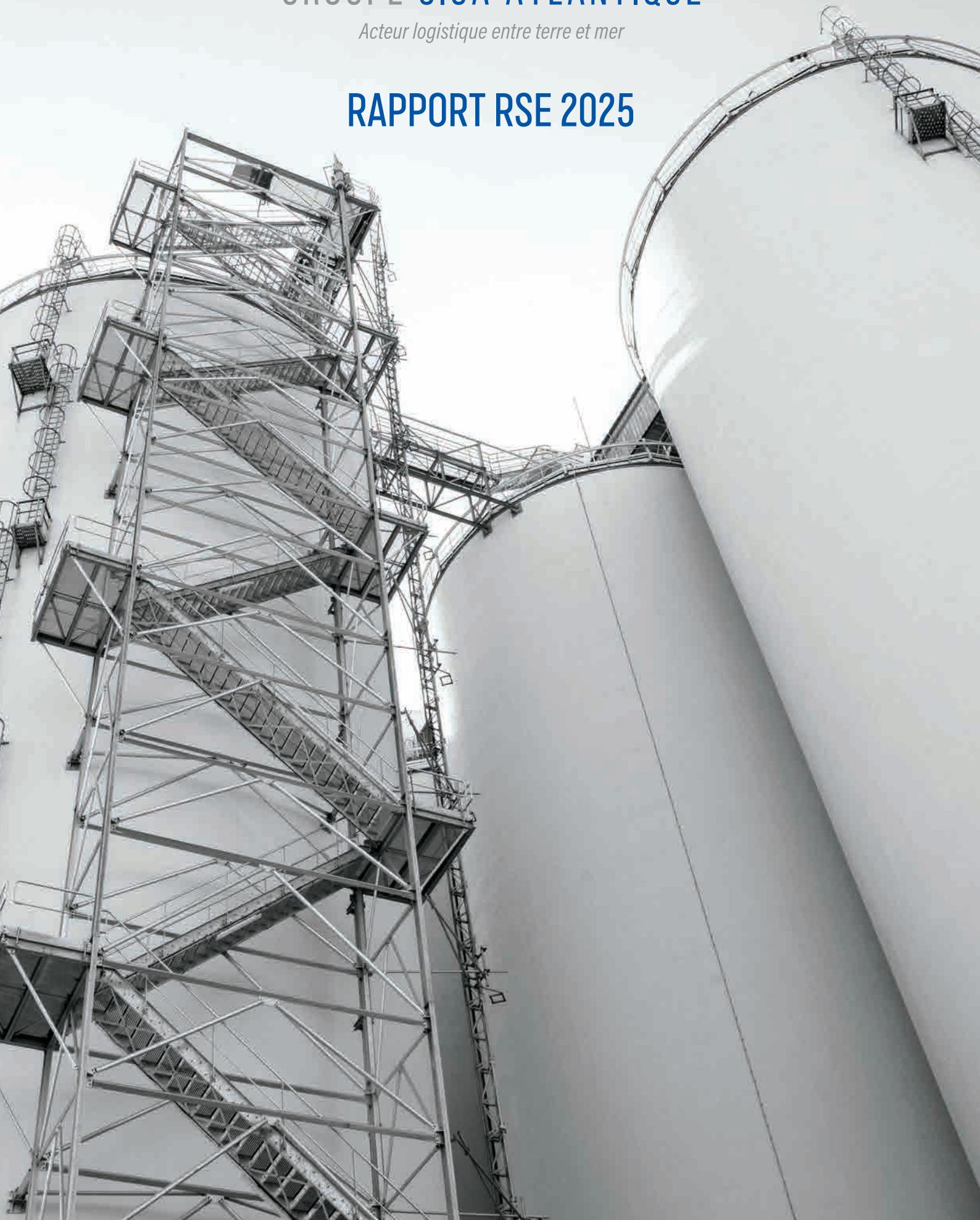




RAPPORT RSE 2025



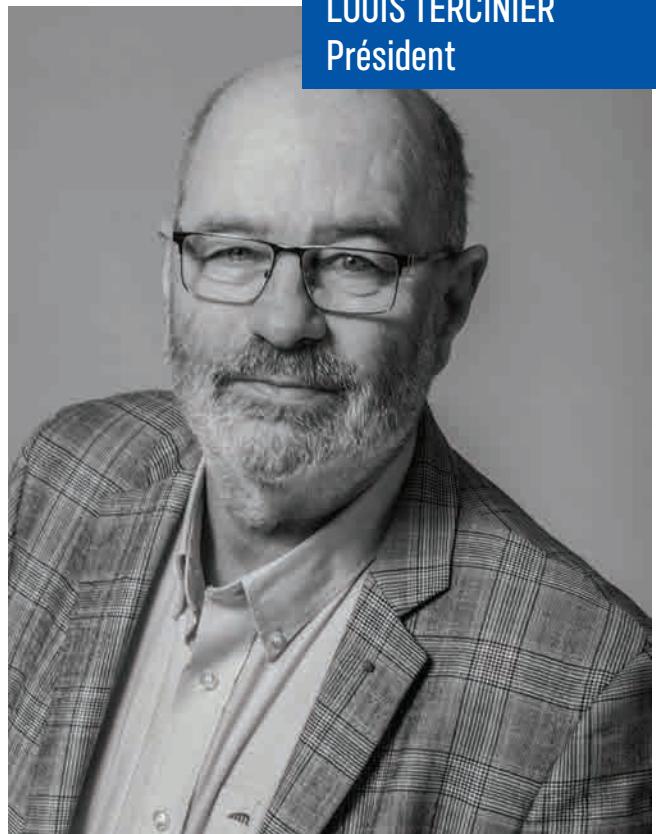
RESPONSABLES AUJOURD'HUI, DURABLES DEMAIN, AU COEUR DE NOTRE TERRITOIRE

« Depuis sa création, le GROUPE SICA ATLANTIQUE a toujours inscrit son développement dans une dynamique durable, en lien étroit avec son territoire et ses parties prenantes. Conscients des défis environnementaux, sociaux et sociétaux qui s'imposent à nous, nous avons choisi dès 2013 d'initier une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), impulsée par la Direction Générale.

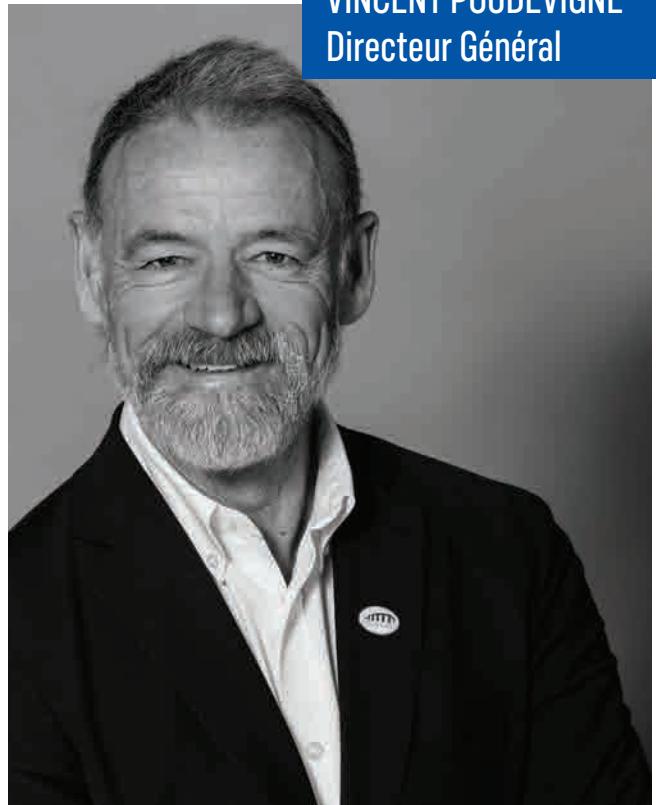
Cette volonté s'est traduite au fil des années par de nombreuses actions concrètes, ancrées dans nos pratiques et nos projets. En 2023, nous avons franchi une nouvelle étape structurante avec la création d'un poste de Chargé de mission RSE. Cette fonction permet désormais de formaliser nos engagements, de mieux les valoriser en interne comme en externe, et de structurer une stratégie claire, partagée et évolutive.

Ce rapport témoigne de notre engagement collectif, porté par toutes les équipes du Groupe. Il reflète notre ambition d'agir de manière responsable aujourd'hui, pour construire un modèle durable demain. À travers cette démarche, nous affirmons notre rôle d'acteur engagé au service de notre territoire, de notre environnement et des femmes et des hommes qui font la richesse de notre entreprise. »

LOUIS TERCINIER
Président



VINCENT POUDEVIGNE
Directeur Général



Engagé dans une dynamique de progrès durable,

Le GROUPE SICA ATLANTIQUE inscrit pleinement sa stratégie dans une approche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), en cohérence avec les enjeux économiques, sociaux et environnementaux de ses activités et de son territoire.

Acteur logistique majeur sur le GRAND PORT MARITIME DE LA ROCHELLE, le Groupe structure sa démarche RSE autour de six axes prioritaires, qui reflètent ses valeurs et son engagement :

SOMMAIRE

NOTRE MISSION

P 4-6

STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE RSE

P 7

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

P 8-15

- 1** En optimisant nos consommations d'énergie, en maîtrisant nos émissions et en développant des solutions logistiques plus sobres, nous contribuons activement à la transition écologique et à la préservation des ressources naturelles.

AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

P 16-26

- 2** Le bien-être, l'évolution professionnelle des collaborateurs sont au cœur de notre politique RH, afin de construire un environnement de travail épanouissant et équitable pour tous.

PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

P 27-33

- 3** Nous faisons de la prévention des risques une priorité absolue, avec des dispositifs, des formations et des équipements adaptés pour garantir des conditions de travail sûres sur l'ensemble de nos sites.

DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES

P 34-37

- 4** Nous intégrons des critères éthiques, sociaux et environnementaux dans le choix de nos fournisseurs, favorisant les partenariats durables et locaux dans une logique d'économie responsable.

PARTICIPER ACTIVEMENT AUX DYNAMIQUES TERRITORIALES

P 38-40

- 5** Ancrés dans notre bassin rochelais, nous soutenons le développement économique local, collaborons avec les collectivités et associations, et encourageons les projets à impact positif pour le territoire.

RÉPONDRE AUX ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES

P 41-43

- 6** À travers un dialogue constant et transparent, nous impliquons nos clients, partenaires, collaborateurs et institutions dans la co-construction de notre démarche RSE, dans un souci d'écoute et d'amélioration continue.

Notre démarche RSE n'est pas une simple obligation, mais une vision d'entreprise fondée sur la responsabilité, l'innovation et la coopération.

Elle reflète notre volonté de conjuguer performance économique, respect de l'humain et préservation de notre environnement, pour un avenir durable et partagé.

Le GROUPE SICA ATLANTIQUE est né de la volonté de quelques pionniers de la filière céréalier export à la fin des années 50.

Près de 80 organismes stockeurs décident alors de s'unir pour créer le premier silo portuaire français d'exportation.

De ces origines, le GROUPE SICA ATLANTIQUE a conservé son attachement à la filière agricole régionale; dont ses sociétaires et ses administrateurs sont issus.



NOTRE MISSION est de concevoir et de mettre en oeuvre des solutions innovantes, intégrées et globales

d'optimisation et de massification des flux logistiques au bénéfice des acteurs des filières agricoles et agro-industrielles, qui représentent le cœur de métier du Groupe, et dont nous sommes le principal opérateur logistique portuaire.

Nous oeuvrons également dans le cadre d'autres filières qui concourent à l'atteinte de nos objectifs stratégiques.

Depuis 1992, cette démarche volontaire a guidé le développement du Groupe autour de notre activité originelle de terminal céréalier, en 6 pôles complémentaires.

Nous sommes devenus le premier opérateur du Port de La Rochelle-Pallice.



PÔLE CÉRÉALES

Ce pôle est le métier historique du GROUPE SICA ATLANTIQUE.

Près de 3 millions de tonnes de céréales transitent chaque année par nos installations.

Nos **outils performants, nos investissements permanents**, et nos engagements concourent année après année à renforcer notre place d'**acteur majeur dans la filière d'exportation française** et nous hissent à la deuxième place des silos portuaires français.



PÔLE LIQUIDES

Premier axe historique de diversification le Pôle Liquides s'est développé à partir des importations d'engraiss liquides.

Soude, huiles végétales, mais aussi pétrole lampant, méthanol et huiles minérales sont maintenant des produits qui transitent par nos installations dédiées.



PÔLE SOLIDES

Dans le milieu des années 90, les fluctuations du marché mondial des céréales, conséquences des réformes successives de la Politique Agricole Commune, nous incitent à créer un premier cercle de filiales spécialisées dans la logistique portuaire de vracs tant liquides que solides. L'un de nos objectifs stratégiques est d'éviter le retour à vide des moyens de transport qui desservent nos installations. Nous avons cherché et développé avec nos clients et sociétaires les importations de marchandises qui leur étaient nécessaires.

Engrais solides, tourteaux de graines oléagineuses, granulés de bois, mais également clinker, laitier pour l'industrie cimentière. Pionnier dans le report modal ferroviaire pour les céréales, nous étendons notre savoir-faire au profit de ces marchandises.



PÔLE SERVICES

Dans le sillage de ces activités, nous avons développé un deuxième cercle de filiales de prestations de services.

Destinées à nos sociétaires, aux armateurs et affréteurs, **nos filiales proposent manutention, consignation de navires, courrage d'affrètement maritime et logistique terrestre par la route ou le chemin de fer.**

Leurs objectifs sont de fluidifier les flux de marchandises et de limiter le temps d'escale des navires sur nos terminaux.

PÔLE INDUSTRIE

ENVIROCAT ATLANTIQUE : le chaînon manquant de la filière biodiesel française !

La société Métaux Spéciaux SA et le GROUPE SICA ATLANTIQUE se sont associés pour créer la société EnviroCat Atlantique.

Ensemble, chacun portant ses compétences et conservant son cœur de métier ; **nous avons construit et exploitons un atelier de production de méthylate de sodium catalyseur éco-innovant nécessaire à la filière biodiesel de la façade atlantique française**, ainsi que les équipements de transport et de stockage dédiés. Première et seule alternative européenne aux procédés utilisant du mercure, ce procédé propre, sans émission, permet la production de plus de 25 000 tonnes de méthylate de sodium chaque année.



GROUPE SICA ATLANTIQUE
Acteur logistique entre terre et mer



STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE RSE

RESPONSABILITÉ



SOCIÉTALE



DES ENTREPRISES



La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) s'inscrit au sein du GROUPE SICA ATLANTIQUE dans une volonté historique portée par la Direction, qui, depuis de nombreuses années, agit en faveur du développement durable, de l'ancrage territorial et du respect des parties prenantes.

Cette culture d'entreprise engagée a progressivement donné naissance à de nombreuses initiatives responsables, tant sur le plan environnemental que social.

Afin de structurer et renforcer cette dynamique, le Groupe a officialisé en 2023 la création d'un service RSE dédié, avec l'ambition de faire de cette démarche un véritable pilier stratégique de son développement.

La RSE est aujourd'hui supervisée par **Christophe VAJOU, Secrétaire Général**, garant de son alignement avec la vision globale de l'entreprise.

Le pilotage opérationnel est assuré par **Tom COULONNIER, Chargé de mission RSE**, dont le poste a été créé en novembre 2023.

Cette fonction a pour vocation de valoriser les actions déjà existantes, de coordonner les projets en cours, et de déployer de nouvelles initiatives transversales sur les six axes définis par le Groupe.

Elle vise également à donner de la lisibilité à la démarche en engageant une procédure de labellisation Lucie 26000, label de référence en matière de responsabilité sociétale aligné sur la norme ISO 26000.

Le Groupe est en cours de labellisation, une étape structurante qui témoigne de sa volonté de progresser dans un cadre reconnu et exigeant.

Par cette organisation, le GROUPE SICA ATLANTIQUE affirme sa volonté de conjuguer performance et responsabilité, en intégrant durablement les enjeux sociaux et environnementaux dans l'ensemble de ses décisions et de ses activités.



RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE



1

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Politique environnementale

GESTION DES DÉCHETS

1. Réduction des déchets industriels

Dans le cadre de notre engagement en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), la gestion responsable de nos déchets industriels constitue un axe prioritaire.

Pour renforcer notre maîtrise environnementale, un projet de gestion interne des déchets a été lancé.

L'objectif est de tendre vers la création d'une déchetterie interne, afin de devenir totalement autonomes dans la gestion des 9 flux réglementés.

Afin de structurer cette démarche :

MISE EN PLACE DE CONTENANTS SPÉCIFIQUES

Des bacs et conteneurs ont été installés sur nos sites, étiquetés clairement selon les types de déchets (papier, carton, bois, plastique, ferraille, DIB, etc.), pour permettre un tri précis et conforme aux exigences de nos différentes activités industrielles.

TRI AFFINÉ ET CIBLÉ

Un effort particulier est porté sur l'identification des activités génératrices de déchets, afin d'optimiser la séparation des flux dès leur production et ainsi améliorer la qualité du tri.

DIMENSIONNEMENT ADAPTÉ DES CONTENANTS

Les volumes des contenants ont été recalibrés en fonction des typologies et des quantités de déchets générés, dans le but d'augmenter la capacité de stockage, de réduire la fréquence de rotation et, par conséquent, de diminuer les coûts de transport.

RÉDUCTION DES DÉPÔTS SAUVAGES

La structuration du tri et la sensibilisation interne visent également à limiter les dépôts non conformes ou anarchiques, favorisant ainsi un environnement de travail plus propre, sûr et conforme aux normes environnementales.

Ces actions nous permettront à terme d'améliorer significativement la maîtrise de nos flux de déchets et d'en réduire le coût de gestion et l'impact environnemental de nos opérations



RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

2. Réduction des déchets de bureau

Dans le cadre de notre politique environnementale globale, la réduction des déchets de bureau s'intègre pleinement à notre stratégie de maîtrise des flux de déchets internes et externes.

À partir de la cartographie des déchets réalisée sur l'exercice 2023/2024, plusieurs mesures concrètes ont été mises en oeuvre.

MISE EN PLACE DE CONTENANTS ADAPTÉS

Installation de contenants Aquilux, dimensionnés selon les typologies de déchets de bureau générés (papier, carton, gobelets, plastiques, DIB, etc.). Chaque typologie de déchet dispose d'un contenant spécifique, identifié par un étiquetage clair.

FRÉQUENTIEL DE COLLECTE DÉFINI

Une collecte régulière, externalisée, a été mise en place, en synergie avec le prestataire de gestion des déchets industriels, pour assurer une évacuation optimale des déchets de bureau.

SUPPRESSION DES POUBELLES INDIVIDUELLES

Afin de responsabiliser les collaborateurs et éviter le mélange des déchets, les poubelles individuelles ont été supprimées.

De même, les poubelles uniques par bureau ont été retirées pour favoriser un tri efficace aux points de collecte dédiés.

IMPLANTATION HOMOGÈNE SUR L'ENSEMBLE DES SITES

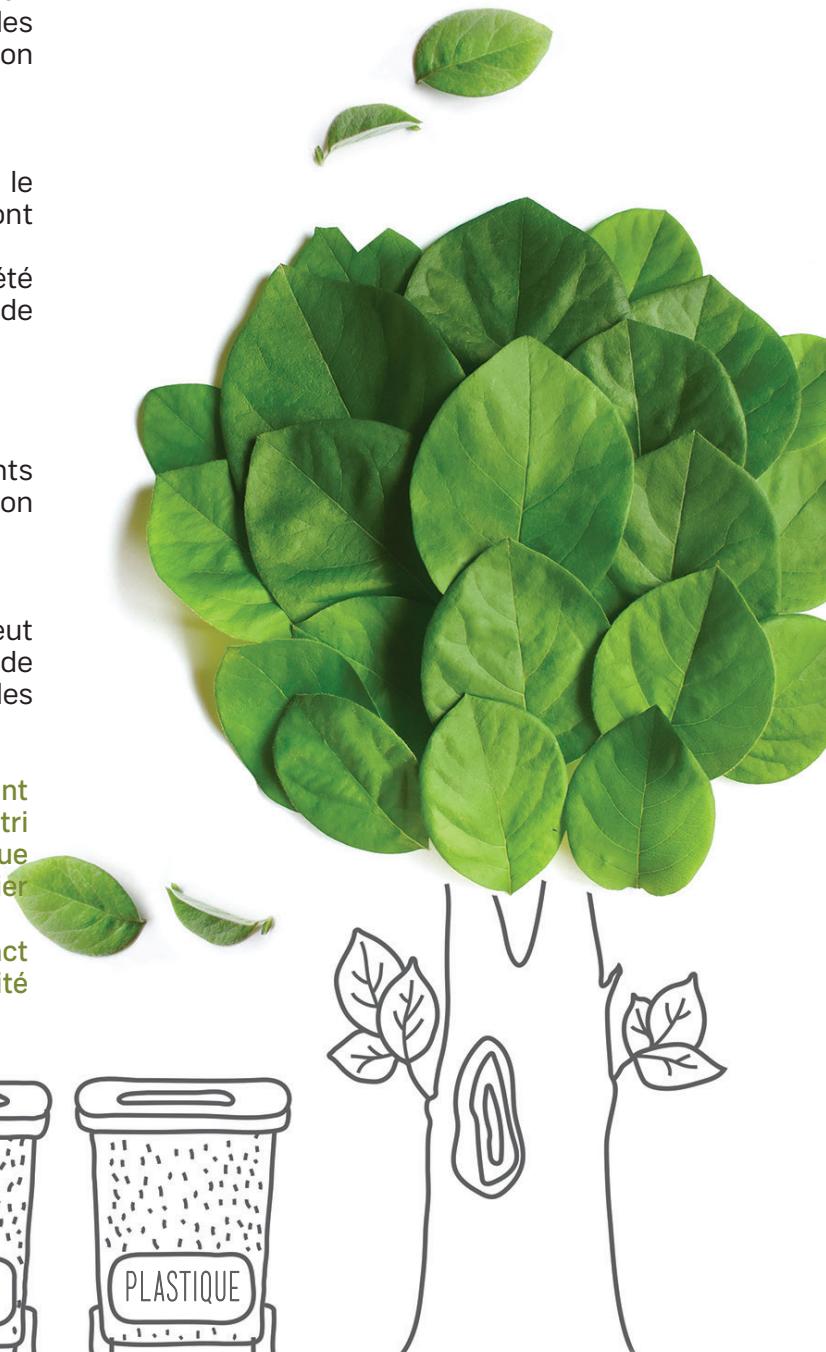
Cette politique est déployée dans tous les bâtiments du groupe, en cohérence avec les sources d'émission de déchets spécifiques à chaque site.

SOLUTION MODULABLE ET ÉVOLUTIVE

Le dispositif est conçu pour être malléable : il peut évoluer en fonction des besoins et du volume de déchets produits (ajout ou augmentation des contenants, ajustement du rythme des collectes).

L'objectif principal est d'impliquer activement l'ensemble des collaborateurs dans la démarche de tri sélectif, en les sensibilisant à travers une signalétique claire et en leur offrant des moyens efficaces pour trier leurs déchets.

Cette approche proactive vise à réduire notre impact environnemental tout en renforçant la responsabilité individuelle et collective au sein de l'entreprise.



RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Economie des ressources PRODUCTION D'ÉNERGIES RENOUVELABLES

1. Power Green Atlantique

Dans un contexte de tension énergétique et de transition climatique, le GROUPE SICA ATLANTIQUE s'engage résolument dans une politique de sobriété et de diversification énergétique. Cet engagement se traduit notamment par la mise en oeuvre de **POWER GREEN ATLANTIQUE**, un projet stratégique de production d'énergies renouvelables à l'échelle du Groupe.

Ce projet ambitieux verra le jour sur une parcelle de 3,8 hectares appartenant au Groupe, autrefois occupée par le site Phospho-Guano. Aujourd'hui inexploitable en raison de la pollution de ses sols, cette parcelle offre pourtant un potentiel important dans le cadre d'un usage alternatif et vertueux, tourné vers la transition énergétique.

Face à l'augmentation significative des prix de l'électricité et dans une volonté proactive d'adaptation aux enjeux climatiques, le Groupe a décidé d'y planter un champ photovoltaïque de grande envergure. Ce dernier permettra de couvrir entre 25 et 30 % des besoins énergétiques du Groupe, renforçant ainsi notre autonomie énergétique tout en réduisant notre empreinte carbone.

La puissance installée du parc atteindra 3MWc, ce qui représente une production significative pour des usages industriels. Environ 80 % de l'énergie produite sera directement réinjectée dans nos infrastructures, favorisant une consommation locale, efficace et responsable. Le solde de l'énergie produite sera réintroduit dans le réseau national, contribuant à l'effort collectif de transition énergétique.

Ce projet est actuellement en phase administrative, dans l'attente de l'obtention du permis de construire et les premières mises en service sont prévues au début de l'année 2027. Au-delà de son intérêt énergétique, **POWER GREEN ATLANTIQUE** illustre pleinement la volonté du Groupe de valoriser des fonciers contraints par une approche durable, innovante et tournée vers l'avenir.



En intégrant ce projet dans sa stratégie globale, le GROUPE SICA ATLANTIQUE confirme sa volonté de répondre concrètement aux défis énergétiques tout en préservant les ressources naturelles et en valorisant de manière intelligente son patrimoine foncier.



RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Economie des ressources PRODUCTION D'ÉNERGIES RENOUVELABLES

2. Bilan carbone

En 2024, le GROUPE SICA ATLANTIQUE a franchi une étape majeure de sa stratégie environnementale en réalisant son deuxième bilan carbone, avec l'accompagnement méthodologique de la Coopérative Carbone, acteur local reconnu basé à La Rochelle.

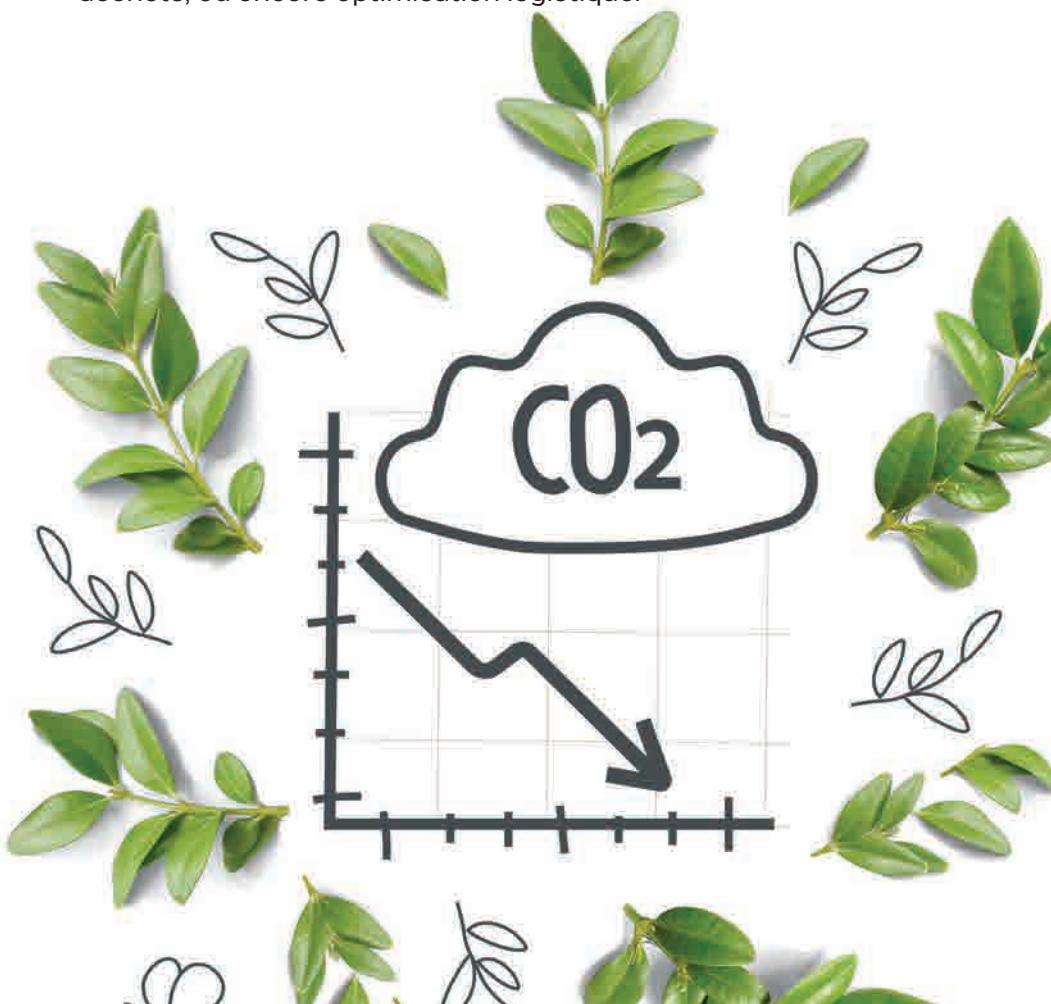
Cette démarche s'inscrit pleinement dans notre volonté de structurer une trajectoire de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, à la hauteur des enjeux climatiques actuels.

La réalisation de ce bilan a nécessité un travail approfondi de collecte et d'analyse de données, mobilisant l'ensemble des filiales du Groupe. Cette phase préparatoire a permis de dresser un état des lieux complet de nos émissions, en intégrant l'ensemble des scopes (1, 2 et 3), et de mieux comprendre l'impact réel de nos activités sur l'environnement.

Dans une logique d'appropriation collective et d'efficacité opérationnelle, cette première étape a été suivie de plusieurs ateliers participatifs. Un premier atelier a été organisé avec le CODIR élargi, afin de définir les grandes lignes stratégiques du plan d'action. Puis un second temps fort a été consacré à des ateliers de co-construction réunissant des représentants de chaque filiale et service, afin d'ancrer les actions proposées dans la réalité du terrain et de tenir compte des spécificités de chaque activité.

L'OBJECTIF A ÉTÉ CLAIR DÈS LE DÉPART : élaborer un plan d'action concret, progressif et partagé, en adéquation avec les enjeux de chaque entité, mais aussi avec les capacités de mise en oeuvre du Groupe.

Ce travail collaboratif a permis de faire émerger des actions pertinentes, applicables à court et moyen termes, autour de plusieurs axes : amélioration des consommations énergétiques, mobilité, achats, gestion des déchets, ou encore optimisation logistique.



À l'issue de cette démarche, le Groupe s'est fixé un objectif de réduction de 3 % de ses émissions à court terme. Ce cap est volontairement réaliste pour garantir une mobilisation durable, tout en initiant une dynamique d'amélioration continue.

Ce pourcentage constituera une première étape d'une stratégie bas-carbone amenée à s'intensifier dans les années à venir.

La réalisation de ce bilan carbone marque donc un engagement concret du GROUPE SICA ATLANTIQUE pour la transition écologique, basé sur une méthode rigoureuse, participative et alignée avec les spécificités de notre territoire.

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Economie des ressources

SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

3.Fresque du climat

Dans le cadre de son engagement pour la transition écologique, le GROUPE SICA ATLANTIQUE a initié depuis 2024 un programme interne de sensibilisation des collaborateurs aux enjeux climatiques à travers l'animation de Fresques du Climat.

Pour porter cette démarche de manière autonome et adaptée à la réalité du Groupe, Tom COULONNIER a été formé à l'animation de la Fresque du Climat. Cette formation permet aujourd'hui au Groupe de déployer ces ateliers pédagogiques en interne, auprès de l'ensemble des collaborateurs des différentes filiales.

La Fresque du Climat est un atelier scientifique, collaboratif et ludique, qui permet en trois heures de comprendre les mécanismes du dérèglement climatique, à partir des données issues des rapports du GIEC. L'objectif est double : transmettre des connaissances clés sur les causes et les conséquences du changement climatique, et favoriser une prise de conscience individuelle et collective.

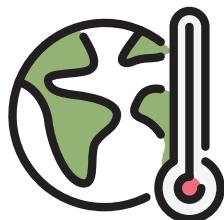
Chaque session se conclut par un temps d'échange, durant lequel les participants sont invités à co-construire un plan d'action environnemental. Ces plans peuvent relever de l'action personnelle (mobilité, alimentation, consommation) comme professionnelle (éco-gestes, suggestions d'amélioration dans les pratiques internes, réduction des impacts liés aux métiers).

À ce jour, 40 % des collaborateurs du Groupe ont déjà participé à une Fresque du Climat, et l'ambition est de poursuivre ce déploiement de façon progressive jusqu'à atteindre l'ensemble des effectifs. Cette action renforce notre volonté d'ancrer la transition écologique dans une dynamique collective et participative, en partant de la compréhension des enjeux pour aller vers l'action concrète.

Par cette initiative, le GROUPE SICA ATLANTIQUE souhaite ainsi renforcer l'éducation au climat, encourager l'engagement environnemental à tous les niveaux de l'entreprise et faire émerger des idées nouvelles, porteuses de sens et d'impact.



Mobilité douce



Dans la continuité de ses engagements en matière de transition écologique et de qualité de vie au travail, le GROUPE SICA ATLANTIQUE a participé pour la première fois en 2024 au Challenge de la Mobilité organisé par l'ADEME.

Cet événement régional vise à promouvoir les modes de déplacement alternatifs à la voiture individuelle et à encourager les pratiques de mobilité douce au sein des entreprises et des administrations.

Engagé dans la catégorie des entreprises de 99 à 250 collaborateurs, le Groupe a mobilisé une vingtaine de salariés qui ont accepté de modifier leurs habitudes de transport pendant deux semaines, en privilégiant le vélo, la marche, le covoiturage, ou encore les transports en commun.

Cette participation active a permis au Groupe de se classer 4^e dans sa catégorie, une performance encourageante pour une première édition.

Ce classement illustre non seulement l'implication des collaborateurs, mais aussi l'efficacité d'une communication interne mobilisatrice et d'une culture d'entreprise ouverte aux initiatives écologiques.

Au-delà du résultat, ce challenge a été l'occasion de sensibiliser largement aux enjeux de mobilité durable, de stimuler la réflexion sur les pratiques quotidiennes de déplacement, et de créer un moment collectif fédérateur, valorisant l'engagement individuel au service d'un objectif commun.

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Economie des ressources PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

4. Eco-pâturage



Pour favoriser la biodiversité et réduire notre empreinte carbone, un programme d'écopâturage a été lancé en 2023 en collaboration avec Écomouton.

Cette méthode naturelle d'entretien des espaces verts remplace l'utilisation d'engins thermiques :

RÉDUCTION DES RISQUES

L'absence de machines motorisées limite les risques pour la santé des travailleurs (bruit, gaz d'échappement) ainsi que les risques d'incendie.

ENTRETIEN CONTINU ET ÉCOLOGIQUE

Les moutons assurent un entretien régulier et respectueux des sols, contribuant à un environnement bas carbone.

SOUTIEN À L'ÉCONOMIE LOCALE

La surveillance, la tonte et les soins vétérinaires sont assurés par un éleveur local partenaire d'Écomouton.

DÉPLOIEMENT PROGRESSIF :

Après une première mise en oeuvre réussie sur le site de SICA ATLANTIQUE BERTRAND et POWER GREEN ATLANTIQUE, l'éco-pâturage a été étendu à SISP.

Une évolution vers l'utilisation de chèvres est prévue pour faciliter l'entretien des zones envahies par les ronces.

MÊME SI CETTE SOLUTION PRÉSENTE UN COÛT LÉGÈREMENT SUPÉRIEUR À L'ENTRETIEN CLASSIQUE, ELLE S'INSCRIT DANS UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE :

CHOIX STRATÉGIQUE :
L'éco-pâturage reflète notre engagement environnemental sans objectif financier, renforçant notre image d'entreprise responsable.

PRÉSERVATION ACTIVE DE LA BIODIVERSITÉ :
Ce mode d'entretien naturel valorise nos espaces verts et sensibilise collaborateurs et visiteurs à l'importance de pratiques durables.

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Economie des ressources PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

5. Surveillances des émissions

SURVEILLANCE DES ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES DE POUSSIÈRES

L'adhésion à ATMO Nouvelle-Aquitaine permet d'assurer un suivi précis des émissions de poussières. Trois bornes de captation ont été installées sur les sites de La Pallice, Verdun et Aytré pour mesurer en continu les émissions en particules fines et lourdes.

Les données collectées sont comparées quotidiennement, avec des rapports horaires sur l'évolution des émissions. En cas de dépassement des seuils, un système d'alerte informe immédiatement le réseau concerné et les riverains, permettant une intervention rapide.

Depuis 2023,
les résultats montrent
une baisse significative
des émissions et des alertes
grâce notamment :

- ✓ À l'installation de systèmes de captation de poussières pour les navires.
- ✓ À une vigilance accrue du service QHSE lors des opérations sensibles.
- ✓ À l'utilisation de pulvérisation d'eau pour limiter les nuages de poussières lors des chargements de céréales.
- ✓ Chargement des navires en gravitaire, du fond de cale vers le haut pour limiter la dispersion .
- ✓ Surveillance renforcée en haut de cale pour éviter les pics de poussière.

SURVEILLANCE SONORE

Des campagnes de mesures sonores sont réalisées selon une périodicité définie, avec captation des niveaux de décibels sur les postes de travail.

Plusieurs mesures préventives sont mises en place :

- ✓ Limitation des travaux bruyants durant la nuit
- ✓ Choix d'équipements et de matériaux adaptés lors de la création de nouvelles infrastructures pour réduire les nuisances sonores dès la conception.

Chaque action vise à limiter l'impact sonore de notre activité sur nos collaborateurs, nos riverains et notre environnement.



AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

A black and white photograph showing a group of approximately eight diverse young adults, mostly women, wearing white button-down shirts. They are arranged in a circle, looking down and smiling warmly at the camera. The lighting is bright, creating a positive and inclusive atmosphere.

2

AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

Politique RH

PROTECTION DES DROITS FONDAMENTAUX

1. Référents anti-harcèlement et discrimination

Suite aux élections des membres du CSE SICA Atlantique en 2022, nous avons mis en place des référents en matière de discriminations et de harcèlement. Nous souhaitons ainsi renforcer notre engagement en faveur d'un environnement de travail respectueux et sécurisé pour tous les collaborateurs.

En cas de sollicitation, les référents ont pour mission d'écouter, d'orienter et d'accompagner toute personne confrontée à des situations de discrimination ou de harcèlement.

Leur rôle est également de sensibiliser et de prévenir ces comportements au sein de l'entreprise.

2. Médecine du travail

La médecine du travail joue un rôle essentiel dans la prévention des risques professionnels. Nous organisons régulièrement les visites d'Information et de Prévention (VIP) dès que nous intégrons un nouveau collaborateur ainsi que les visites de reprise lorsque cela est nécessaire, pour accompagner nos collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel.

Par ailleurs, des examens médicaux spécifiques sont réalisés pour délivrer les autorisations de conduite nécessaires après la formation des salariés, garantissant ainsi leur aptitude et leur sécurité au poste de travail.

VIGILANCE SUR LE TRAVAIL ILLÉGAL

1. Déclaration à l'embauche MSA + URSSAF

Nous veillons rigoureusement à la prévention du travail illégal, dans le respect des obligations légales et de ses engagements éthiques. Des contrôles systématiques sont mis en place lors du recrutement d'un nouveau salarié, notamment par la vérification des documents administratifs requis.

Cette vigilance contribue à garantir des pratiques responsables et loyales, en conformité avec la réglementation du travail et les valeurs de l'entreprise



AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

PRÉVENIR TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le GROUPE SICA ATLANTIQUE s'engage à prévenir toute forme de discrimination et à promouvoir activement l'égalité des chances. Cet engagement se traduit par des actions de sensibilisation (Formations managers), des procédures d'alerte et un recrutement fondé exclusivement sur les compétences et le savoir-être. Nous veillons à offrir à chacun un environnement de travail où le respect des différences est une valeur centrale et où chaque collaborateur peut évoluer librement et équitablement (Charte des valeurs).

1. Suivi des collaborateurs

A. Bilan à 6 ans

Nous assurons un suivi régulier de l'évolution professionnelle de ses collaborateurs, notamment à travers l'organisation de bilans à 6 ans (les derniers ont été réalisé en 2020).

Ce dispositif permet de faire le point sur les parcours, les compétences acquises et les perspectives d'évolution, en lien avec les aspirations individuelles et les besoins de l'entreprise. L'objectif est d'accompagner durablement le développement professionnel de chacun, de renforcer l'employabilité et d'assurer une meilleure adéquation entre les compétences et les projets stratégiques de SICA ATLANTIQUE.

Nous nous assurons ainsi que l'ensemble des collaborateurs ont eu au moins 3 entretiens professionnels, une action de formation ou une augmentation de salaire au cours des 6 dernières années.

B. Entretiens individuels

Les collaborateurs ont chaque année un entretien annuel de progrès (EAP) et un entretien professionnel : c'est un moment clé du dialogue entre le collaborateur et son manager. Il permet d'évaluer les réalisations de l'année écoulée, de fixer de nouveaux objectifs et d'identifier les besoins en formation ou en accompagnement. Cet échange contribue également à valoriser les compétences, à favoriser le développement professionnel et à renforcer l'implication de chacun dans les projets de l'entreprise. Il s'inscrit pleinement dans notre démarche d'amélioration continue et de reconnaissance des talents.

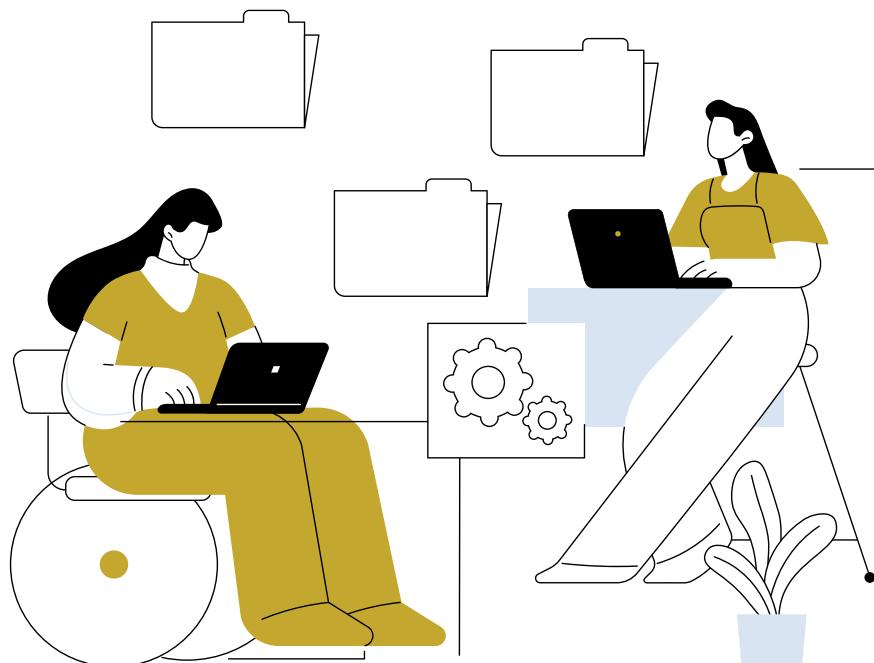
2. Egalité des chances

A. Accord/Index égalité F/H

SICA ATLANTIQUE affirme son engagement en faveur de l'égalité des chances, en portant une attention particulière à la pluralité des parcours, à l'équité intergénérationnelle et à la prise en compte des personnes en situation de handicap.

L'ensemble des indicateurs relatifs à ces thématiques est présenté chaque année en début d'exercice lors du CSE, garantissant ainsi transparence, suivi des progrès réalisés et mobilisation collective autour de ces enjeux.

Par ailleurs, bien que certains index réglementaires soient calculés mais non applicables, leur publication est assurée sur notre site internet, conformément aux exigences en vigueur.



AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

PROTECTION DES DONNÉES

1. ISO27001

2. RGPD

Dans cette logique, une démarche de labellisation à la norme ISO 27001 a été engagée.

Cette norme internationale vise à garantir un haut niveau de maîtrise des risques liés à la sécurité de l'information, en structurant la gestion des systèmes d'information autour de processus rigoureux.

En parallèle, le Groupe est pleinement engagé dans la mise en oeuvre du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Un Délégué à la Protection des Données (DPO) a été désigné en la personne de Céline VIGOUROUX, afin de veiller au respect des obligations réglementaires, accompagner les équipes et garantir une gestion responsable des données personnelles.

Cette double démarche traduit notre volonté de renforcer notre gouvernance des données, de sécuriser nos échanges internes comme externes, et de répondre aux attentes de nos parties prenantes en matière de confiance numérique.

Dans le cadre de la protection des données personnelles, SICA Atlantique a engagé une démarche rigoureuse en mettant en oeuvre la norme ISO 27001 et en se conformant au RGPD.

À ce titre, nos contrats de travail et notre règlement intérieur ont été mis à jour, et une politique de sécurité des ressources humaines a été rédigée afin de garantir la confidentialité et la protection des informations personnelles de nos collaborateurs.

LE GROUPE SICA ATLANTIQUE
ACCORDE
UNE ATTENTION
PARTICULIÈRE
À LA SÉCURITÉ
ET À LA CONFIDENTIALITÉ
DES DONNÉES.



AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

CONTRIBUER À LA CRÉATION D'EMPLOIS PÉRENNES

Taux d'emplois précaires

Le Groupe contribue activement à la création d'emplois pérennes en privilégiant les contrats à durée indéterminée pour ses recrutements. Les contrats à durée déterminée sont réservés exclusivement aux alternants en apprentissage, et le recours à l'intérim est limité aux besoins ponctuels liés aux fluctuations d'activité. Cette politique témoigne de notre volonté d'offrir stabilité et perspectives d'évolution durable à nos collaborateurs.

FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La qualité de vie au travail est au cœur des priorités de SICA Atlantique.

Une première enquête interne a été réalisée, permettant de recueillir les perceptions des collaborateurs et de mettre en place plusieurs actions d'amélioration concrètes. Une deuxième enquête est en cours pour mesurer les progrès accomplis et identifier de nouvelles pistes d'action.

Dans cette dynamique, SICA ATLANTIQUE envisage également de s'engager dans la démarche de labellisation Great Place to Work, avec l'ambition de valoriser et de renforcer encore davantage un environnement de travail positif et épanouissant.



1. Enquête de qualité de vie et conditions de travail

Dans le cadre de sa démarche RSE et soucieux de renforcer le bien-être au travail, le GROUPE SICA ATLANTIQUE a lancé en 2024 une enquête interne visant à mesurer la perception des collaborateurs sur leur environnement professionnel. Cette enquête s'inscrivait dans une volonté de mieux comprendre les attentes, de détecter les axes d'amélioration prioritaires et de renforcer le dialogue social au sein du Groupe.

Un questionnaire anonyme a été proposé à l'ensemble des collaborateurs, comprenant 60 questions fermées réparties selon plusieurs grandes thématiques :

- Les avantages et la rémunération : appréciation des dispositifs en place (intéressement, mutuelle, congés, etc.), équité perçue, et reconnaissance.
- Les outils et infrastructures : qualité et accessibilité des équipements, outils informatiques, locaux, espaces de pause et d'accueil.
- La perception du Groupe et des relations entre collaborateurs : sentiment d'appartenance, valeurs portées par le Groupe, climat de travail, collaboration entre équipes.
- La gestion managériale et la relation avec le responsable hiérarchique : capacité d'écoute, soutien, transparence dans la communication et accompagnement.
- La Non-Discrimination : perception de l'équité, traitement respectueux.
- La Direction : clarté de la vision stratégique, proximité, exemplarité.

Quatre questions ouvertes complétaient cette évaluation quantitative.

Elles invitaient les répondants à partager librement leur vision sur :

- Ce qu'ils aimeraient voir amélioré dans leur quotidien professionnel
- Ce qui contribue, selon eux, à faire du Groupe SICA Atlantique un lieu où il fait bon travailler
- Les initiatives à valoriser ou à renforcer
- Les propositions concrètes pour améliorer les conditions de travail.

L'enquête a obtenu un taux de satisfaction globale de 81 %, résultat qui démontre un niveau d'adhésion élevé et un climat de confiance général au sein des équipes. Ce taux reflète notamment une appréciation forte de la stabilité du Groupe, de ses valeurs humaines et de l'attention portée à l'équilibre entre performance et qualité de vie.

Parmi les retours récurrents exprimés dans les réponses libres, l'aménagement et le confort des salles de pause ont été régulièrement évoqués.

Ces retours ont donné lieu à une nouvelle consultation ciblée, visant à recueillir les attentes précises des équipes sur ce sujet. Ce second questionnaire a permis d'orienter des actions concrètes d'amélioration dans plusieurs filiales. L'enquête QVT de 2024 s'inscrit dans une démarche continue d'évaluation et de progrès. Elle a renforcé notre conviction que la performance collective passe par une attention sincère portée aux collaborateurs, à leur écoute, à leur environnement de travail et à leur équilibre.

À terme, cette dynamique pourrait s'enrichir par une démarche de labellisation externe (type Great Place To Work), afin de structurer encore davantage notre politique QVT et de la valoriser à l'échelle du territoire.



2- Favoriser le bien-être et l'activité physique

Le Groupe soutient le bien-être et la cohésion entre collaborateurs à travers l'ACE, l'Association des Coureurs d'Endurance, créée en interne pour promouvoir la pratique du sport, et notamment de la course à pied, comme vecteur de santé, d'équilibre et de lien social.

L'association réunit des salariés autour de valeurs de convivialité, de dépassement de soi et d'entraide. Elle participe régulièrement à des événements sportifs locaux, notamment au Marathon de La Rochelle, aussi bien en individuel qu'en équipe dans le cadre du Challenge Entreprise.

En parallèle, les membres s'inscrivent à d'autres courses locales tout au long de l'année.

L'ACE organise également des sorties de course à pied entre collègues, soit pendant la pause déjeuner, soit en fin de journée, selon les disponibilités de chacun.

Cette dynamique collective, initiée par les collaborateurs et encouragée par le Groupe, contribue activement à améliorer la qualité de vie au travail, à favoriser l'activité physique et à renforcer la cohésion entre les équipes dans un cadre extra-professionnel.



Le Groupe s'orientera sur une plus grande diversité au niveau des sports proposés en 2025 avec l'ajout de sports de raquettes (Padel, Badminton, Tennis, Ping-pong)...

AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

ORGANISATION D'UN MANAGEMENT RESPONSABLE

1. Accompagnement OGHEO

Depuis 2023, l'entreprise bénéficie d'un accompagnement par la société OGHEO, spécialisée dans la culture de la sécurité et l'accompagnement des entreprises dans la maîtrise des risques opérationnels.

OGHEO travaille déjà avec plusieurs acteurs du secteur portuaire.

Deux grandes actions ont été engagées :

AUDIT COMPLET DES RISQUES OPÉRATIONNELS :

Deux semaines d'audit terrain ont été réalisées par deux auditeurs formés, aboutissant à l'identification de pistes d'amélioration concrètes pour mieux maîtriser les risques opérationnels sur l'ensemble des sites.

DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME BOSS :

Des formations ont été lancées à destination de l'ensemble des collaborateurs, avec pour objectif :

■ De mettre en place des visites préventives sur les postes de travail, menées par des binômes composés de collaborateurs extérieurs aux services visités;

■ D'encourager des échanges bienveillants avec les opérateurs afin d'identifier des pistes d'amélioration et de repérer les comportements dangereux.

■ De réaliser des comptes-rendus de visite permettant de tracer les actions dans le programme de suivi STAR.

■ Un planning annuel des visites a été instauré, précisant la composition des binômes et le calendrier des interventions.

Cette démarche volontaire, préventive et collaborative vise à renforcer les compétences internes, améliorer les conditions de travail et réduire durablement les risques opérationnels. Elle s'inscrit pleinement dans la stratégie de montée en maturité en matière de sécurité.

2. Formation des managers

Dans le cadre du développement des compétences managériales, SICA Atlantique a mis en place plusieurs actions de formation et d'accompagnement à destination de ses managers.

Une formation intitulée « Les masques » a été organisée afin de renforcer les compétences en communication et en gestion des relations interpersonnelles.

Parallèlement, un accompagnement au Lean Management a été déployé chez ATENA pour favoriser l'amélioration continue et l'efficacité opérationnelle.

Enfin, une formation spécifique aux managers qui ont eu une évolution en interne, a été proposée à 25 collaborateurs pour l'ensemble des filiales afin de structurer les pratiques managériales et de renforcer la posture de leadership au sein de l'entreprise.



3. Accord sur le temps de travail

Dans le cadre de sa politique sociale, SICA Atlantique a conclu des accords sur l'organisation du temps de travail visant à concilier performance et qualité de vie au travail. Ces accords s'accompagnent de la mise en place d'un dispositif de suivi du temps de travail, afin de favoriser la transparence, de garantir le respect des durées légales et d'assurer des calculs de paie fiables et équitables.

Cette démarche traduit notre volonté d'instaurer une gestion rigoureuse et respectueuse du temps de travail, au service du bien-être des collaborateurs et de l'efficacité collective.

AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

ACCESSIBILITÉ DU SITE



1. Accessibilité PMR

SICA ATLANTIQUE accorde une attention particulière à l'accessibilité de ses infrastructures.

Notre site (bureaux) est équipé d'un parking avec des places réservées aux personnes à mobilité réduite, facilitant ainsi l'accès dès l'arrivée. Un élévateur pour personne à mobilité réduite est également en place pour permettre l'accès aux bureaux situés à l'étage.

Enfin, des toilettes adaptées ont été aménagées afin de répondre aux besoins spécifiques et d'assurer un confort optimal pour l'ensemble des collaborateurs et visiteurs en situation de handicap.

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNEL ET VIE PERSONNELLE

1. Entretien annuel

À travers l'entretien professionnel, SICA Atlantique veille à accompagner le développement des compétences de ses collaborateurs tout en s'assurant de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet échange individuel permet d'identifier les besoins en formation, d'évaluer les perspectives d'évolution, mais également de prendre en compte les attentes spécifiques liées à l'organisation du travail.

2. Télétravail

CHARTE TÉLÉTRAVAIL



Nous encourageons des modes d'organisation du travail adaptés aux activités de nos filiales et aux évolutions des besoins et attentes des collaborateurs. Ainsi, pour les fonctions qui le permettent, le recours au télétravail a été mis en place, offrant une plus grande souplesse tout en maintenant l'efficacité et la qualité du travail. Cette mesure contribue à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en s'inscrivant dans une démarche de qualité de vie au travail et de responsabilité sociale.

2. Accord cadre forfait jour : droit à la déconnexion

Nous veillons à garantir le droit à la déconnexion pour l'ensemble de nos collaborateurs, et notamment pour les cadres soumis au régime du forfait jours.

Des rappels sont effectués (notamment via l'entretien annuel) afin de sensibiliser à l'importance du respect des temps de repos et de la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette vigilance contribue à prévenir les risques de surcharge de travail et à promouvoir un environnement respectueux du bien-être et de l'équilibre de chacun.



AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

ACCOMPAGNEMENT LORS DES GRANDS CHANGEMENTS

1. Accompagnement en cas de baisse de l'activité

En cas de baisse d'activité, nous mettons en place des mesures d'accompagnement.

La mobilité entre filiales est favorisée pour permettre aux collaborateurs ayant des fonctions similaires de maintenir leur employabilité.

Lorsque cela est possible, la prise de congés payés et de RTT est encouragée, ainsi que l'organisation de formations au moment des périodes creuses. Enfin, le recours à l'intérim est réduit en priorité afin de préserver l'emploi des collaborateurs en poste.



2. Accord congés paternité

Le Groupe met en place une politique d'accompagnement spécifique pour les collaborateurs éligibles au congé paternité et d'accueil de l'enfant, afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et soutenir la parentalité.

La durée du congé est de 28 ou 29 jours selon la convention collective applicable, répartis comme suit :

- 3 ou 4 jours ouvrés de congé de naissance financés par l'employeur
- 25 jours calendaires de congé paternité indemnisés par la Sécurité Sociale ou la MSA.

Une partie de ce congé est obligatoire :

Dès la naissance de l'enfant, une période incompressible de 7 ou 8 jours calendaires doit être prise, composée :

- des 3 ou 4 jours ouvrés de congé de naissance,
- suivis de 4 jours calendaires de congé paternité.

Le reste du congé, soit 21 jours calendaires, est fractionnable en deux périodes minimum de 5 jours.

Ces périodes peuvent être prises immédiatement après la période obligatoire ou à une date ultérieure, dans un délai réglementaire.

L'accompagnement RH prévoit un échange en amont pour organiser au mieux ce congé, et garantir une prise en charge facilitée du processus administratif, tout en maintenant un lien fluide avec l'équipe pendant cette période.



AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

ASSURER UN DIALOGUE SOCIAL

1. NAO

2. CSE CSSCT

Le GROUPE SICA ATLANTIQUE attache une grande importance à la qualité du dialogue social au sein des filiales. Ce dialogue est assuré notamment à travers la tenue des réunions et échanges avec les CSE, des travaux menés avec le CSSCT, les NAO, etc...

Ces instances (présentent chez SISP, ATENA et SICA Atlantique) permettent d'aborder de manière constructive les sujets relatifs aux conditions de travail, à l'emploi, à la rémunération, à la sécurité et au bien-être des collaborateurs, en favorisant un climat de confiance et de collaboration.



ASSURER UNE COMMUNICATION TRANSPARENTE EN INTERNE

Nous assurons une communication interne régulière et accessible à tous nos collaborateurs.

Plusieurs supports et actions sont déployés à cet effet :

une réunion annuelle du personnel, (RAP), un journal interne qui relaie les actualités, projets, informations clés, évènements de chaque filiale, des Flash RH diffusés pour informer rapidement sur les actualités sociales et organisationnelles, ainsi qu'une newsletter régulière mettant en avant les projets, réussites et initiatives.

En complément, des événements internes sont organisés tout au long de l'année pour favoriser la convivialité (via le CSE), renforcer le lien entre les équipes et partager les temps forts de la vie de l'entreprise.

AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS

À travers son Plan de Développement des Compétences, le Groupe propose chaque année des actions de formation adaptées aux évolutions / adaptations des métiers et aux besoins individuels.

Les formations obligatoires, telles que les CACES et autres habilitations réglementaires, sont systématiquement organisées pour garantir la sécurité et la conformité des activités.

1. Développement de la formation professionnelle et diplômante

Grâce à sa filiale **ATLANTIQUE FORMATION**, SICA ATLANTIQUE bénéficie d'un partenaire privilégié pour répondre aux besoins en matière de développement des compétences. Spécialisée dans l'accompagnement des entreprises industrielles et d'autres secteurs d'activité, Atlantique Formation conçoit des solutions sur mesure en matière de formation professionnelle.

Cette expertise permet également à SICA ATLANTIQUE de proposer à ses collaborateurs des parcours adaptés, favorisant leur montée en compétences, leur évolution professionnelle et l'adaptation aux évolutions des métiers et des réglementations.

En parallèle, SICA Atlantique soutient activement le développement de la formation diplômante, notamment par le biais de l'alternance, afin de favoriser l'acquisition de qualifications reconnues et d'accompagner l'évolution professionnelle de ses collaborateurs.



2. Assurer un système de rémunération équitable et transparent

Le GROUPE SICA ATLANTIQUE veille à assurer un système de rémunération équitable pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Cette démarche est d'autant plus complexe que les sept filiales du Groupe relèvent de trois conventions collectives différentes et disposent chacune de leur propre historique lié à leurs activités spécifiques.

Malgré ces particularités, nous faisons tout notre possible pour harmoniser le "package rémunérations" afin qu'il soit au global quasi identique entre les entités.

Dans cette optique, nous avons mis en place des dispositifs communs à l'ensemble des salariés, tels que la mutuelle santé, les titres restaurant, les indemnités de transport, un accord d'intéressement et divers avantages sociaux, afin de garantir une équité de traitement et renforcer la cohésion au sein du Groupe.

DÉVELOPPER UN SAVOIR ÊTRE

La Charte E.T.R.E. : nos valeurs au service de l'engagement

Au sein du Groupe SICA ATLANTIQUE, la charte E.T.R.E. constitue un pilier fondamental de notre culture d'entreprise. Ce socle de valeurs guide notre manière de travailler, d'interagir, de décider et de construire l'avenir collectivement.

Elle irrigue l'ensemble de nos pratiques internes et nos relations avec nos parties prenantes.



ENGAGEMENT

Faire face à toute situation

Nous faisons ce que nous disons. Notre implication, notre courage et notre persévérance sont les moteurs de notre réussite collective. Nous assumons nos responsabilités, individuellement comme collectivement.



TRANSPARENCE

Répondre à la complexité par la clarté

Nous disons ce que nous faisons, et nous communiquons de façon simple, précise et accessible.

L'écoute, le respect et la bienveillance sont au cœur de nos échanges, en interne comme avec nos partenaires.



RESPECT

Considérer la nature des hommes et des choses

L'attention à l'autre, la reconnaissance et la qualité de nos interactions garantissent l'équilibre de notre organisation.

Le savoir-vivre ensemble, la vigilance à nos comportements et une communication responsable sont essentiels à notre quotidien.



ÉQUITÉ

Partager les réussites comme les difficultés

Nous agissons avec justesse, discernement et cohérence.

Nos décisions prennent en compte l'intérêt général, dans une logique d'équilibre, d'éthique et de reconnaissance du travail accompli.

PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS



3

PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

1. Structuration du service QHSE



LE SUIVI DES ACTIONS ET DES TÂCHES LIÉES À
LA QUALITÉ, L'HYGIÈNE, LA SÉCURITÉ ET L'ENVIRONNEMENT (QHSE)
EST ASSURÉ PAR DU PERSONNEL FORMÉ ET COMPÉTENT DANS LE DOMAINE.

Le GROUPE SICA ATLANTIQUE dispose de plusieurs services QHSE répartis au sein de ses entités :

- SICA Atlantique : une équipe de trois personnes (un responsable QHSE et deux coordinateurs)
- SISP : un responsable QHSE et un coordinateur
- ATENA : un coordinateur QHSE

Les effectifs QHSE se renforcent progressivement d'année en année afin de répondre aux exigences réglementaires croissantes et de maîtriser les enjeux de santé, sécurité et environnement.

En cinq ans, le service a été renforcé de manière significative, traduisant une volonté stratégique d'investissement dans la prévention des risques et la performance globale du Groupe.

Le rattachement hiérarchique du service QHSE directement au Directeur Général assure une proximité forte avec la Direction et souligne l'importance donnée à ces sujets au sein du Groupe.

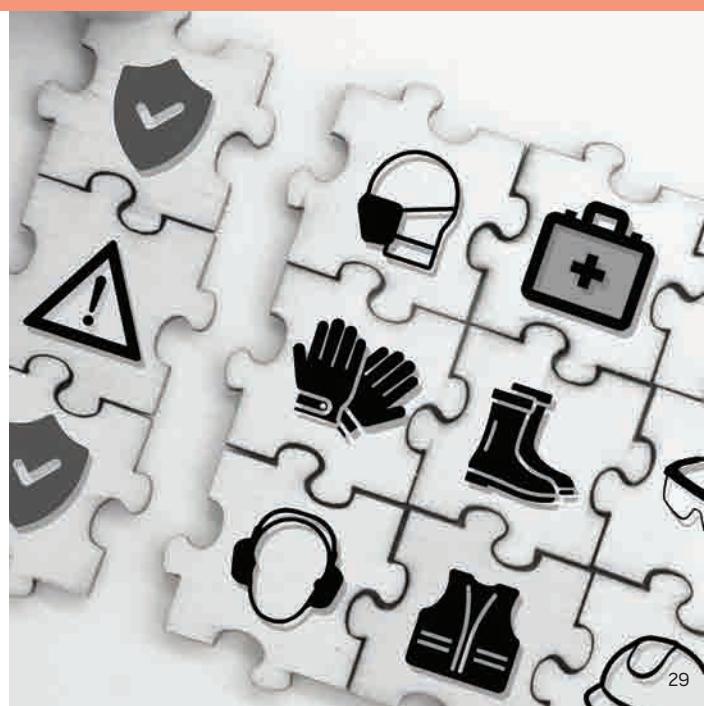
Rattachement hiérarchique du QHSE au Directeur Général, proximité avec la Direction du Groupe.

2. Plan de prévention

Le plan de prévention est un document obligatoire mis en place pour toutes les opérations, travaux et prestations de service réalisés au sein du groupe.

Chaque intervention effectuée par des entreprises extérieures (EE) est systématiquement couverte par un plan de prévention, qui définit les risques associés à l'intervention et les mesures de sécurité à mettre en oeuvre pour garantir la sécurité de l'opération.

Le personnel est régulièrement formé à la gestion et à la mise en place des plans de prévention afin de garantir une bonne compréhension des risques et une application rigoureuse des mesures de sécurité.



PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

3. Document unique



Le Document unique est un document obligatoire qui permet d'analyser les risques professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs, en se concentrant spécifiquement sur les risques internes à l'entreprise. Il est mis à jour annuellement et plus fréquemment si nécessaire, en fonction des retours d'expérience (REX), des changements de produits ou de tout autre changement pouvant impacter les risques.

Le document recense l'ensemble des risques associés aux différents postes de travail et définit des actions préventives pour les limiter et les réduire autant que possible, avec pour objectif ultime la suppression totale des risques identifiés.

LE DOCUMENT UNIQUE EST ACCESSIBLE À TOUS EN INTERNE, CAR IL EST AVANT TOUT UN OUTIL DE PRÉVENTION À DESTINATION DES COLLABORATEURS.

4. Accueil sécurité

L'accueil sécurité est mis en place au sein de GSA et dans chaque filiale du Groupe, afin de garantir que tous les nouveaux arrivants et intervenants externes (entreprises extérieures, prestataires, etc.) soient formés et informés sur les consignes de sécurité avant toute intervention sur site ou chantier.

Cet accueil est effectué par le service QHSE, avant chaque démarrage de chantier ou de mission. Il a pour objectif principal de transmettre l'ensemble des consignes de sécurité spécifiques à chaque zone de travail, ainsi que les risques associés à l'environnement de l'entreprise.

Les consignes portent notamment sur les équipements de protection individuelle (EPI), les procédures d'urgence, ainsi que les règles relatives à la sécurité des installations.

L'accueil sécurité permet également de détecter d'éventuels comportements dangereux ou de sensibiliser les personnes à des comportements à risque, grâce à un QCM ou des discussions interactives. Cela permet ainsi d'anticiper les comportements non conformes avant que l'intervenant ne commence son travail, assurant ainsi une meilleure gestion des risques et une réduction des accidents.

Cette démarche permet de filtrer l'arrivée des personnes et de s'assurer qu'elles ont pris conscience de leur environnement de travail, qu'elles sont informées des consignes et réglementations mises en place pour garantir la sécurité de tous.

Elle constitue un élément fondamental de notre politique QHSE, visant à garantir un environnement de travail sûr pour les collaborateurs internes comme externes.



PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

5. Protocoles sécurités



Des protocoles de sécurité sont rédigés pour chacune des opérations de chargement, déchargement et pour les livraisons de colis, afin de garantir la sécurité de tous les intervenants, qu'ils soient internes ou externes.

Ces documents jouent un rôle clé dans la communication des consignes de sécurité à suivre pendant ces opérations. Ils contiennent des informations essentielles, telles que les plans de circulation sur le site, les consignes spécifiques de chargement et déchargement, ainsi que les mesures de sécurité à adopter pour éviter tout accident ou incident.

Les sociétés de transport et les autres intervenants externes sont ainsi formellement informés de nos procédures et engagements en matière de sécurité.

Ce processus vise à s'assurer du respect strict de nos consignes tout au long des opérations, minimisant ainsi les risques liés à ces activités.

Ces protocoles sont régulièrement mis à jour en fonction des évolutions de nos pratiques, des réglementations et des retours d'expérience, dans le but d'assurer un environnement de travail toujours plus sûr.

6. Affichage sur site

GSA déploie et met en place des affichages pour informer l'ensemble des collaborateurs et des visiteurs des consignes de sécurité et des règles à suivre sur les sites. Cet investissement dans des visuels clairs et accessibles permet de renforcer la sensibilisation à la sécurité pour tous.

Les affichages couvrent divers aspects, notamment l'information sur les risques présents sur les différentes zones de travail, en particulier celles identifiées comme zones dangereuses.

Chaque zone à risque est dotée d'affiches signalant les précautions à prendre, les consignes spécifiques à respecter et les procédures d'urgence à suivre en cas d'incident.

Ces visuels sont conçus pour être visibles, compréhensibles et facilement accessibles afin d'assurer une information continue et claire pour l'ensemble des intervenants, qu'ils soient salariés, prestataires ou visiteurs, et ainsi garantir un environnement de travail plus sûr.



PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

7. Traçabilité des incidents de travail



Un registre est tenu pour enregistrer les incidents bénins et les petites blessures. Ces incidents sont considérés comme des presqu'accidents de travail (AT) et font l'objet d'un constat. Dans le cas des AT déclarés, les ressources humaines prennent en charge le suivi de l'incident, en procédant à une déclaration auprès de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail).

Une analyse approfondie de chaque AT est réalisée afin de comprendre les causes de l'incident et la nature du risque. Cette analyse est menée en collaboration avec un groupe de travail qui a pour mission de déterminer les actions correctives à mettre en place et d'élaborer des mesures préventives pour éviter que l'incident ne se reproduise à l'avenir.

8. Visites préventives QHSE

Les visites préventives QHSE font partie de la démarche volontaire du service QHSE, et s'inscrivent en complément du programme BOSS. L'objectif de ces visites est de réaliser un point zéro sur les différentes zones de travail, en collaboration avec OGHEO, afin de renforcer la sécurité et d'identifier les risques potentiels.

Les visites se déroulent chaque vendredi après-midi et sont réalisées par le service QHSE accompagné d'une personne extérieure à la zone visitée. L'idée est de se mettre dans la peau d'un individu qui ne connaît pas l'environnement de travail et d'appréhender les situations dangereuses qui pourraient être constatées par quelqu'un de non initié.

Chaque visite donne lieu à un reporting détaillé, avec prise de photos et enregistrement des observations, qui sont ensuite intégrés dans le programme STAR. Ce processus permet de suivre et de mettre en place des actions de prévention adaptées, avec l'objectif de réduire les risques et d'améliorer en continu les conditions de travail.

9. Collaborateurs habilités SST

Au sein de GSA, une formation en tant que Sauveteur Secouriste du Travail (SST) est proposée à un large éventail de collaborateurs, afin d'assurer que plusieurs personnes au sein de l'entreprise soient formées à cette compétence essentielle.

La formation est organisée de manière à couvrir différents services et collaborateurs de manière pluridisciplinaire, incluant des équipes issues de divers pôles comme le QHSE, la comptabilité, etc.

L'objectif est de former un personnel polyvalent et capable d'intervenir rapidement en cas d'incident.



Les sessions de formation sont dispensées par zone géographique, dans les différents bâtiments où les collaborateurs exercent leurs fonctions.

Cela permet d'assurer une couverture adéquate et de maximiser la réactivité des équipes en cas d'urgence.

PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

10. Programme STAR



Le programme SECURITÉ : TOUS ACTEURS RESPONSABLES (STAR) a été acté en 2024 par la direction du Groupe, dans le cadre d'une démarche stratégique et d'un réel engagement en matière de sécurité. Ce programme regroupe l'intégralité des projets et démarches liés à la sécurité des personnes, des données et des installations ainsi qu'à la sureté qui pouvaient, jusqu'alors, être gérés séparément.

Le programme STAR centralise toutes les problématiques de sécurité et les plans d'action associés. Il constitue ainsi le plan d'action sécurité global de GSA, permettant de coordonner les efforts et d'assurer une gestion efficace des risques.

Le pilotage du programme STAR est assuré par un groupe composé du CODIR, du QHSE et du SI, garantissant une gestion cohérente et un suivi rigoureux des actions menées pour améliorer constamment la sécurité au sein de l'entreprise.

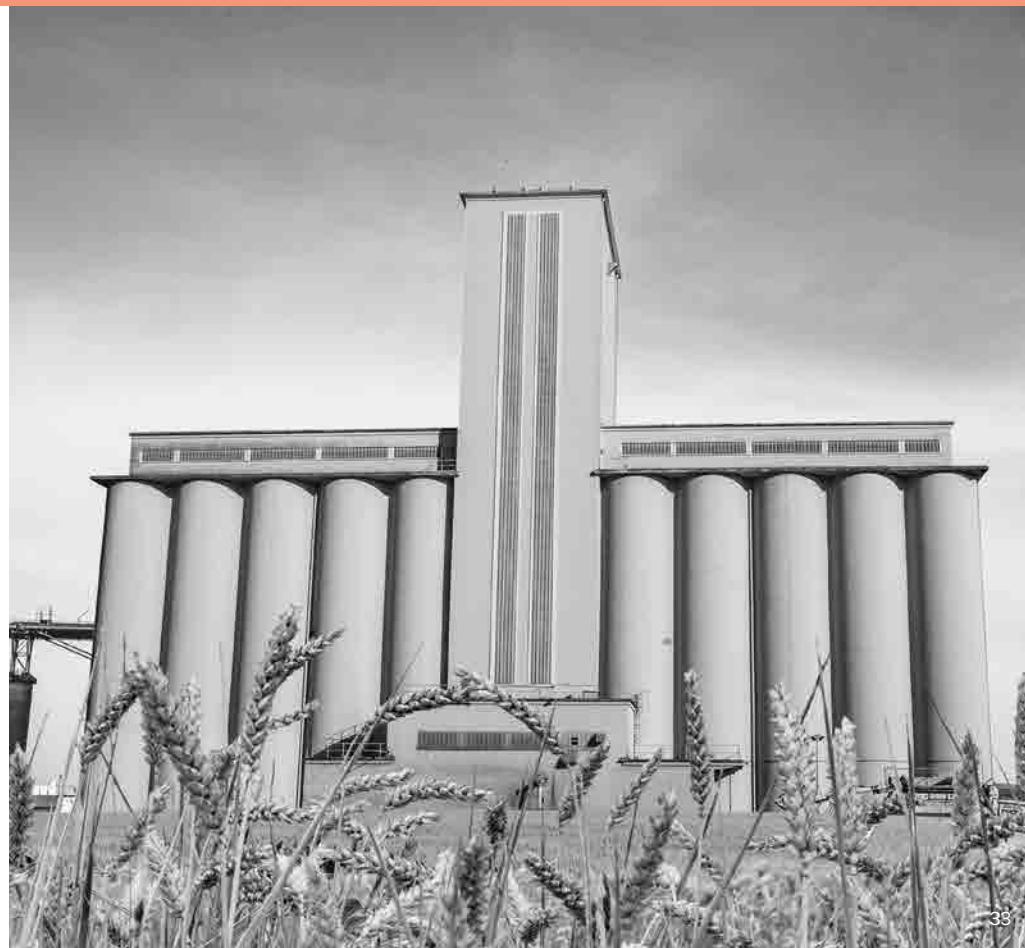
11. Groupe SAR

Dès qu'une situation à risque est identifiée, le groupe SAR (Situation à risque) est immédiatement déclenché.

Une visite sur site est alors réalisée afin d'évaluer la situation à risque et de définir les actions nécessaires pour prévenir et supprimer le risque.

Une fois la situation analysée, le groupe assure le suivi et la mise en place des actions correctives.

L'objectif est de créer un groupe de travail pluridisciplinaire (QHSE, maintenance, exploitation) afin de déterminer et de mettre en oeuvre les meilleures actions pour garantir la sécurité des collaborateurs et de l'environnement de travail.



PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

12. Exercices POI



Le Plan d'Opération Interne (POI) est un document obligatoire qui permet de mettre en place une organisation et des outils d'aide à la décision pour la maîtrise des sinistres majeurs.

Ce plan est conçu pour garantir une réponse rapide et coordonnée en cas d'incident majeur.

Le POI est testé annuellement en interne, à travers des exercices pratiques, afin de vérifier son efficacité et la réactivité des équipes face à une situation dangereuse.

Ces exercices permettent de s'assurer que le risque est bien maîtrisé et que l'organisation est prête à intervenir efficacement en cas de besoin.

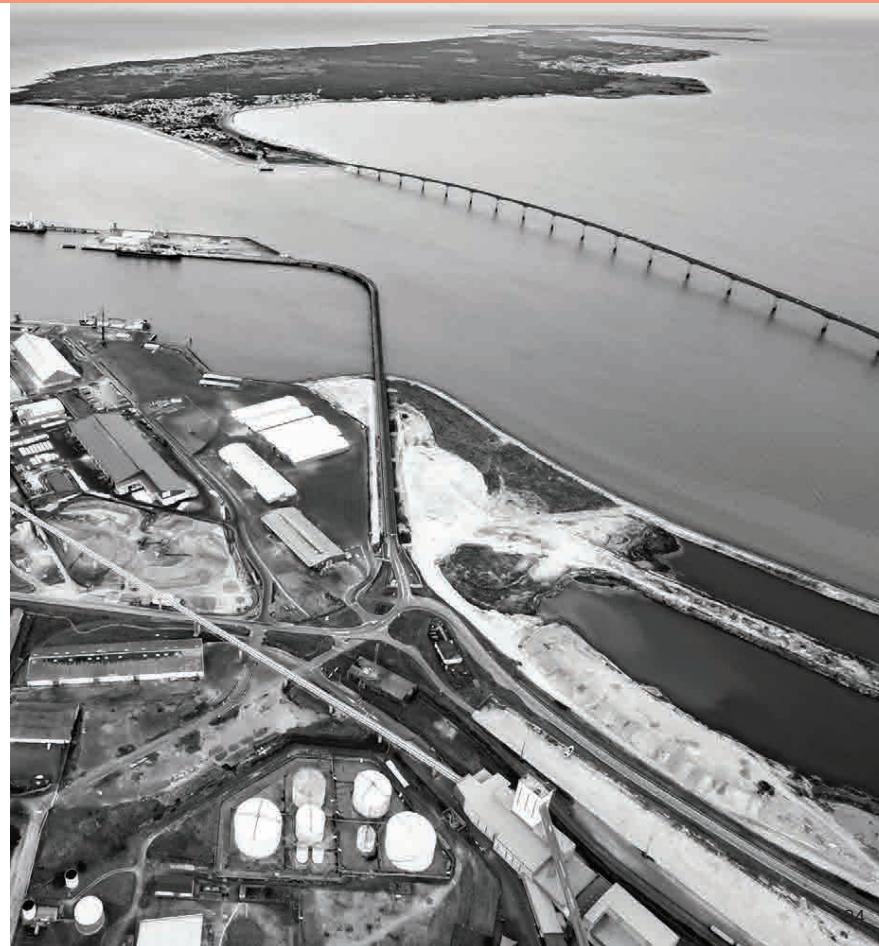
13. Exercices gestion de crise

En complément du Plan d'Opération Interne (POI), un manuel de gestion de crise est mis en place pour prendre le relais en cas de sinistre.

Ce manuel définit la cellule de crise, avec différentes fonctions assignées à chaque membre pour assurer une gestion fluide et efficace.

L'objectif principal est de gérer efficacement un événement majeur, quel qu'en soit le type : pollution, incendie, crise sociale, etc.

Des tests réguliers, à des fréquentiels prédéfinis, sont organisés pour s'entraîner au déclenchement des cellules de crise, évaluer la réactivité des équipes et vérifier la mise en place des actions nécessaires pour une gestion optimale des situations critiques.



DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES

... Assent to, agree to, give the
herein agree, as follows:
ance with all building codes and other
by individuals duly licensed and authorized
e subcontractors to perform work, including
ll instances remain responsible for the proper
appropriate releases or waivers of lien for all work
e payment shall be due.

data, transaction volume, marketing and business plans, business
on, usage statistics, ranking data, information in respect of rate, product
conversion data and volume of click-troughs, and other related statistics
information regarding software provided.

right to effect the construction if the owner fails to make payment as detailed above. The
time period to 20 days of December 2022, but shall be liable half of the payment sum listed above.

Signature

4

DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES

Politique achats responsables

1. Définition d'indicateurs

Le Service Achats s'inscrit dans une dynamique d'Achat Responsable en fédérant les parties prenantes autour d'une culture commune et partagée. Cette démarche s'appuie sur la mise en place d'indicateurs, intégrant les critères sociaux, environnementaux et économiques à chaque étape du cycle de vie des prestations et équipements.

La stratégie d'achats



s'appuie sur l'étude du coût global de possession et sur le cycle de vie de la solution et est le garant du respect des achats en conformité avec les lois et règlements en vigueur, tant sur :

- La valorisation de la dimension humaine par le respect des droits humains et des conditions de travail
- L'engagement en faveur de l'insertion professionnelle et le recours au secteur de l'handicap
- Le soutien à l'économie locale, en privilégiant les entreprises de proximité
- Le choix des matériaux éco-responsables et la recyclabilité
- Optimisation des coûts sur le long terme

Le service Achats s'assure du respect des bonnes pratiques en matière de déontologie et d'éthique dans les relations avec les clients internes et les fournisseurs.

Les fournisseurs sont évalués selon plusieurs dimensions clé contribuant ainsi à renforcer une relation durable, transparente et alignée avec les valeurs du Groupe.



Un indicateur global est défini à l'échelle du Groupe, prenant en compte :

- La localisation géographique des fournisseurs afin de favoriser les circuits courts, l'économie circulaire et la réactivité
- L'intégration d'un bilan carbone dans le choix des prestataires, dans une logique de réduction de l'empreinte environnementale ;
- L'existence d'une stratégie RSE formalisée, d'une labellisation ou d'un engagement documenté en matière de développement durable.

Ces critères sont pris en compte dans l'analyse du fournisseur sans pour autant constituer un caractère impératif dans la décision finale. Ils permettent à minima de créer un échange constructif avec les fournisseurs ne disposant pas de labellisation et de les engager dans une démarche d'amélioration.

Des indicateurs de suivi sont également en place pour assurer la maîtrise des engagements dans un cadre de loyauté des pratiques et la gestion des risques, tels que :

- Le taux de contractualisation des fournisseurs (accords formalisés et respect des dates contractuelles d'engagement) ;
- La conformité financière et la mesure des écarts financiers, permettant d'analyser les écarts entre la commande, la réception et la facturation, pour garantir le respect des engagements contractuels.

Ces indicateurs permettent d'objectiver les stratégies d'achat, d'intégrer les enjeux RSE dans la chaîne de valeur et de développer, de construire et de pérenniser des relations durables et responsables avec les fournisseurs.

DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES

2. Evaluation des Performances et Audit du fournisseur

Le Groupe structure sa démarche d'évaluation des performances et d'audit des fournisseurs dans une logique de maîtrise des risques. Cette approche permet de garantir une gestion rigoureuse, responsable et alignée avec les engagements RSE du Groupe.

Les revues permettent d'évaluer les fournisseurs stratégiques selon plusieurs axes, avec un accent particulier mis sur la proximité géographique, dans une logique de réduction de l'empreinte carbone et de soutien aux acteurs locaux.

La matrice d'analyse intégrée :



- ✓ La présence d'une stratégie ou d'une labellisation RSE
- ✓ L'intégration du bilan carbone
- ✓ La conformité administrative et financière
- ✓ Le taux de contractualisation
- ✓ La mesure des écarts financiers
- ✓ Le taux de dépendance avec le fournisseur, afin de veiller à l'équilibre des relations commerciales et d'éviter toute situation de dépendance importante pouvant générer un risque majeur sur l'activité.
- ✓ La veille technologique et l'amélioration continue

Les revues de suivi de performance sont réalisées selon un fréquentiel annuel en fonction de la criticité, du volume d'affaires et de la récurrence de la collaboration avec chaque fournisseur.

Cette démarche est renforcée avec l'arrivée de Maxine Lafon, recrutée spécifiquement en 2024 pour participer activement aux revues d'évaluation des fournisseurs.



Ce renforcement du service Achats permet d'assurer un suivi rigoureux et approfondi, dans une logique d'amélioration continue, de gestion des risques, de performance durable et de transparence dans la chaîne d'achat et d'approvisionnement.



DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES

Transparence des pratiques

1. Appel d'offres et CGA

Le Service Achats veille à garantir une transparence totale dans l'ensemble de son processus d'achats, depuis l'appel d'offres, lors des consultations et des échanges avec les fournisseurs, jusqu'à la contractualisation. La traçabilité des opérations est complète dans l'ERP CEGID.

La consultation des fournisseurs est menée dans une démarche d'équité et d'objectivité, garantissant à chacun l'accès simultané au même niveau d'informations simultanément à l'ensemble des fournisseurs consultés. Cette approche vise à assurer des conditions de concurrence loyales et transparentes, conformément aux principes d'un achat responsable.

La consultation intègre systématiquement nos Conditions Générales d'Achats, en complément du besoin exprimé, de façon à communiquer la parfaite transparence de nos termes contractuels en vigueur, et à pouvoir échanger et négocier avec les fournisseurs de l'ensemble des clauses essentielles nécessaires au projet de consultation.

En complément, un accord de confidentialité pourra être associé suivant la nature et le cadre du besoin exprimé, assurant ainsi la protection des informations sensibles & des données échangées.

LES CRITÈRES DE SÉLECTION SONT ADAPTÉS SELON LE CAHIER DES CHARGES ET LA NATURE DE L'ACHAT ET SONT DÉFINIS DE MANIÈRE OBJECTIVE ET MESURABLE.

La cartographie des risques et des enjeux est réalisée, de façon à identifier les achats sensibles à fort impact, les fournisseurs à risque, ainsi que les risques juridiques.

Une matrice de choix fournisseurs est utilisée pour comparer les offres de façon structurée, en intégrant à la fois les critères techniques, économiques et RSE, garantissant une approche équitable et traçable conforme aux engagements du Service Achats.

Une check-list d'évaluation initiale est également intégrée dans notre politique achat, renforçant la cohérence et l'alignement avec nos engagements.

La contractualisation intègre une commande formalisée avec l'ensemble des clauses générales, incluant le lien vers nos Conditions Générales d'Achats, ainsi que les clauses particulières convenues avec le Fournisseur, suivant ses Conditions Générales de vente.

L'accusé de réception de commande constitue l'acte formalisant l'engagement final entre les deux parties, avec l'acceptation des clauses contractuelles convenues validées par les deux parties.

Les conditions générales d'achats (CGA)

rappellent les principes fondamentaux à respecter par les fournisseurs, notamment en matière de :

- ✓ Les lois et les réglementations sociales, environnementales et fiscales en vigueur,
- ✓ La traçabilité des matériaux et méthodes de production respectueux de l'environnement, de la législation du travail et des normes applicables à la sécurité des travailleurs, ainsi que des dispositions visant à assurer la sécurité des utilisateurs et consommateurs
- ✓ Les formalités douanières, sécurité, sûreté
- ✓ La sécurité des hommes et de l'environnement
- ✓ L'interdiction du recours à toute forme de travail forcé, pénitentiaire, dangereux, dissimulé et travail des enfants
- ✓ La lutte contre la corruption, la fraude et les conflits d'intérêts

Le Service Achats s'engage à respecter strictement et promouvoir la charte E.T.R.E. du Groupe dans l'ensemble de ses interactions avec ses clients internes et avec les fournisseurs.

Cet engagement reflète la volonté du service de faire vivre les valeurs fondamentales du Groupe au cœur de la stratégie achat.

PARTICIPER ACTIVEMENT AUX DYNAMIQUES TERRITORIALES



5

PARTICIPER ACTIVEMENT AUX DYNAMIQUES TERRITORIALES

LE GROUPE SICA ATLANTIQUE INSCRIT SON ACTION DANS UNE VOLONTÉ AFFIRMÉE DE CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, À L'ANCRAGE TERRITORIAL DURABLE ET À LA COHÉSION SOCIALE,

en lien avec l'ensemble des parties prenantes de la place portuaire et du territoire rochelais.

Cette implication se traduit par une participation soutenue à des démarches collectives, à travers la signature de chartes, la présence dans des instances de gouvernance et l'engagement dans des actions concrètes.

SIGNATAIRE DE LA CHARTE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE DE LA PLACE PORTUAIRE.

Le GROUPE SICA ATLANTIQUE est signataire de la charte de transition écologique de la place portuaire, document de référence élaboré en concertation avec les acteurs économiques et institutionnels du port de La Rochelle. Cette charte vise à structurer des engagements partagés autour de plusieurs axes stratégiques : la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'optimisation énergétique des infrastructures, la limitation des nuisances, la préservation de la biodiversité, mais aussi le développement d'un modèle économique plus résilient et durable.

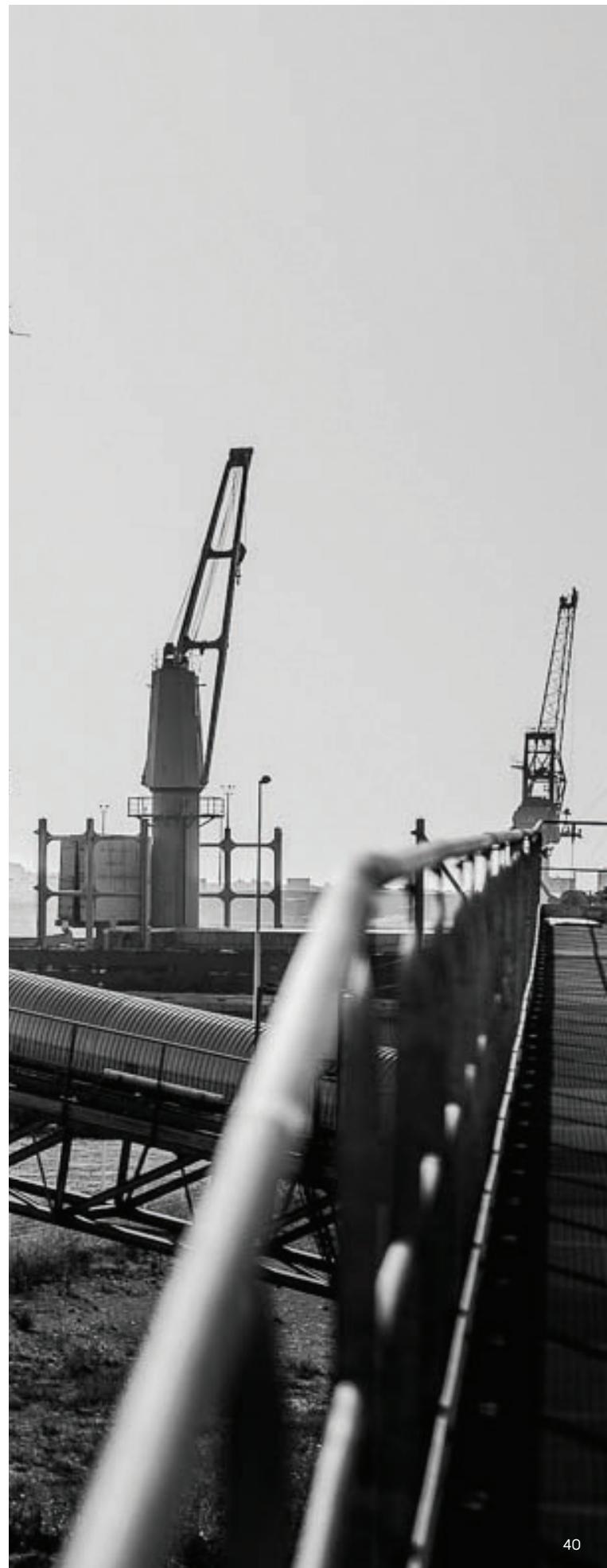
En signant cette charte, le Groupe s'est engagé à inscrire sa politique RSE dans une logique de transparence, de progrès continu et de coordination avec les autres entreprises du port.

Ces engagements se traduisent notamment dans nos pratiques internes (économie d'énergie, gestion des déchets, adaptation aux risques climatiques) et nos actions sociétales.

Membre actif de l'association Matière Énergie Rochelaise le GROUPE SICA ATLANTIQUE siège au conseil d'administration de l'association Matière Énergie Rochelaise, acteur incontournable de la transition énergétique locale.

Cette association a pour mission d'accompagner les entreprises du territoire dans leurs démarches environnementales, à travers le partage de solutions innovantes, le développement de synergies industrielles (écologie industrielle et territoriale), et l'animation de groupes de travail collaboratifs.

SICA Atlantique participe activement à ces groupes de travail, qu'il s'agisse de la gestion des ressources, de l'optimisation énergétique, de l'approvisionnement durable ou du développement de filières circulaires.



PARTICIPER ACTIVEMENT AUX DYNAMIQUES TERRITORIALES

Ces échanges réguliers favorisent l'émergence de projets communs et permettent au Groupe d'adapter ses propres pratiques tout en contribuant à la dynamique collective du territoire.

ENGAGEMENT DANS LES CLUBS RSE

Le Groupe prend également part à deux clubs RSE :

- ☑ L'un porté par Matière Énergie Rochelaise, qui permet aux entreprises adhérentes de confronter leurs pratiques, de partager des retours d'expérience et d'enrichir leur feuille de route RSE à travers des ateliers collaboratifs.
- ☑ L'autre organisé par la Société Générale, qui rassemble des entreprises de toutes tailles du territoire pour aborder des thématiques RSE transverses : inclusion, gouvernance, bilan carbone, reporting extra-financier, achats responsables, etc.

Ces espaces d'échange sont précieux pour maintenir une dynamique d'amélioration continue, s'inspirer d'initiatives externes et renforcer l'alignement de la stratégie du Groupe avec les grandes transitions économiques, sociales et environnementales.

MENTORAT ET ACCOMPAGNEMENT DE LA JEUNESSE EN SERVICE CIVIQUE.

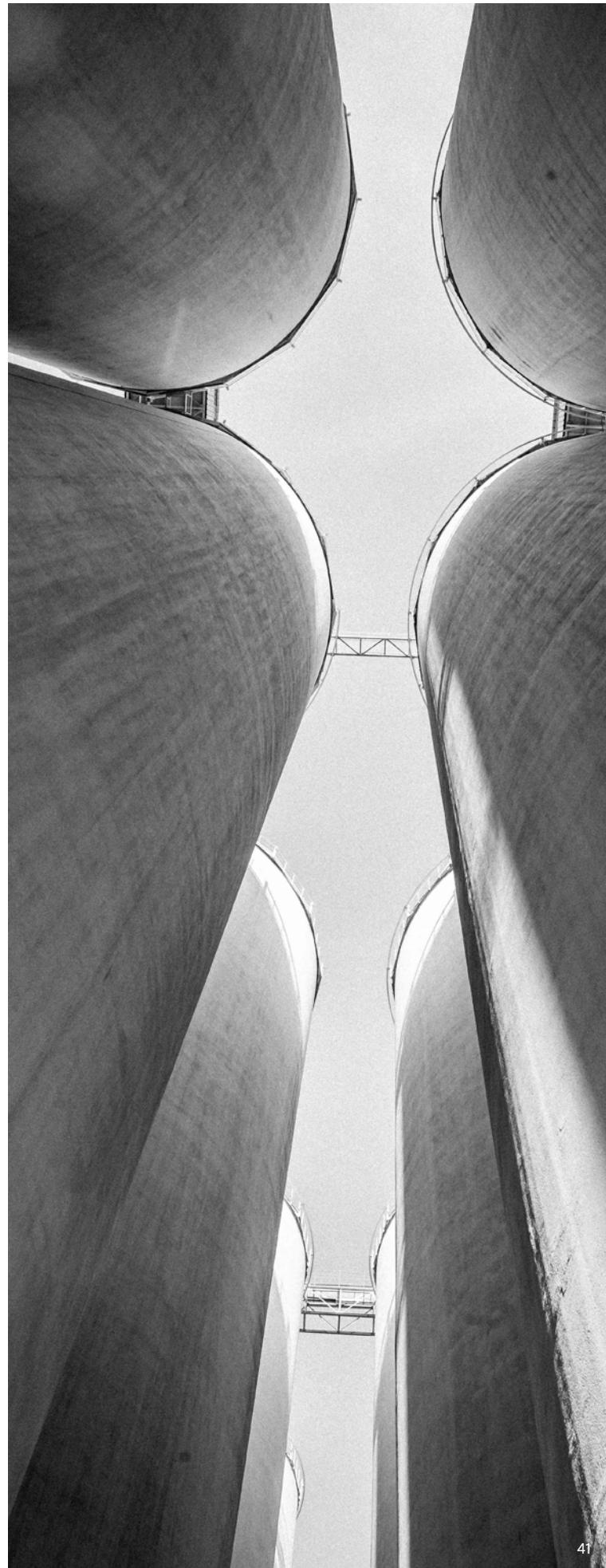
Dans une logique d'intégration sociale et de transmission, SICA Atlantique a lancé début 2025 une collaboration avec l'association Unis-Cité dans le cadre d'un programme de mentorat de jeunes en service civique. Un jeune volontaire est ainsi accompagné par un collaborateur du Groupe sur une période de six mois, avec pour objectif de l'aider à mieux appréhender le monde du travail et à construire son avenir professionnel.

Ce mentorat s'articule autour de plusieurs actions concrètes :

- ☑ Conseils personnalisés sur la rédaction de CV et de lettres de motivation
- ☑ Simulations d'entretiens d'embauche
- ☑ Visites de sites pour découvrir les métiers portuaires et industriels
- ☑ Partage d'expériences et conseils sur les compétences attendues dans le monde professionnel

Au-delà du simple accompagnement, cette démarche illustre la volonté du Groupe de jouer un rôle actif dans la préparation de l'avenir des jeunes, en particulier ceux qui ne disposent pas toujours des mêmes opportunités.

Ce partenariat contribue aussi à renforcer les liens entre les générations.



RÉPONDRE AUX ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES



6

RÉPONDRE AUX ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES

Le GROUPE SICA ATLANTIQUE attache une importance particulière à la qualité de ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes, institutionnelles, économiques ou citoyennes.

Conscient que la performance globale de l'entreprise repose aussi sur un dialogue transparent, régulier et constructif, le Groupe met en place chaque année des actions et des événements visant à informer, à consulter et à impliquer ces parties prenantes dans la vie du Groupe et ses projets.

Parmi les temps forts récurrents, plusieurs rendez-vous annuels structurent cette dynamique de dialogue :

L'Assemblée Générale

constitue un moment essentiel de gouvernance coopérative, réunissant l'ensemble des sociétaires du Groupe.

C'est l'occasion de présenter les résultats économiques, les orientations stratégiques, les projets en cours, mais aussi de recueillir les questions et les remarques des membres sociétaires.

La Réunion du Pool Bancaire

rassemble les partenaires financiers du Groupe.

Elle permet de présenter les évolutions économiques, les investissements réalisés et les projets à venir, en favorisant la transparence et la consolidation des liens de confiance avec les établissements bancaires.

La Réunion Annuelle du Personnel

organisée chaque année au mois de décembre, est dédiée à l'ensemble des collaborateurs.

Elle offre un espace d'échange convivial pour dresser un bilan de l'année écoulée, partager les perspectives à venir et renforcer la cohésion interne autour des projets et valeurs du Groupe.



RÉPONDRE AUX ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES

À ces rendez-vous structurants s'ajoutent des événements ponctuels organisés en fonction de l'actualité des projets du Groupe.

Ainsi, dans le cadre de certains projets d'aménagement ou de développement, des réunions publiques sont mises en place afin d'informer les riverains et acteurs concernés, en toute transparence, et de répondre à leurs interrogations.

Le Groupe entretient également un dialogue régulier avec les acteurs du territoire.

Il rencontre notamment les associations locales engagées sur les enjeux environnementaux à l'échelle locale, ainsi que le comité de quartier Laleu-La Pallice, afin de les tenir informés de la vie du Groupe et des projets à venir.

Ces échanges permettent de prendre en compte les attentes du tissu associatif et des habitants, de favoriser l'acceptabilité des projets et de maintenir une relation de proximité avec le territoire d'implantation.

Cette politique de dialogue multi-acteurs traduit
la volonté du GROUPE SICA ATLANTIQUE d'évoluer en concertation avec son écosystème, dans une logique d'ouverture, de transparence et de responsabilité partagée.



