvelle définition en 2025	
	Femmes	4,8%
	Hommes	3,9%
	Groupe	8,7%

* Les références aux Disclosure Requirements (DR) sont établies sur la base des projets de normes ESRS publiés par l'EFRAG en décembre 2025. Les numérotations des DR étant susceptibles d'avoir évolué par rapport aux versions antérieures, il est recommandé de vérifier la correspondance avec la version finale des normes applicables.

INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIAUX AU 31.12.2025

EFFECTIFS PROPRES - ESRS S-1

Les nombre d'ETP et salariés sont données en fin de période au 31/12/2025.

Exigence de divulgation ESRS	ACTION EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (GRI404 ; ODD #4 ; ESRS S1-12*)	
Indicateurs de formation et de développement des compétences	<u>Formation, éducation et rétention des talents</u>	
	Nombre d'heures de formation dispensées	594 124
	<i>dont heures consacrées à des formations relatives aux bonnes pratiques à mettre en œuvre pour assurer la sécurité et préserver la santé des collaborateurs</i>	142 186
	<i>dont heures consacrées à l'alphabétisation</i>	52 440
	Nombre d'employés formés	35 522
	<u>Nombre de stragiaires / apprentis</u>	
	Total Groupe	459
Exigence de divulgation ESRS	ACTION EN FAVEUR DE L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE (GRI 401 & 403 ; ODD #3 ; ESRS S1-14*)	
Indicateurs d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle	<u>Nombre de salariés ayant pris un congé parental (salariés en CDI)</u>	
	Femmes	693
	Hommes	659
	Total Groupe	1 352
	<u>Nombre de jours totaux pris pour congé parental (salariés en CDI)</u>	90 440
Exigence de divulgation ESRS	ACTION EN FAVEUR DU DIALOGUE SOCIAL & CONVENTIONS COLLECTIVES (GRI401 & 403 ; ODD #3 ; ESRS S1-8)	
Couverture de la négociation collective et dialogue social	<u>% des salariés couverts par une convention collective (ou équivalent)</u>	82%



Exigence de divulgation ESRS	DIVERSITE & EGALITE - ACTION EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (GRI 405 ; ODD #5 & 10 ; GC #1 & 6; ESRS S1-5 ; S1-11*)	
Personnes en situation de handicap	<u>Nombre de personnes en situation de handicap (CDI)</u>	
	Femmes	1 089
	Hommes	740
	Total Groupe	1 829
	Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap	3,5%
Caractéristiques des salariés de l'entreprise	<u>Répartition par genre des effectifs (Groupe)</u>	
	% femmes	57%
	% hommes	43%
	<u>Répartition par genre des effectifs (France)</u>	
	% femmes	58%
	% hommes	42%
	<u>Répartition par genre des effectifs (International)</u>	
	% femmes	54%
	% hommes	46%
	<u>Répartition par tranche d'âge des effectifs Groupe (base CDI)</u>	
	-25 ans	3%
	entre 25 et 55 ans	69%
	+ 55 ans*	27%
	<u>Répartition des femmes par tranche d'âge (base CDI Groupe)</u>	
	-25 ans	1%
	entre 25 et 55 ans	38%
	+ 55 ans*	17%
	<u>Répartition des hommes par tranche d'âge (base CDI Groupe)</u>	
	-25 ans	2%
	entre 25 et 55 ans	31%
	+ 55 ans*	11%
	<u>Répartition des managers par genre (Groupe)</u>	
	% Femmes parmi les managers	35%
	% Hommes parmi les managers	65%
	<u>Répartition des non-cadres par genre (Groupe)</u>	
	% Femmes parmi les non-cadres	57%
	% Hommes parmi les non-cadres	43%
	<u>Index d'Egalité Homme / Femmes (France uniquement)</u>	77

* Les références aux Disclosure Requirements (DR) sont établies sur la base des projets de normes ESRS publiés par l'EFRAG en décembre 2025. Les numérotations des DR étant susceptibles d'avoir évolué par rapport aux versions antérieures, il est recommandé de vérifier la correspondance avec la version finale des normes applicables.

INDICATEURS DE PERFORMANCE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU 31.12.2025

Exigence de divulgation ESRS	ACTION SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS (GRI403 ; ODD #3 & 8 ; GC#1 ; ESRS S1-13*)	
Datapoint complémentaire	<u>Certifications Qualité</u>	
	Nombre de certifications ISO 9001 ou équivalent	20
Indicateurs de santé et sécurité	<u>Certifications Santé Sécurité</u>	
	Part du chiffre d'affaires Atalian réalisée dans des entités certifiées ISO 45001 ou équivalent	79%
	Nombre de certifications ISO 45001 ou équivalent	34
	<u>Accidents du travail</u>	
	Taux de fréquence des accidents Groupe**	15,5
	Taux de gravité des accidents Groupe***	0,60
	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	1 205
	Nombre de jours de travail perdus suite à accident avec arrêt	46 483
	Taux d'absentéisme maladie	11%
	<u>Formation</u>	
	Nombre d'heures de formation dédiées à la Sécurité	142 186

INDICATEURS D’ETHIQUE ET GOUVERNANCE AU 31.12.2025

Exigence de divulgation ESRS	GOUVERNANCE (GRI205 ; ODD#16 ; ESRS G1-4*)	
Indicateurs relatifs à la corruption ou aux actes de corruption	Nombre d'heures de formation dédiées à la conformité	11 619
	% fournisseurs majeurs ayant adopté le Code d'éthique fournisseurs	36%

* Les références aux Disclosure Requirements (DR) sont établies sur la base des projets de normes ESRS publiés par l'EFRAG en décembre 2025. Les numérotations des DR étant susceptibles d'avoir évolué par rapport aux versions antérieures, il est recommandé de vérifier la correspondance avec la version finale des normes applicables.

** 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 calendaires 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.

INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX AU 31.12.2025

ACTIONS SUR LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE, LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE, L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE, LE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL (GRI 302 & 305 ; ODD #7, 12 & 13 ; ESRS E1-5, E-16 & E1-7*)			
Standard ESRS	Exigence	Valeur 2025	
Consommation et mix énergétique	Consommation électricité totale	5 553 177 kWh PCI	(tous pays, réel + estimé)
Consommation et mix énergétique	Consommation gaz naturel	~8 042 363 kWh PCI	(réel + estimé)
Emissions brutes de GES scope 1, 2 et 3	Total Scope 1	19 961 tCO ₂ e	(sources mobiles + fixes)
Emissions brutes de GES scope 1, 2 et 3	Total Scope 2 (location-based)	800 tCO ₂ e	(électricité + chaleur)
Emissions brutes de GES scope 1, 2 et 3	Total Scope 3	130 429 tCO ₂ e	(Cat. 1,2,5,6,7)
Emissions brutes de GES scope 1, 2 et 3	Part des émission de CO ₂ e directes sur l'ensemble des émissions de CO ₂ e du Groupe		13%
Emissions brutes de GES scope 1, 2 et 3	tCO ₂ e / ETP	151 190 / 45 727 ETP	= 3,31 tCO ₂ e/ETP
Actions et ressources en matière d'atténuation du changement climatique et d'adaptation	Nombre d'heures de formation dédiées à l'environnement	5 293	
Data point complémentaires	Nombre de certifications ISO 14 001 ou équivalent détenues par Atalian	18	

OBJECTIFS DE RÉDUCTION DES GES (GHG PROTOCOL NET-ZERO + SBTi) & EXIGENCES ESRS E1			
Standard ESRS	Exigence	Valeur / Engagement	Horizon
Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Plan de transition climatique	En cours d'élaboration	2026-2027
Actions et ressources en matière d'atténuation du changement climatique et d'adaptation	Passage flotte électrique	En cours de déploiement progressif	d'ici 2030
Objectifs liés au changement climatique	Réduction -10% total émissions	Objectif court terme : 134 943 tCO ₂ e	1 à 2ans
Objectifs liés au changement climatique	Réduction -46% d'ici 2030	Objectif SBTi (non homologué) 1,5°C : 80 966 tCO ₂ e	2030
Effets financiers anticipés des risques physiques et de transition significatifs et des opportunités potentielles liées au climat	Risques physiques climatiques	Vagues de chaleur (adaptation conditions travail)	En cours

Emissions 2025*

Standard ESRS	Catégories d'émissions	Postes d'émissions	Valeur absolue (tCO ₂ e)	Intensité Carbone (kgCO ₂ e/k€ CA)
Emissions brutes de GES scope 1, 2 et 3	Scope 1 (Émissions directes)	Sources mobiles à moteur thermique	18 553	9,4
		Sources fixes à combustion	1 408	0,7
	Total Scope 1		19 961	10,2
	Scope 2 (Émissions indirectes liées à la consommation d'énergie achetée)	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	764	0,4
		Emissions indirectes liées à la consommation d'énergie autre que l'électricité	37	0,0
	Total Scope 2		800	0,4
	Scope 3 (Autres émissions indirectes)	Achat de biens et services	87 175	44,4
		Biens immobilisés	10 040	5,1
		Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2)	NC	NC
		Transport de marchandises /Distribution amont	NC	NC
		Déchets générés	6 202	3,2
		Déplacements professionnels	201	0,1
		Déplacements domicile - travail	26 811	13,7
		Actifs en leasing amont	NC	NC
		Transport de marchandises /Distribution aval	NC	NC
		Utilisations de produits vendus	NC	NC
		Actifs en leasing aval	NC	NC
		Fin de produits vendus	NC	NC
		Franchises	NC	NC
		Investissements	NC	NC
		Autres émissions indirectes	-	-
	Total Scope 3		130 429	66,4
	Total des émissions de gaz à effet de serre		151 190	77

* Cadre de Référence : GHG Protocole
Le bilan carbone d'Atalian a été réalisé conformément au **Greenhouse Gas Protocol**, la méthodologie internationale de référence pour mesurer et gérer les émissions de GES (gaz à effet de serre).

Sources et calculs :
Données collectées : consommation énergétique, dépenses par catégorie, distance parcourue, etc.
Facteurs d'émission : Normes DEFRA, ADEME.
Résultats en tCO₂e : convertis à partir des données d'activité.

Périmètre :
Entités directement contrôlées par Atalian.



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

