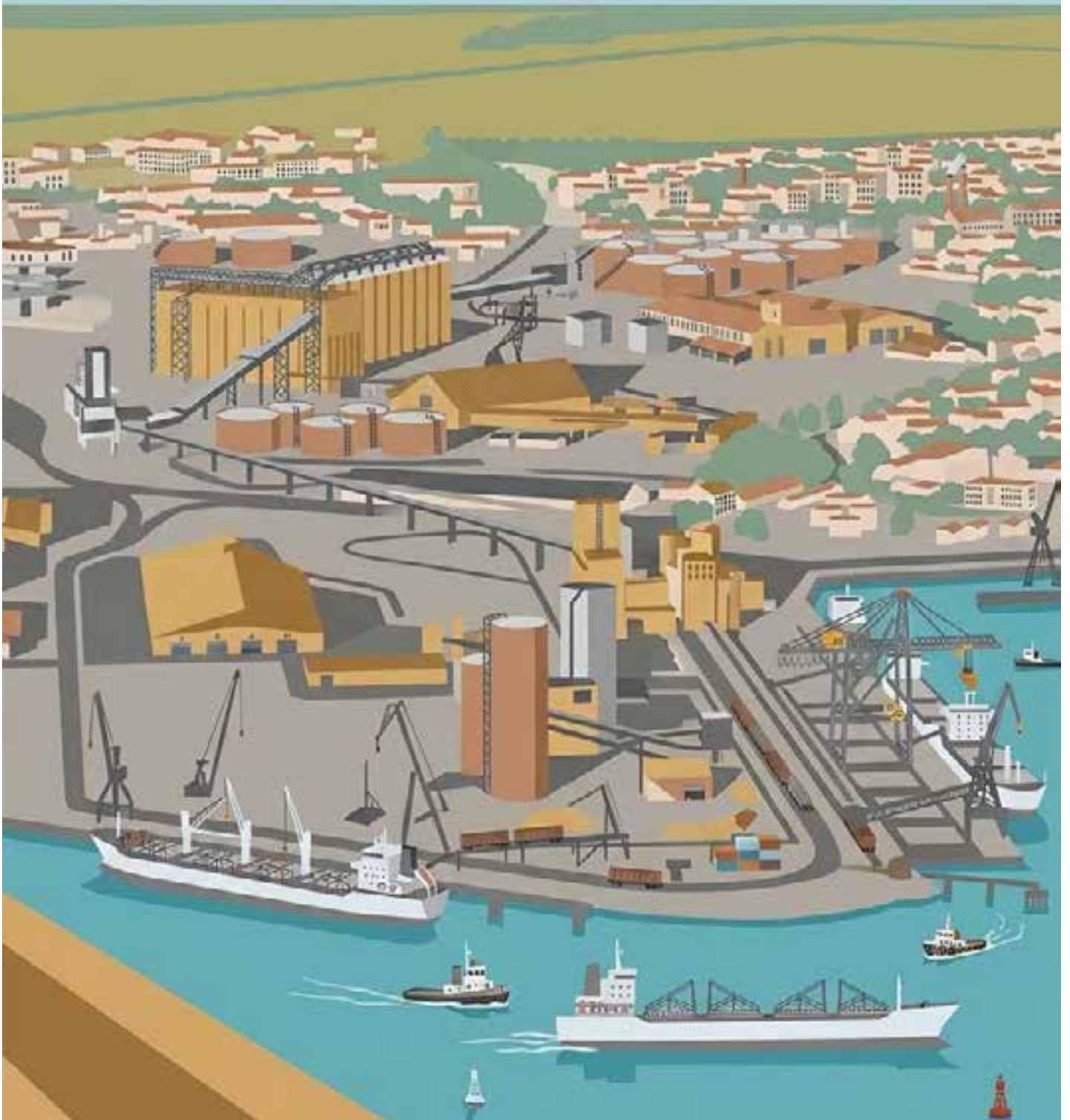


RAPPORT RSE



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.

L'année 2026 marque une étape majeure dans cette dynamique, avec l'obtention de la labellisation LUCIE 26000. Cette reconnaissance vient consacrer les efforts engagés depuis plus de dix ans et atteste de la maturité de notre démarche RSE, construite de manière progressive, cohérente et collective. Elle confirme également notre volonté de nous inscrire dans une logique d'amélioration continue et d'exigence, en phase avec les référentiels les plus reconnus.

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.

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.



LOUIS TERCINIER
Président



VINCENT PODEVIGNE
Directeur Général

SOMMAIRE

NOTRE MISSION

P. 4 - 6

STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE RSE

P. 7

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

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.

P. 8 - 15

AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE SOCIALE

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.

P. 16 - 28

PROTÉGER LA SANTÉ & LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

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.

P. 29 - 34

DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES

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.

P. 35 - 38

PARTICIPER ACTIVEMENT AUX DYNAMIQUES TERRITORIALES

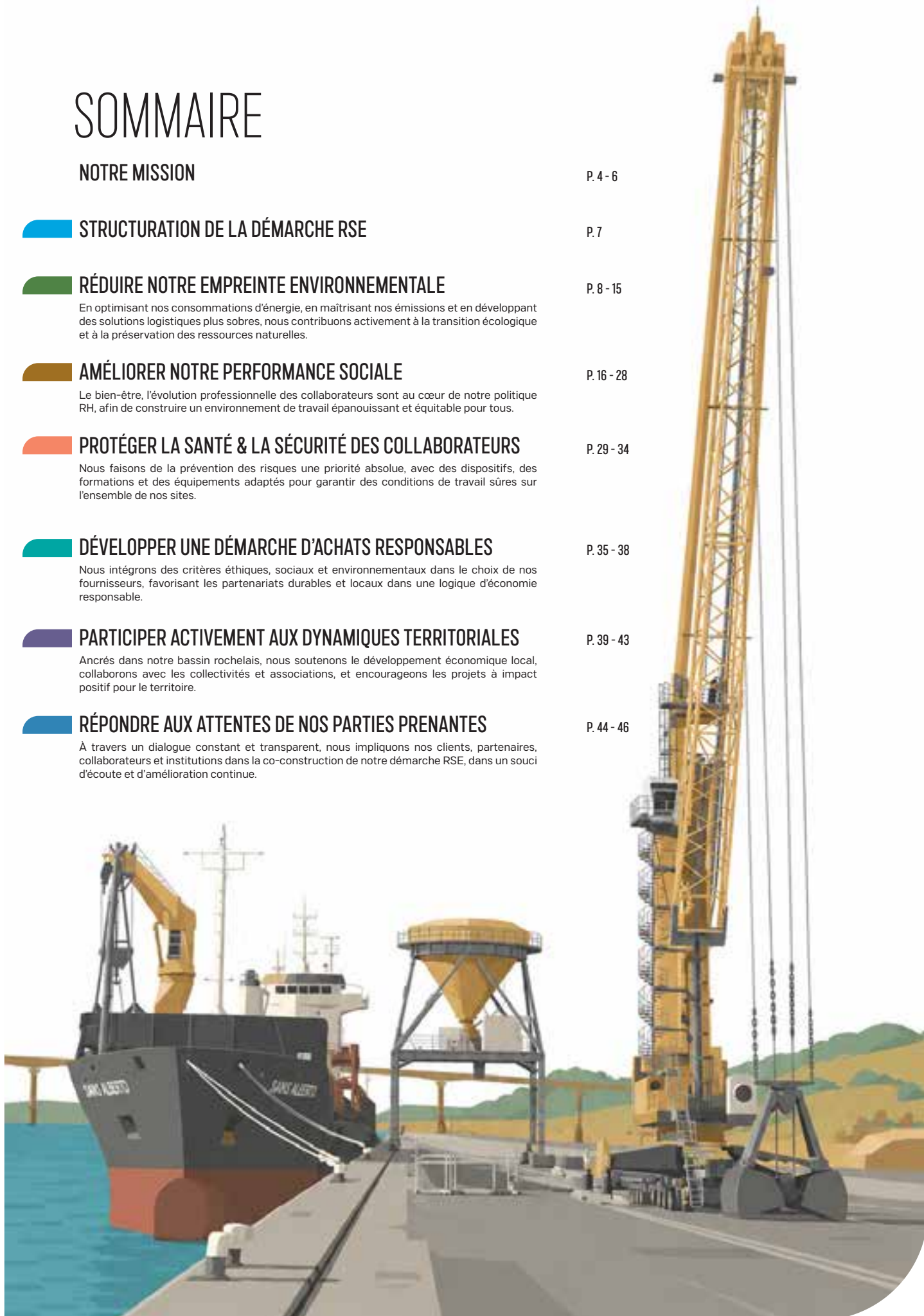
Ancrés dans notre bassin rochelais, nous soutenons le développement économique local, collaborons avec les collectivités et associations, et encourageons les projets à impact positif pour le territoire.

P. 39 - 43

RÉPONDRE AUX ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES

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.

P. 44 - 46



NOTRE MISSION

LE GROUPE SICA ATLANTIQUE
EST NÉ DE LA VOLONTÉ DE QUELQUES PIONNIERS
DE LA FILIÈRE CÉRÉALIÈRE 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 ses origines, le Groupe SICA ATLANTIQUE a conservé son attachement à la filière agricole régionale;
dont ses sociétaires et ses administrateurs sont issus.

Il a également su préserver et développer un esprit d'innovation, d'apprentissage et d'amélioration continue,
qui constitue aujourd'hui un levier essentiel de son évolution et de sa performance durable.

Notre mission est de concevoir et de mettre en oeuvre des solutions innovantes, intégrées et globales d'optimisation des flux logistiques au bénéfice des acteurs des filières agricoles et agro-industrielles, qui représentent le coeur 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 aujourd'hui le premier opérateur du Port de La Rochelle-Pallice.



GROUPE SICA ATLANTIQUE LES PÔLES



CÉRÉALES - SOLIDES - LIQUIDES - INDUSTRIE - SERVICES



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, nous positionnant ainsi sur le podium des silos Français.



PÔLE LIQUIDES

Premier axe historique de diversification le Pôle Liquides s'est développé à partir des importations de fertilisants 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 vrac 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.

Fertilisants 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.

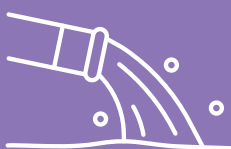


PÔLE SERVICES

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, courtage 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 coréactif 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. Au-delà de son rôle clé dans la filière biodiesel, ce produit trouve également des applications dans les secteurs de la pharmacie et des cosmétiques.

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 agit depuis de nombreuses années en faveur du développement durable, de l'ancrage territorial et du respect de ses parties prenantes.

Au fil du temps, cette culture d'entreprise engagée s'est traduite par la mise en oeuvre de nombreux projets concrets, tant sur les volets environnementaux que sociaux et sociétaux.



L'année 2026 marque une étape majeure dans cette dynamique, avec l'obtention de la labellisation LUCIE 26000. Cette reconnaissance vient consacrer les efforts engagés depuis plusieurs années et atteste de la maturité de la démarche RSE du Groupe, désormais structurée, partagée et inscrite dans une logique d'amélioration continue.



Ces actions, déployées à l'échelle du Groupe, témoignent d'une volonté constante d'améliorer les pratiques, d'innover et de répondre aux enjeux actuels et futurs.

La RSE constitue aujourd'hui un pilier structurant de la stratégie du Groupe. Elle est portée au plus haut niveau de gouvernance et s'appuie sur une organisation dédiée permettant de coordonner les initiatives, de piloter les actions et d'assurer leur cohérence à l'échelle des différentes activités.

**À TRAVERS CETTE DÉMARCHE, LE GROUPE SICA ATLANTIQUE AFFIRME SA
VOLONTÉ DE CONJUGUER PERFORMANCE ET RESPONSABILITÉ, EN INTÉGRANT
DURABLEMENT LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET SOCIÉTAUX DANS
L'ENSEMBLE DE SES DÉCISIONS ET DE SES ACTIVITÉS.**



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.

Depuis un an, nous nous appuyons sur l'expertise de notre prestataire ROUVREAU, avec lequel nous avons structuré et optimisé notre gestion des déchets. Cette collaboration nous permet aujourd'hui de disposer d'une vision précise des volumes traités grâce à un extranet dédié, facilitant le suivi et le pilotage de nos performances.

Les données collectées montrent qu'environ 55 % de nos déchets industriels et de bureaux sont désormais orientés vers des filières de recyclage, illustrant les premiers résultats concrets de cette démarche.

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 HOMOGENE 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.



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, anciennement 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 implanter 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 durant le courant 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.



ECONOMIE DES RESSOURCES

PRODUCTION D'ÉNERGIES RENOUVELABLES

2. BILAN CARBONE

Dans le cadre de sa stratégie environnementale, le GROUPE SICA ATLANTIQUE a engagé dès 2024 une démarche structurante en réalisant son deuxième bilan carbone, avec l'accompagnement méthodologique de la Coopérative Carbone, acteur local reconnu basé à La Rochelle.

Cette étape a permis de dresser un état des lieux complet de nos émissions de gaz à effet de serre, en intégrant l'ensemble des scopes (1, 2 et 3). Elle a mobilisé l'ensemble des filiales du Groupe autour d'un travail approfondi de collecte et d'analyse de données, afin de mieux comprendre l'impact de nos activités sur l'environnement.

Dans la continuité de ce diagnostic, plusieurs ateliers participatifs ont été organisés, associant le CODIR élargi ainsi que des représentants des différentes filiales et services.

Cette démarche de co-construction a permis de définir un plan d'action concret, adapté aux réalités du terrain, autour de leviers tels que l'énergie, la mobilité, les achats, la gestion des déchets et l'optimisation logistique.

À l'issue de ces travaux, le Groupe s'est fixé un objectif de réduction de ses émissions de l'ordre de 3 % à court terme, constituant une première étape d'une stratégie bas-carbone progressive et durable.

Dans une logique d'amélioration continue et de montée en compétence, le Groupe a ensuite fait évoluer sa démarche en internalisant le suivi de ses émissions, notamment sur les scopes 1 et 2, relatifs aux émissions directes et indirectes liées à l'énergie. À cette fin, notre Chargé de mission RSE a été formé à la méthode Bilan Carbone par Carbone 4, permettant aujourd'hui un pilotage autonome, plus réactif et ancré dans les pratiques opérationnelles.

Cette évolution constitue une avancée structurante dans le suivi de notre performance carbone. Elle permet un pilotage plus fin de nos consommations et une actualisation régulière des données.

Les premiers résultats observés sont encourageants, avec une réduction d'environ 10 % de nos émissions directes et indirectes sur les deux dernières années, traduisant l'efficacité des actions engagées et la mobilisation des équipes.

**AINSI, LA DÉMARCHE BILAN CARBONE DU GROUPE SICA ATLANTIQUE S'INSCRIT
DANS UNE DYNAMIQUE PROGRESSIVE, STRUCTURÉE ET COLLECTIVE,
VISANT À RÉDUIRE DURABLEMENT SON EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE
ET À CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE.**



ECONOMIE DES RESSOURCES

SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

3. FRESQUE DU CLIMAT

Depuis 2024, le GROUPE SICA ATLANTIQUE déploie des ateliers Fresque du Climat afin de sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux climatiques.

Animés en interne, ces ateliers collaboratifs permettent de mieux comprendre les mécanismes du dérèglement climatique et d'encourager le passage à l'action.

À ce jour, 40% des collaborateurs ont déjà été sensibilisés.

Afin de renforcer cette dynamique, le Groupe s'appuie également sur l'association Matière Énergie Rochelaise (MER) pour accompagner et déployer ces actions en interne.

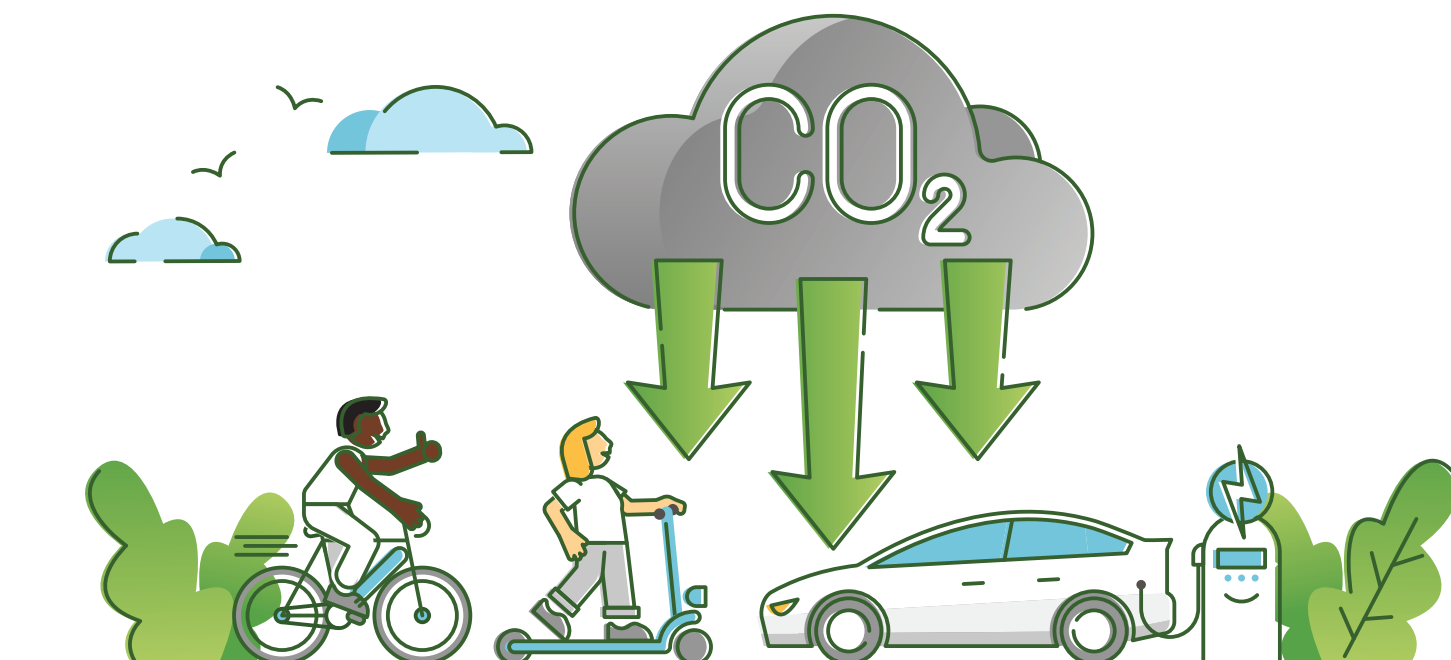
MOBILITÉ DOUCE

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.

Engagé dans la catégorie des entreprises de 99 à 250 collaborateurs, le Groupe a mobilisé une vingtaine de salariés autour de modes de déplacement alternatifs (vélo, marche, covoiturage, transports en commun).

Cette première participation s'est traduite par une 4e place dans sa catégorie, illustrant l'implication des équipes et la dynamique collective autour des enjeux de mobilité durable.

**AU-DELÀ DE CET ÉVÉNEMENT, LE GROUPE POURSUIT SA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
EN FAISANT ÉVOLUER SA FLOTTE DE VÉHICULES DE SERVICE.
QUATRE VÉHICULES ÉLECTRIQUES SONT DÉSORMAIS MIS À DISPOSITION DES COLLABORATEURS
ET L'ENSEMBLE DU PARC A ÉTÉ CONVERTI À UNE MOTORISATION HYBRIDE.**



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.

APRÈS
LES ABEILLES,
LES MOUTONS !



DÉPLOIEMENT PROGRESSIF :

Après une première mise en œuvre réussie sur les sites de SICA ATLANTIQUE BERTRAND et POWER GREEN ATLANTIQUE, l'éco-pâturage a été étendu à SISF.

Dans le prolongement des travaux réalisés sur les silos Bertrand 2, les moutons, déjà présents sur le site avant le lancement du chantier, ont été retirés pendant la période travaux puis remis sur site une fois ceux-ci achevés, dans le cadre de la valorisation écologique et de la gestion durable des terrains.

Le dispositif continue de se développer, avec un projet d'extension de l'éco-pâturage au pied des silos Bertrand 1, à proximité de l'agréage.

Par ailleurs, une évolution vers l'utilisation de chèvres est envisagée afin de faciliter l'entretien des zones plus difficiles d'accès, notamment celles envahies par les ronces.

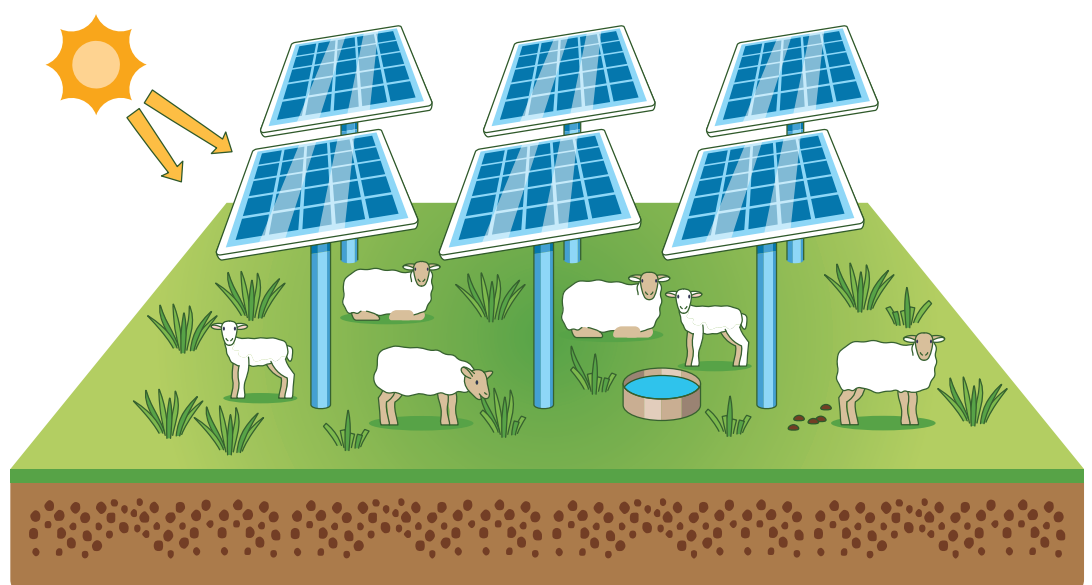
MÊME SI CETTE SOLUTION PRÉSENTE UN COÛT LÉGÈREMENT SUPÉRIEUR À L'ENTRETIEN CLASSIQUE, ELLE S'INSCRIT DANS UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE :

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.



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.

SURVEILLANCE SONORE

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

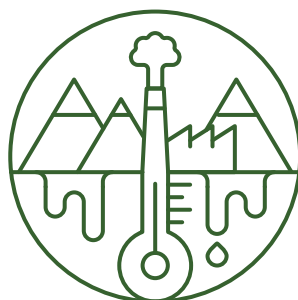
**Plusieurs mesures préventives
sont mises en place :**

- 🌿 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.

**CHACQUE ACTION VISE À LIMITER L'IMPACT
SONORE DE NOTRE ACTIVITÉ SUR NOS
COLLABORATEURS, NOS RIVERAINS ET NOTRE
ENVIRONNEMENT.**

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.





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 vers des filières de recyclage, illustrant les premiers résultats concrets de cette démarche.



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

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



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). Ces principes s'appliquent également à nos collaborateurs intérimaires, pour lesquels nous mettons en oeuvre une gestion équitable et des pratiques alignées avec nos engagements en matière de non-discrimination et d'égalité des chances.

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 réalisés 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.



PROTECTION DES DONNÉES

1. Analyse d'impact sur l'activité (BIA)

Afin de renforcer la protection des données et la résilience de ses activités, le Groupe conduit des Analyses d'Impact sur l'Activité (BIA).

Cette approche vise à identifier les services essentiels, à évaluer les impacts potentiels d'une interruption d'activité et à sécuriser les ressources indispensables au maintien de ces services critiques.

Elle contribue pleinement à la maîtrise des risques et au renforcement de la continuité d'activité.

Ces différentes initiatives traduisent notre volonté de promouvoir une gouvernance responsable des données, de protéger les échanges internes et externes et de renforcer durablement la confiance numérique de nos parties prenantes.

2. Certification ISO27001 et RGPD

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue et de responsabilité numérique, une certification ISO/IEC 27001 a été engagée afin de renforcer la sécurité de l'information.

Cette norme internationale fournit un cadre reconnu pour structurer la gestion des systèmes d'information, sécuriser les données sensibles et garantir un haut niveau d'exigence en matière de protection des informations.

Cette initiative traduit notre engagement en faveur d'une gouvernance responsable des données, de la sécurisation de nos échanges et du renforcement de la confiance de l'ensemble de nos Sociétaires et Clients.

En parallèle, le Groupe maintient un haut niveau d'exigence en matière de protection des données personnelles et de respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Le Groupe s'appuie sur un Délégué à la Protection des Données (DPO) afin d'assurer le respect des exigences réglementaires, d'accompagner les équipes opérationnelles et de renforcer la maîtrise des traitements de données personnelles. L'ensemble de ces dispositifs contribue à une gestion responsable des données au sein du Groupe.



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 COEUR 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 a été réalisée pour mesurer les progrès accomplis et identifier de nouvelles pistes d'action.

CRÉATION DE LA FILIALE GSA IMMOBILIER – SEPTEMBRE 2026

Dans un contexte de forte tension sur le marché locatif à La Rochelle, le Groupe franchira une nouvelle étape stratégique en septembre 2026 avec la création de sa filiale GSA Immobilier.

Ce projet vise à répondre à une problématique concrète rencontrée par de nombreux collaborateurs : l'accès au logement, particulièrement pour les alternants, les nouveaux arrivants et les salariés en période d'essai.

Face à la difficulté de se loger rapidement à proximité du lieu de travail, GSA Immobilier proposera une solution adaptée, flexible et sécurisante.

La filiale aura pour mission de constituer et gérer un parc de logements meublés situés dans le secteur de La Pallice, à proximité immédiate des bureaux du Groupe. Ces logements seront mis à disposition pour des durées temporaires, facilitant ainsi l'intégration des nouveaux collaborateurs.

Au-delà de la simple mise à disposition de logements, ce projet s'inscrit dans une démarche globale d'attractivité et de fidélisation des talents. En levant un frein majeur à la mobilité, le Groupe renforce sa capacité à recruter et accompagner durablement ses équipes.

Avec GSA Immobilier, le Groupe affirme sa volonté d'innover dans ses pratiques sociales et de proposer des solutions concrètes aux enjeux actuels du marché de l'emploi et du logement.

LA COOPTATION, UN LEVIER D'ENGAGEMENT ET D'ATTRACTIVITÉ

Afin de renforcer son attractivité et d'impliquer davantage ses collaborateurs dans le recrutement, le Groupe SICA ATLANTIQUE a mis en place en mai 2025 un programme de cooptation.

Ce dispositif permet aux salariés de recommander des candidats de leur réseau pour les postes à pourvoir au sein des différentes filiales du Groupe. Au-delà d'un outil de recrutement, la cooptation valorise l'engagement des collaborateurs, qui deviennent de véritables ambassadeurs de l'entreprise et de ses valeurs.

En favorisant l'intégration de talents en adéquation avec la culture du Groupe, cette démarche contribue à renforcer la cohésion des équipes et le sentiment d'appartenance. Une prime de cooptation est attribuée lorsque le candidat recommandé est recruté et confirmé à l'issue de sa période d'essai, reconnaissant ainsi l'implication des collaborateurs dans le développement durable du Groupe.



1. ENQUÊTE DE QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le cadre de sa démarche RSE et de son engagement en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, le Groupe SICA ATLANTIQUE a mis en place depuis 2024 une enquête QVCT pluriannuelle destinée à mesurer la perception des collaborateurs sur leur environnement professionnel.

Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'écoute, de dialogue et d'amélioration continue. Réalisées en 2024 puis en 2025, ces enquêtes permettent de suivre l'évolution des attentes des collaborateurs, d'identifier les axes de progrès prioritaires et d'évaluer l'impact des actions mises en œuvre au sein du Groupe.

Chaque édition repose sur un questionnaire anonyme adressé à l'ensemble des collaborateurs. Les questions sont construites autour des principaux critères du Trust Index et abordent différentes thématiques liées à la confiance, aux relations de travail, à l'équité, à la reconnaissance, à la communication interne, aux conditions de travail et au sentiment d'appartenance.

GRÂCE À CETTE APPROCHE RÉCURRENT, LE GROUPE DISPOSE D'INDICATEURS LUI PERMETTANT DE SUIVRE DANS LE TEMPS L'ÉVOLUTION DE LA SATISFACTION DES COLLABORATEURS ET D'ORIENTER SES ACTIONS EN FAVEUR DU BIEN-ÊTRE ET DE L'ENGAGEMENT DES ÉQUIPES.

- Les avantages et la rémunération
- La qualité des outils et infrastructures
- La perception du Groupe et des relations entre collaborateurs
- La gestion managériale et la relation avec le responsable hiérarchique
- La Non-Discrimination
- La perception de la Direction

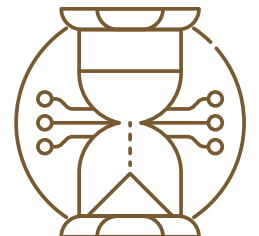


5 questions ouvertes complétaient cette évaluation quantitative.

ELLES INVITAIENT LES RÉPONDANTS À PARTAGER LIBREMENT LEUR VISION SUR :

- Ce qu'ils aimeraient voir être 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.

Ce qui améliorerait la sécurité des collaborateurs



L'enquête a obtenu un taux de satisfaction globale de 82%, 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.

Ce second questionnaire a permis d'orienter des actions concrètes d'amélioration dans plusieurs filiales. L'enquête QVT de 2025 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.

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 Entreprises.

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.**



ORGANISATION D'UN MANAGEMENT RESPONSABLE

1. Accompagnement OGHEO

Depuis 2023, l'entreprise bénéficie d'un accompagnement par la société OGHEO, spécialisé dans l'implémentation de 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.

2 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 :

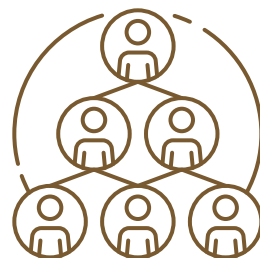
Des formations ont été lancées à destination de l'ensemble des collaborateurs, avec pour objectif :

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.

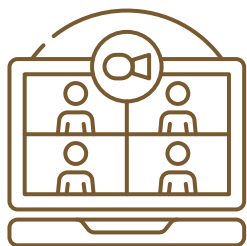
De réaliser des comptes-rendus de visite permettant de tracer les actions dans le programme de suivi STAR (Sécurité Tous Acteurs Responsables). Un planning annuel des visites a été instauré, précisant la composition des binômes et le calendrier des interventions.

OGHEO Accompagne régulièrement les collaborateurs durant leurs visites BOSS.



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, les filiales du Groupe SICA ATLANTIQUE ont 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.

ACCESSIBILITÉ DU SITE

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.



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.



ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE 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. Accord cadre forfait jour : droit à la déconnexion

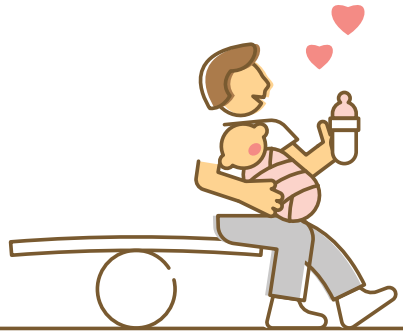
Nous veillons à garantir le droit à la déconnexion pour l'ensemble de nos collaborateurs, et notamment pour les cadres soumis au régime du forfait jours.

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.

ACCOMPAGNEMENT LORS DES GRANDS CHANGEMENTS

1. Accord congés paternité



Le Groupe SICA ATLANTIQUE accorde une attention particulière à l'accompagnement de ses collaborateurs lors de l'arrivée d'un enfant. Afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de soutenir la parentalité, un dispositif dédié est mis en oeuvre pour les salariés bénéficiant d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Au-delà du respect des dispositions légales et conventionnelles, le Groupe veille à faciliter la préparation et le déroulement de cette période importante. Un échange est organisé en amont avec le collaborateur afin d'anticiper son absence, d'assurer la continuité de l'activité et de préparer les démarches administratives associées.

Les équipes Ressources Humaines accompagnent également les collaborateurs tout au long du processus afin de garantir une prise en charge fluide et sereine. Cette organisation permet de maintenir un lien adapté avec l'équipe tout en respectant pleinement cette période consacrée à la vie familiale.

PAR CETTE DÉMARCHE, LE GROUPE SICA ATLANTIQUE RÉAFFIRME SON ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DU SOUTIEN À LA PARENTALITÉ.

2. Accompagnement en cas de baisse de l'activité

Face aux variations d'activité, le Groupe SICA ATLANTIQUE privilégie une approche responsable visant à préserver l'emploi et à maintenir les compétences de ses collaborateurs.

Lorsque l'activité ralentit, le recours à l'intérim est réduit en priorité afin de sécuriser l'emploi des salariés en poste. Le Groupe favorise également la mobilité interne entre ses filiales, permettant aux collaborateurs exerçant des fonctions similaires de bénéficier d'opportunités temporaires au sein d'autres entités et de maintenir ainsi leur activité et leur employabilité.

Par ailleurs, la prise de congés payés et de jours de réduction du temps de travail (RTT) est encouragée durant ces périodes. Le Groupe met également à profit ces temps plus calmes pour renforcer les compétences de ses équipes à travers l'organisation d'actions de formation adaptées aux besoins des métiers et aux évolutions des filiales.

CETTE DÉMARCHE CONTRIBUE À PRÉSERVER LES SAVOIR-FAIRE, À ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS ET À RENFORCER LA RÉSILIENCE DU GROUPE FACE AUX FLUCTUATIONS DE SON ACTIVITÉ.

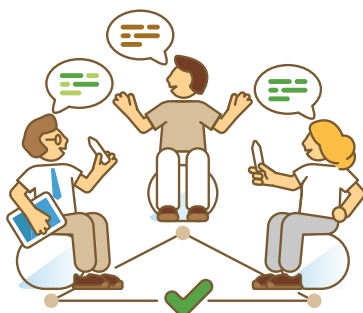


ASSURER UN DIALOGUE SOCIAL

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 (présentes 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.



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, événements 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.

Projet écran de diffusion



Dans une volonté de renforcer la communication interne et de favoriser une diffusion homogène de l'information à l'échelle du Groupe, le Groupe SICA ATLANTIQUE a engagé un projet de déploiement d'écrans d'information sur l'ensemble de ses sites.

Ces supports permettront de diffuser en temps réel des informations relatives à la vie du Groupe : actualités, événements à venir, avancée des projets, communications QHSE et RSE, ou encore informations pratiques destinées aux collaborateurs.

Grâce à une solution centralisée, cette démarche, prévue pour le second semestre 2026, vise à assurer une communication simultanée et cohérente sur l'ensemble des sites, tout en renforçant le partage d'informations, le sentiment d'appartenance et la visibilité des actions menées au sein du Groupe.



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 FORMATIONS, 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.

Nous attachons une importance particulière à la transmission, à l'accompagnement des jeunes et au développement des talents. Dans cette dynamique, la mobilisation du réseau professionnel de chacun fait pleinement partie des valeurs portées par l'entreprise.

Cette démarche collaborative permet de favoriser l'accès des jeunes aux stages, alternances et premières expériences professionnelles, en créant des opportunités concrètes grâce aux relations et contacts développés par les collaborateurs au fil de leurs parcours.

À TRAVERS CETTE VOLONTÉ DE PARTAGE ET D'ENTRAIDE, LE GROUPE CONTRIBUE ACTIVEMENT À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES TOUT EN RENFORÇANT LES LIENS ENTRE L'ENTREPRISE, LES ÉCOLES ET LE TERRITOIRE.

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.

Afin de renforcer la transparence et la compréhension de notre politique de rémunération et d'avantages sociaux, un bilan social individuel (BSI) sera remis à chaque collaborateur courant 2026.

Ce document permettra à chacun de disposer d'une vision globale et détaillée des éléments liés à sa rémunération, aux avantages dont il bénéficie, aux actions de formation suivies ainsi qu'à l'investissement global réalisé par l'entreprise en matière d'accompagnement et de développement des compétences.



LA CHARTE **E.T.R.E.** : NOS VALEURS AU SERVICE DE L'ENGAGEMENT RESPONSABLE

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.

E

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.

T

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.

R

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.

E

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.



SAFETY
FIRST

PROTÉGER LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ
DES COLLABORATEURS

1. Structuration du service QHSE

QHSE



**LE SUIVI DES ACTIONS ET DES TÂCHES LIÉES À
LA QUALITÉ, L'HYGIÈNE, LA SÉCURITÉ ET L'ENVIRONNEMENT
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



1 responsable QHSE
2 coordinateurs

SISP



1 responsable QHSE
1 coordinateur

ATENA



2 coordinateurs QHSE

ENVIROCAT



1 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.

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 Groupe SICA ATLANTIQUE se lance dans la numérisation des plans de prévention afin de faciliter l'établissement et le suivi de ces documents. Cette démarche réduira l'utilisation de documents physiques.

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 (RETEX), des changements de produits ou de tout autre changement pouvant impacter les risques et les collaborateurs.

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, VISITEURS, 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.



5. Protocole sécurité

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.

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 presque-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 définir les actions à mettre en place pour éviter que ces accidents ne se reproduisent.

8. 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 sûreté 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 (COPIL 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.

9. Visites préventives dans le cadre du programme STAR

En collaboration avec OGHEO, le Groupe SICA ATLANTIQUE met en place un planning annuel de visites préventives par binôme (dans le cadre de la démarche BOSS). Ces visites permettent à un binôme pluridisciplinaire d'aller sur différents postes de travail pour échanger avec le personnel sur site afin de comprendre l'activité et identifier des situations dangereuses et actions d'amélioration à mettre en place.

L'objectif de ce programme est d'améliorer la culture sécurité du Groupe en impliquant l'ensemble des collaborateurs. Chaque visite donne lieu à un rapport avec des pistes d'amélioration qui seront planifiées lors des COPIL STAR.



10. 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 suivi et la mise en place des actions est assuré à travers le COPIL STAR.

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.

11. 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.

12. 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 exercices réguliers, à des fréquences prédéfinies, sont organisés pour s'entraîner au déclenchement des cellules de crise, évaluer la réactivité des équipes et vérifier la mise en place des actions réflexes nécessaires pour une gestion optimale des situations critiques.





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 a minima de créer un échange constructif avec les fournisseurs ne disposant pas de labélisation 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.

POLITIQUE 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 intègre :

- La présence d'une stratégie et d'une labellisation Lucie26000
- 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



Charte 
RELATIONS FOURNISSEURS
ET ACHATS RESPONSABLES



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.

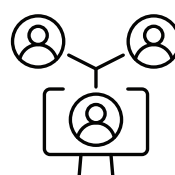


Signature de la charte RFAR

Le Groupe SICA ATLANTIQUE souhaite mettre en lumière son engagement auprès de ses partenaires et de ses parties prenantes, dans la continuité de sa politique Achats responsables.

Cette dynamique se traduira en 2026 par la signature de la charte RFAR (Relations Fournisseurs et Achats Responsables), venant valoriser nos pratiques achats dans une logique éthique, responsable et collaborative. À travers cet engagement, le Groupe affirme sa volonté de garantir une politique Achat fondée sur la transparence, la responsabilité et la création de valeur durable.

Cette démarche s'inscrit également dans une logique de valorisation de notre empreinte et de renforcement de nos engagements en lien avec le Conseil National des Achats (CNA).



GED Gestion électronique documentaire

Dans le cadre du suivi de ses Fournisseurs, le Groupe SICA ATLANTIQUE fonctionne désormais avec un Portail extranet intégrant la GED (Gestion Electronique Documentaire) dédié à ses Fournisseurs.

Les progrès portent sur la centralisation des documents administratifs et réglementaires en vigueur au sein d'un espace numérique sécurisé, garantissant à la fois la confidentialité des données, la conformité légale et la traçabilité des échanges.

Cette nouvelle organisation facilite le suivi documentaire, l'archivage et les processus d'audit, tout en renforçant la fiabilité des informations partagées avec nos partenaires. Elle contribue également à notre démarche éco-responsable en réduisant significativement les impressions papier, les besoins de stockage physique et les flux documentaires traditionnels.

TRANSPARENCE DES PRATIQUES

1. Appel d'offres et CGA



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, sureté.

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

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.



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 SICA ATLANTIQUE participe activement au Club RSE porté par l'association Matière Énergie Rochelaise (MER).

Cet espace d'échange permet aux entreprises adhérentes de partager leurs retours d'expérience, de confronter leurs pratiques et d'enrichir leurs démarches RSE à travers des ateliers collaboratifs et des réflexions communes autour des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux.

Cette participation contribue à maintenir une dynamique d'amélioration continue, à s'inspirer d'initiatives locales et à renforcer l'ancrage territorial de la stratégie RSE du Groupe.



LANCEMENT DU CLUB QHSE - UMLR ET SILOS PORTUAIRES

Parmi les nouvelles initiatives engagées en 2025, le Groupe SICA ATLANTIQUE est à l'origine du lancement du Club QHSE, aujourd'hui porté par l'Union Maritime de La Rochelle.

Cette démarche vise à fédérer les acteurs de la place portuaire autour des enjeux communs liés à la qualité, à la sécurité, à l'hygiène et à l'environnement. Dans un contexte où les activités sont étroitement interconnectées et où certains risques sont partagés, ce club constitue un espace privilégié d'échanges, de coopération et de partage d'expérience.

Les premières sessions ont permis d'aborder plusieurs thématiques opérationnelles et réglementaires telles que la sécurité routière, la gestion de l'alcoolémie en milieu professionnel, les audits internes et croisés, les évolutions normatives ou encore les dispositifs de sensibilisation comme les « Safety Corner® ».

À travers cette initiative, le Groupe souhaite contribuer à l'harmonisation des pratiques QHSE, renforcer la culture de prévention à l'échelle portuaire et encourager une dynamique collective d'amélioration continue au service de la sécurité et de la performance des activités.





MENTORAT ET ACCOMPAGNEMENT DE LA JEUNESSE EN SERVICE CIVIQUE.

Dans une logique d'intégration sociale et de transmission, SICA ATLANTIQUE a initié en 2025 une collaboration avec l'association Unis-Cité dans le cadre d'un programme de mentorat destiné aux jeunes en service civique.

Cette démarche permet d'accompagner un volontaire sur plusieurs mois, avec l'appui d'un collaborateur du Groupe, afin de l'aider à mieux appréhender le monde professionnel et à construire son projet d'avenir.

Fort de cette première expérience, le Groupe poursuit cet engagement en 2026 avec l'accompagnement d'un nouveau jeune volontaire, confirmant ainsi sa volonté d'agir en faveur de l'insertion, de la transmission et du développement des liens avec son territoire.

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.

Nous attachons une importance particulière à la transmission, à l'accompagnement des jeunes et au développement des talents. Dans cette dynamique, la mobilisation du réseau professionnel de chacun fait pleinement partie des valeurs portées par l'entreprise. Cette démarche collaborative permet de favoriser l'accès des jeunes aux stages, alternances et premières expériences professionnelles, en créant des opportunités concrètes grâce aux relations et contacts développés par les collaborateurs au fil de leurs parcours.

À travers cette volonté de partage et d'entraide, le groupe contribue activement à l'insertion professionnelle des jeunes tout en renforçant les liens entre l'entreprise, les écoles et le territoire.





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.





RENCONTRE AVEC LES ACTEURS LOCAUX

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.



SPONSORING

Dans le cadre de son ancrage territorial et de sa démarche sociétale, le Groupe SICA ATLANTIQUE soutient durablement plusieurs initiatives locales à travers des actions de sponsoring et de partenariat.

Ces engagements traduisent notre volonté d'accompagner les dynamiques sportives, associatives et citoyennes du territoire, tout en contribuant à leur rayonnement et à leur développement.

Le Groupe accompagne ainsi plusieurs structures et initiatives locales, parmi lesquelles le Basket de Saint-Rogatien depuis 2022, Vlaleubal depuis 2023, la sportive Émilie Mansouri depuis 2023, le Club Photo de Périgny depuis 2023 ainsi que le Challenge Secours Pompiers 17 depuis 2024.

Le Groupe SICA ATLANTIQUE soutient également le Stade Rochelais, partenariat historique depuis la saison 2009/2010.

À travers ces partenariats, le Groupe affirme sa volonté d'être un acteur engagé de son territoire, en soutenant des projets porteurs de valeurs de solidarité, de dépassement de soi, de cohésion et de partage.

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.



