

RAPPORT de DÉVELOPPEMENT DURABLE 2025



La coopérative qui appartient à ses clients

SOMMAIRE

1. COOP ATLANTIQUE

1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

1.2 MÉTHODOLOGIE

2. NOS GRANDS DÉFIS RSE

2.1 AGIR EN FAVEUR DE NOTRE GOUVERNANCE COOPÉRATIVE

Règles et culture de gouvernance coopérative

2.2 AGIR POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Changement climatique

Transition écologique

Réduire et valoriser les déchets

Réduire le gaspillage

2.3 AGIR POUR NOS COLLABORATEURS

Améliorer la qualité de vie au travail

Accompagner les changements et promouvoir la diversité

2.4 AGIR POUR NOTRE TERRITOIRE

Relations avec nos fournisseurs

Soutenir l'économie locale

Soutenir les associations

2.5 AGIR POUR NOS CLIENTS ET NOS COOPÉRATEURS

Accompagner vers une consommation durable et responsable

Animer la communauté des coopérateurs

Assurer la sécurité des consommateurs

Accompagner nos clients dans leur parcours d'achats

ÉDITO

Dans un contexte en perpétuelle mutation, Coop Atlantique a maintenu son cap, en s'adaptant en permanence aux évolutions du marché, et aux soubresauts de l'économie. Sous l'effet de la contrainte, le secteur de la grande distribution continue de se concentrer. Contrainte liée à une concurrence exacerbée entre acteurs du secteur et un pouvoir d'achat perçu en baisse par une majeure partie de nos concitoyens. Cette situation s'est traduite par une nouvelle baisse de nos marges qui a affecté notre résultat. Cette baisse de résultat est légèrement supérieure à l'attendu, pour autant notre structure financière reste saine, et nous avons maintenu une politique d'investissement extrêmement solide, politique garante de notre volonté de consolider notre dynamique de développement sur le long terme.



*Aude Lasseur, Directrice
Générale Finances*



*Hervé Flambard,
Président du Directoire*

Cette résistance a été permise par notre modèle coopératif singulier, qui nous permet de développer une vision de long terme. Elle est aussi soutenue par notre détermination à poursuivre un plan de modernisation de nos actifs. Ainsi, l'année 2025 a été marquée par un montant consacré aux investissements de 59 M€, jamais atteint auparavant. Outre la modernisation de nos sites, tels que Arvert, Royan ou Niort, dont les travaux s'achèvent en 2026, l'année a aussi été marquée par l'acquisition d'un Super U dans le département de l'Indre, à La Châtre, ainsi que par l'ouverture de 19 nouveaux magasins de petite proximité à l'enseigne Coop. Super U et Coop sont les 2 formats que nous souhaitons développer dans le futur, car chacun, dans leur catégorie, répondent à des besoins en phase avec l'évolution de la demande de nos clients. Ils sont aussi des formats pertinents d'un point de vue économique et en cohérence avec notre savoir-faire.

Électrification de nos consommations énergétiques

Si pour préparer l'avenir, nous investissons massivement dans la modernisation de nos magasins et dans le développement, nous avons aussi pleinement conscience que regarder vers l'avenir implique d'anticiper les transitions numériques et écologiques qui s'imposent à nous. Ainsi nous avons continué en 2025 à investir massivement dans le renouvellement de nos installations de production de froid, pour remplacer les anciennes installations fonctionnant avec des gaz frigorigènes polluants par de nouvelles installations à base de gaz non polluants, et par ailleurs moins énergivores. Nous avons également poursuivi l'installation sur nos parkings d'ombrières photovoltaïques. Nous avons à ce jour 16 magasins déjà équipés, pour une puissance de 6000 kWc, sur une surface de 13 800 m². À terme, nous visons une installation dans plus de 30 magasins. Nous gagnerons ainsi en indépendance énergétique, en produisant localement, et plus vert !

2025 nous a également permis de définir notre politique en matière de bornes IRVE (Infrastructure de recharge pour véhicules électriques). Ce projet repose sur 4 grands principes. Nous avons fait le choix de développer des bornes sur une trentaine de sites en tiers investissement, et non pas en investissant en propre. Nous avons retenu Atlante comme partenaire privilégié. Nous avons souhaité retenir un opérateur de taille importante, capable d'investir dans un grand nombre de nos sites, avec une vision de long terme et une capacité à développer une politique de communication nationale. Nous avons fait le choix en faveur de bornes de recharge rapide, plutôt que pour des charges lentes, qui s'effectueront le plus souvent au domicile des propriétaires de voitures électriques. Enfin, point certainement le plus important de notre stratégie, nous avons décidé de considérer l'offre de recharge comme un élément de notre politique commerciale, et donc de construire une offre basée sur un tarif attractif, au détriment d'une rémunération élevée. Ce choix très fort indique que nous souhaitons développer des bornes non pas pour répondre à une obligation réglementaire, mais pour créer une attractivité supplémentaire pour nos points de vente, avec pour finalité de construire un partenariat gagnant/gagnant avec notre partenaire Atlante.

Acteur du bien consommer, accessible à tous

L'autre sujet sur lequel nous travaillons fortement, mais en nous appuyant beaucoup sur la politique de Coopérative U, peut se résumer de la façon suivante : "agir pour une consommation responsable et à prix bas". Coopérative U, qui détermine nos assortiments en produits de marque nationales ou de marque U, met en œuvre une stratégie visant à devenir un acteur du bien consommer, accessible à tous. Coop Atlantique adhère à 100 % à cette politique, et l'encourage. Ce plan intègre un certain nombre d'actions en amont de la transformation agro-alimentaire, et notamment le soutien aux pratiques agricoles et d'élevage respectueuses de la biodiversité, la préservation des ressources et le soutien aux pratiques d'élevage respectueuses du bien-être animal. Le second volet du travail entrepris par Coopérative U vise à agir auprès des clients, en valorisant le Nutriscore, avec de plus en plus de produits U portant les informations du Nutriscore, ou en poursuivant le travail de retrait des substances controversées dans les produits U.

Pour mener à bien tout ce travail, il convient donc de maintenir notre résultat à un niveau raisonnable, seule façon de conserver une marge de manœuvre pour agir sur tous les sujets qui se posent à nous. Pour y parvenir, nous savons pouvoir compter sur l'engagement des équipes de Coopérative U. À un niveau plus local, il nous faut réaliser ce même travail avec nos fournisseurs locaux et nos propres équipes.

Merci à toutes les parties prenantes de ce projet, et en premier lieu à nos équipes mobilisées sur le sujet. Merci également au Conseil de surveillance de Coop Atlantique qui soutient le travail engagé.

Notre identité



La coopérative qui appartient à ses clients

Fière de son histoire, tournée vers les nouvelles générations, Coop Atlantique est une entreprise coopérative de distribution ouverte à tous et qui appartient à ses clients coopérateurs. Les collaborateurs sont les premiers ambassadeurs d'un commerce moderne participatif et responsable, **soutenus par des coopérateurs dynamiques**.

Ensemble, ils forment **une communauté engagée d'acteurs locaux** qui proposent au quotidien une diversité d'actions de proximité autour de l'animation, du partage, de l'information et de la défense du consommateur.

Une ambition collective pour vivre mieux demain !

Conformes aux valeurs qui fédèrent les acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire, nos principales spécificités sont :



UN ANCRAGE TERRITORIAL

+ Coop Atlantique privilégie les acteurs de son territoire en nouant des partenariats durables avec les fournisseurs et prestataires de sa région.



UNE FINALITÉ D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

+ Coop Atlantique privilégie l'intérêt collectif de ses coopérateurs et de ses salariés sur l'intérêt individuel.



UNE AUTRE RÉPARTITION DU PROFIT

+ Chez Coop Atlantique, l'humain prime sur le capital. L'essentiel du résultat est réinvesti dans la coopérative pour permettre son développement et assurer sa pérennité. Une autre part est distribuée à ses salariés sous la forme d'une prime d'intéressement.



UNE GOUVERNANCE DÉMOCRATIQUE

+ Les membres du Conseil de Surveillance de Coop Atlantique sont élus démocratiquement par et parmi les coopérateurs selon le principe : une personne = une voix.

COOP ATLANTIQUE EN QUELQUES CHIFFRES



Avec plus de **462 000 coopérateurs** et un chiffre d'affaires TTC de **1,18 milliard d'€**, Coop Atlantique est la **première coopérative de consommateurs de France**.

Elle est également la coopérative qui recrute le plus de nouveaux coopérateurs, **70 000 en 10 ans**.

Elle emploie **3 152 salariés** engagés au quotidien pour toujours mieux servir nos clients.

Coop Atlantique est présente du **11 départements** avec une part de marché de **7,09%** à fin décembre 2025.

204 MAGASINS

4 CAFÉTÉRIAS

au 01.01.2026

5 HYPER U

26 SUPER U

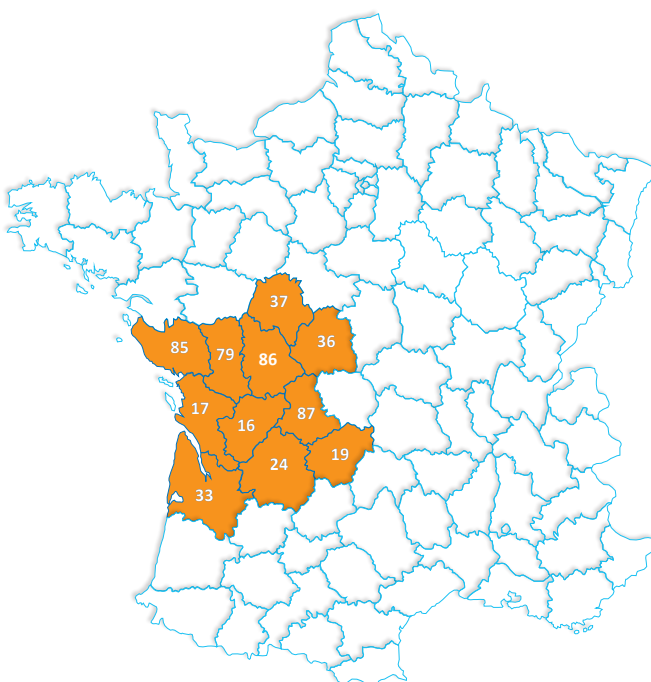
17 U express

24 Utile

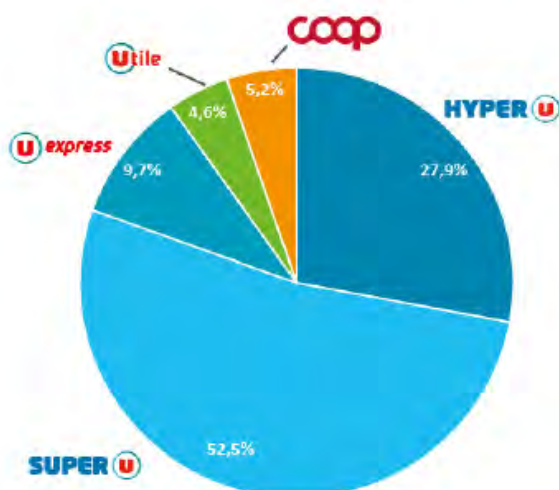
dont 17 intégrés et 7 indépendants

132 coop
épicerie autrement

4 Plateau d'Auguste



RÉPARTITION DES VENTES
HORS CARBURANT PAR ENSEIGNE



PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Résultats Coop Atlantique SA

En M€

ACTIF	31.12.2024	31.12.2025
Immobilisations incorporelles	36,9	51,8
Immobilisations corporelles	146,4	174,2
Immobilisations financières	7,6	7,3
Actif Immobilisé	190,9	233,3
Stocks	54,1	56,0
Clients et comptes rattachés	7,3	7,7
Autres créances	17,9	21,1
Valeurs mobilières de placement	55,9	40,7
Disponibilités	49,6	58,5
Actif Circulant	185,0	184,0
Charges constatées d'avance	1,2	1,4
TOTAL de l'ACTIF	377,0	418,6

En M€

PASSIF	31.12.2024	31.12.2025
Capital	24,0	24,0
Réserves et report à nouveau	139,0	149,9
Résultat de l'exercice	11,0	7,8
Subvention d'investissement	0,0	0,0
Capitaux Propres	173,9	181,7
Provisions pour risques et charges	0,8	4,5
Emprunts et dettes Ets de crédit	88,1	116,7
Emprunts et dettes fin. Diverses	2,4	2,6
Dettes financières	90,6	119,3
Dettes d'exploitation	111,4	112,8
Produits constatés d'avance	0,3	0,2
TOTAL du PASSIF	377,0	418,6

Résultats consolidés Groupe Coop Atlantique

ORGANIGRAMME ÉCONOMIQUE



# CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ TTC	1 175,1 M€
# RÉSULTAT D'EXPLOITATION	6,7 M€
# RÉSULTAT NET CONSOLIDÉ	5,8 M€
# TOTAL BILAN CONSOLIDÉ	434,8 M€



Les ombrières photovoltaïques de l'Hyper U de Saintes (17)



Ouverture du Coop de Les Brouzils (85)



INVESTISSEMENTS ET DÉVELOPPEMENT

Investissements Groupe (en millions d'euros)

L'année 2025 est une année record en termes d'investissements, ce qui traduit notre volonté de rénovation de notre parc. Un pas important a été franchi avec la **rénovation en 2025 du Super U de Saint-Georges-de-Didonne et du lancement du chantier du Super U de Niort**, site très vétuste qui sera achevé en juin 2026. L'autre gros chantier de l'année écoulée est la modernisation et de l'agrandissement de notre Super U d'Arvert dont les travaux se sont terminés en avril 2026. L'investissement majeur de l'année 2025 a été l'**acquisition du Super U de La Châtre**, qui se situera dans le trio de tête de nos Super U en termes de chiffre d'affaires. Quelques U express et Utile ont aussi été rénovés en 2025, et notamment ceux de Matha et Chauvigny.



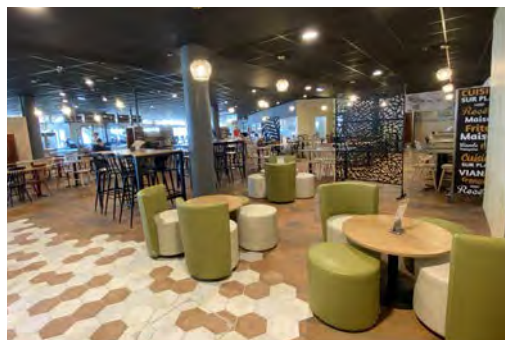
Le réseau de magasins de proximité a fortement investi en 2025, à la fois en rachat de fonds de commerce, créations et rénovations de magasins. Au total, **19 nouveaux magasins** ont ouvert leurs portes, soit par rachat de concurrents (Trélissac, Périgueux, La Palmyre...), soit par création (Sarliac, La Rochelle Dupaty, Le Château d'Olonne, Floirac...). Ce nombre de nouveaux magasins est exceptionnel. Pour le futur, nous prévoyons un **rythme d'ouvertures autour de 10 nouveaux magasins par an**. Les rénovations constituent aussi un montant d'investissements significatif car nous avons le même objectif avec Coop qu'avec les autres formats : faire bénéficier à nos clients d'une expérience d'achat agréable, dans des magasins accueillants.

Le réseau des cafétérias a terminé sa remise à niveau avec les travaux de rénovation réalisés dans notre **cafétéria de La Roche-sur-Yon** en 2025. Ainsi toutes nos cafétérias bénéficient désormais d'actifs en bon état.

Notons enfin les **investissements dans le photovoltaïque**, qui se sont élevés à **2 millions d'euros**. À fin 2025, nous avons 16 magasins équipés avec des panneaux photovoltaïques, destinés à produire pour autoconsommer sur place, avec parfois possibilité de revente du surplus, c'est à dire l'électricité produite mais non consommée sur place. À terme, près de 30 sites seront équipés chez Coop Atlantique.



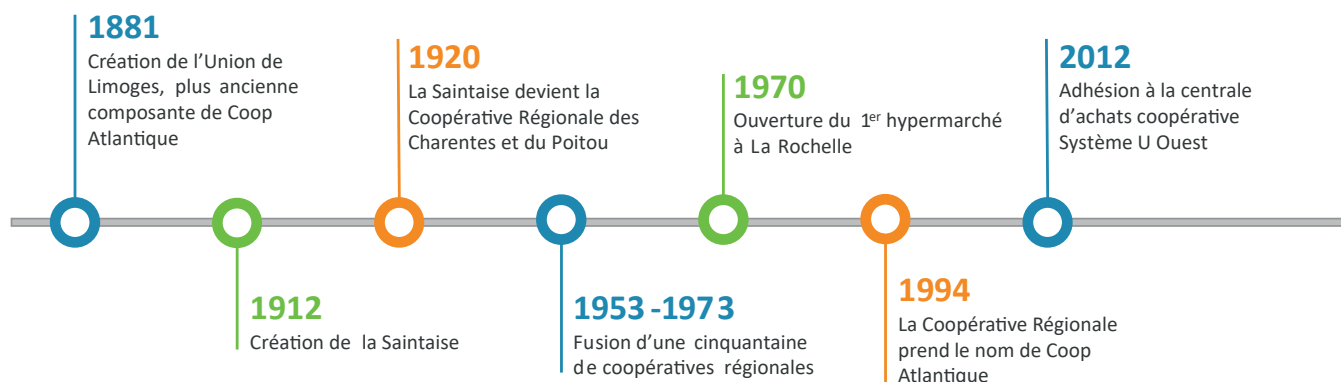
Rénovation de la cafétéria **Plateau d'Auguste de La Roche-sur-Yon (85)**



Toute l'équipe du **Super U La Châtre (36)**, nouveau magasin acquis par Coop Atlantique en avril 2025.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

NOTRE HISTOIRE



Au milieu du 19^e siècle, leurs conditions de vie étant difficiles, des ouvriers tisserands en Angleterre décident de réagir en créant un mouvement dont l'impact se mesure encore aujourd'hui. **Le mouvement coopératif naît avec la Société des équitables pionniers de Rochdale**, représentant une autre idée du développement économique, autour de valeurs fondatrices et fondamentales qui font encore aujourd'hui l'ADN des coopératives d'une manière générale, et des coopératives de consommateurs en particulier.

Les expériences coopératives se sont ensuite considérablement développées et regroupées au sein de structures professionnelles.



Les membres de la Société équitable des pionniers de Rochdale.

Coop Atlantique est issue du rapprochement d'une cinquantaine de coopératives de consommateurs locales qui ont décidé de regrouper leurs patrimoines et leurs hommes dont les plus anciennes sont l'Union de Limoges créée en 1881 et la Saintaise créée en 1912.

COOP



coop
régionale



Plus de 140 ans d'histoire coopérative en quelques logos

NOTRE GOUVERNANCE

Coop Atlantique est une **société anonyme coopérative avec Directoire et Conseil de Surveillance**. Le Directoire, organe de direction de l'entreprise, est composé d'**Hervé Flambard**, Président, et d'**Aude Lasseur**, Directrice Générale Finances. Avec 6 autres directrices et directeurs, ils forment le Comité de Direction (CODIR).

Le Conseil de Surveillance, présidé par **Reine Grosheny**, est composé de membres élus par les coopérateurs. Sa mission est de contrôler la régularité et l'opportunité des actes de gestion accomplis par le Directoire.

150 délégués bénévoles animent et représentent les coopérateurs sur tout le territoire de Coop Atlantique.



Hervé Flambard

Président
du Directoire



Aude Lasseur

Directrice Générale
Finances



Reine Grosheny

Présidente du Conseil
de Surveillance

NOS VALEURS

ENGAGEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

RESPONSABILITÉ

OUVERTURE

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

NOTRE ENTREPRISE COOPÉRATIVE

Coop Atlantique réunit deux modèles bien particuliers qui se rejoignent en une structure originale.

Modèle "intégré"

Structure centrale qui possède et exploite des magasins gérés par des salariés et un siège qui regroupe des services centraux mis en commun (comptabilité, juridique, ressources humaines, informatique, travaux, communication, etc.)

Modèle coopératif

Modèle créé au XIX^e siècle qui repose sur la coopération entre consommateurs afin de permettre aux sociétaires de faire leurs courses à des prix accessibles à tous. Une véritable innovation pour l'époque, à la fois économique et sociétale.

Coop Atlantique = **Entreprise** + **Coopérative**

Les magasins sous enseigne U de Coop Atlantique sont ainsi intégrés. Les magasins à l'enseigne Coop sont en revanche exploités par des commerçants indépendants.

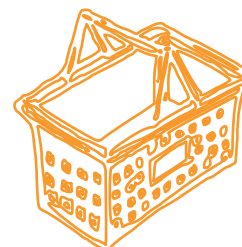
Sur le plan financier

Comme toute entreprise, une coopérative se doit d'être profitable pour conserver son **indépendance** et assurer sa **pérennité**. C'est pourquoi les bénéfices de l'exercice sont **réinvestis dans la coopérative**, ses magasins et ses salariés. Il ne peut y avoir de vente spéculative d'actions coopératives visant à faire profiter certains acteurs de plus-values latentes. Une coopérative est donc **fondamentalement différente** d'une structure capitaliste privée par cette absence de plus-value finale.

Sur le plan commercial

Parce que notre taille ne nous permet pas d'envisager notre autonomie en matière de concepts d'enseigne et de centrale d'achats, **nous avons adopté depuis le milieu des années 80 un modèle d'alliance avec des groupes et des centrales d'achats nationales** compatibles avec nos valeurs et notre vision du commerce. **Depuis 2012, nous sommes associés de Coopérative U**, coopérative de commerçants, avec laquelle nous partageons un **socle de valeurs fortes**. Un **accord croisé d'administrateurs** permet à un associé de Coopérative U d'être membre du Conseil de Surveillance de Coop Atlantique, tandis qu'un membre du Directoire est membre du Conseil d'Administration de Coopérative U.

Partenariat avec
Coopérative U **depuis 2012**



Sur le plan coopératif

Coop Atlantique est la coopérative de consommateurs qui recrute le plus de coopérateurs en France avec **8 755 nouveaux coopérateurs** en 2025 et 70 000 en 10 ans.

En janvier 2026, Coop Atlantique compte **462 000 coopérateurs**. Cette communauté est animée par un réseau de **150 coopérateurs bénévoles** répartis sur les 11 départements où Coop Atlantique est présente.

Ces Délégués organisent conjointement avec les équipes des magasins, des actions afin de promouvoir le modèle coopératif auprès de nos clients. Ils animent la communauté de coopérateurs en proposant des animations au sein du magasin mais aussi à l'extérieur comme la visite de producteurs locaux.



Les délégués bénévoles du secteur de Limoges (87)

462 000 coopérateurs

150 coopérateurs bénévoles

+ 8 755 nouveaux coopérateurs
en 2025 et 70 000 en 10 ans

Notre modèle de coopérative de consommateurs se traduit également par l'**animation des délégués bénévoles** qui réalisent de nombreuses actions de formation, prévention, éducation, assistance auprès de jeunes publics ou d'adultes sur des sujets liés à la consommation.

Pour ce faire, Coop Atlantique participe au financement d'**Action Conso**, une association de consommateurs agréée et reconnue par l'État tant par ses actions d'**éducation à la consommation**, que par ses initiatives dans la **défense du consommateur**. Le personnel, le matériel, le véhicule, l'hébergement de l'association dans les locaux de Coop Atlantique et une aide au fonctionnement représentent une subvention de **195k€ en 2025**.



Action Conso est statutairement liée à Coop Atlantique mais garde une **totale indépendance d'action**.



*Une intervention d'Action Conso qui est agréé
par le Rectorat de Poitiers pour intervenir dans
les écoles sur le temps scolaire*

Notre modèle d'affaires

Ressources mobilisées

RESSOURCES HUMAINES*

- 3 152 collaborateurs au 31.12.2025
- Masse salariale : 85 Millions €
- 2,65 % de la masse salariale consacrée à la formation
- 27 866 heures de formation



*données Coop Atlantique SA



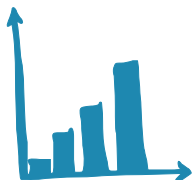
RESSOURCES CONSOMMÉES

- Énergies consommées
 - o 41 468 MWh en électricité
 - o 3 885 MWh en gaz naturel
 - o 1,01 tonne en gaz propane
 - o 4 201 litres de fioul domestique
 - o 22 627 litres de gasoil
 - o 3 905 tonnes équivalent CO₂ de gaz réfrigérant



RESSOURCES FINANCIÈRES

- CA groupe Coop Atlantique : 1,18 Milliard € TTC
- Total Bilan : 434,8 Millions €
- Valeur Brute des immobilisations : 591 Millions €
- Capitaux propres : 197 Millions €



VENDE DANS DES MAGASINS DIFFÉRENTS

72 magasins sous enseigne U : Hyper U, Super U, U express et Utile

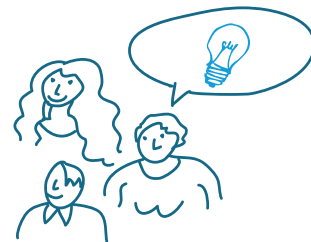
Nos activités

VENTE ET LIVRAISON DE COMBUSTIBLES

Bois de chauffage, pellets
bûches compressées,
fioul, GNR

CAPITAL SOCIÉTAL

- 500 000 clients
- 461 207 coopérateurs
- 150 coopérateurs bénévoles
- 492 partenaires proposant des remises coopératives
- plus de 750 fournisseurs locaux (sur nos 11 départements)



Valeurs créées partagées pour...

LES COOPÉRATEURS

- Attractivité d'un modèle coopératif alternatif et original
- Une association de consommateurs pour s'informer

et se défendre

- Des remises dans les magasins de Coop Atlantique
- Des avantages chez nos partenaires



LES CONSOMMATEURS

- Une offre large, accessible et responsable
- Le suivi de l'hygiène, de la qualité et de la sécurité des produits et des magasins
- Des prix bas



RESTAURATION

4 cafétérias qui accueillent nos clients dans un cadre convivial

LOCATION

Véhicules individuels et utilitaires, remorques et matériel festif

MAINTENIR UN COMMERCE LOCAL FORT, Y COMPRIS DANS LES VILLAGES

132 magasins de proximité COOP

L'ENVIRONNEMENT

- La réduction des déchets
- La lutte contre le gaspillage alimentaire
- Des constructions et des rénovations de magasins éco-responsables



NOS COLLABORATEURS

- Un accompagnement des parcours et des compétences
- La promotion de la diversité
- La qualité de vie au travail



NOS FOURNISSEURS

- Une relation commerciale équilibrée et durable
- Des actions de développement mutuel
- Un engagement auprès des éleveurs



LA SOCIÉTÉ CIVILE

- Une association de consommateurs pour informer et défendre
- Des délégués pour animer la communauté des coopérateurs
- Un soutien aux associations



1.2 MÉTHODOLOGIE

Méthodologie de réalisation de la matrice de double matérialité et cartographie des risques et opportunités

Dans le cadre de notre engagement vers la conformité avec la directive **CSRD** (Corporate sustainability reporting directive) et en préparation du rapport de durabilité à produire d'ici 2028, Coop Atlantique a choisi de réaliser un **rapport RSE volontaire**, qui tend à adopter le format du futur rapport de durabilité.

Pour ce premier exercice, nous avons bénéficié de l'accompagnement du cabinet **R3**, expert en analyse de double matérialité. Ce travail a été conduit en étroite collaboration avec le Conseil de surveillance et le Codir de Coop Atlantique, qui ont joué un rôle clé dans la définition des enjeux prioritaires et la validation des résultats.

La méthodologie mise en œuvre par R3 s'est appuyée sur plusieurs étapes complémentaires :

- Une étude documentaire approfondie pour identifier les **enjeux extra-financiers pertinents** pour le secteur de la grande distribution et de Coop Atlantique en particulier;
- Des cartographies permettant de mieux comprendre l'activité de la coopérative : **cartographie des chaînes de valeur** des activités de Coop Atlantique et **cartographie des parties prenantes** pouvant avoir un impact sur le business
- Des **interviews** menées auprès de parties prenantes internes (collaborateurs, direction) et externes (clients, fournisseurs, partenaires, experts) ;
- La consolidation et l'analyse des données recueillies afin de construire une **matrice de double matérialité** reflétant à la fois les **impacts de Coop Atlantique** sur l'environnement et la société, et les **risques et opportunités** que ces enjeux représentent pour l'entreprise.



Cette démarche a permis de prioriser les principaux enjeux RSE pour Coop Atlantique, ce qui aiguille notre pilotage stratégique des actions.

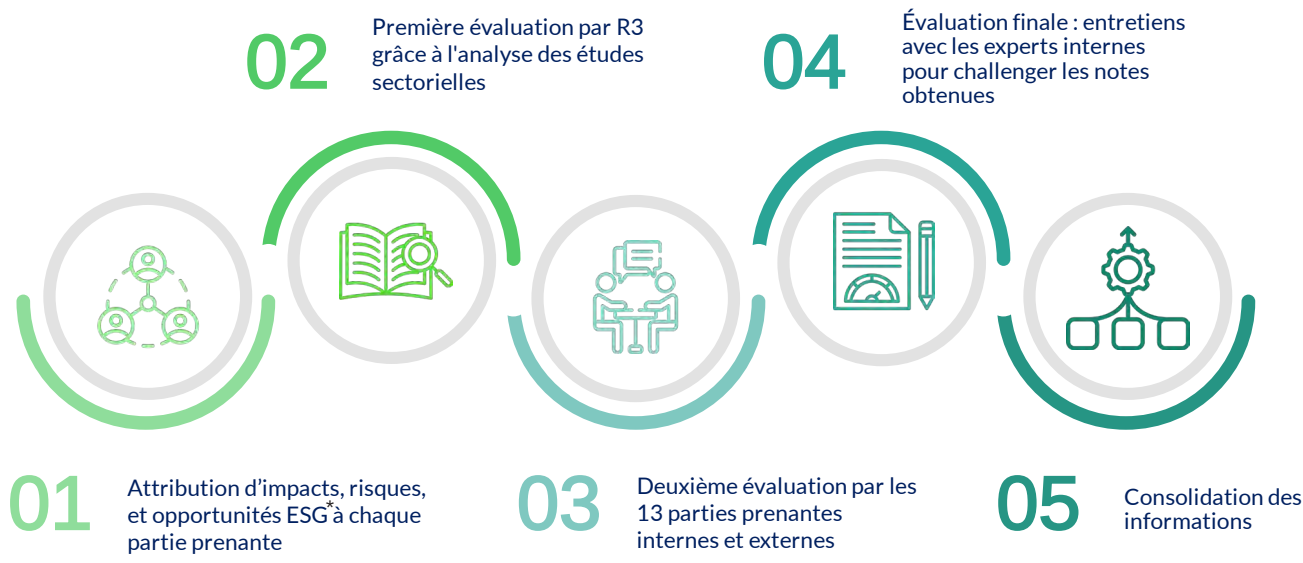
Nous rappelons que ce rapport est un exercice volontaire, un premier pas vers la mise en conformité complète avec la CSRD, et qu'il sera enrichi et affiné dans les prochaines années en vue du rapport de durabilité obligatoire en 2028. Il n'est pas encore audité, ni soumis à vérification par un organisme tiers indépendant, mais le sera dans le futur.

Détermination des enjeux matériels

Objectifs : Identifier et évaluer les impacts ESG (Environnementaux, sociaux et de Gouvernance) des activités de Coop Atlantique et de sa chaîne de valeur associés à chaque enjeu RSE attendu par la CSRD.

Identifier et évaluer les opportunités et les risques financiers des activités de Coop Atlantique associés à chaque enjeu RSE attendu par la CSRD.

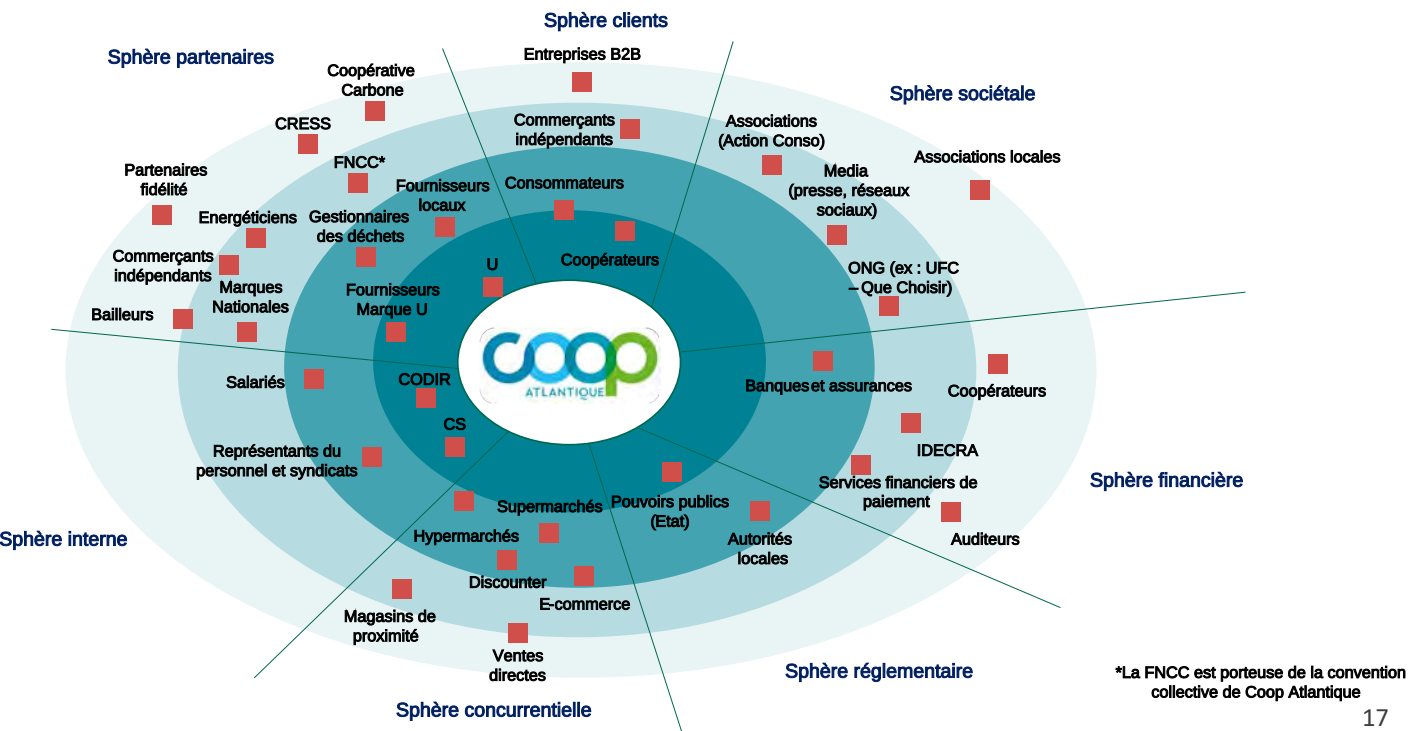
1.2 MÉTHODOLOGIE



* Environnement, Social et Gouvernance

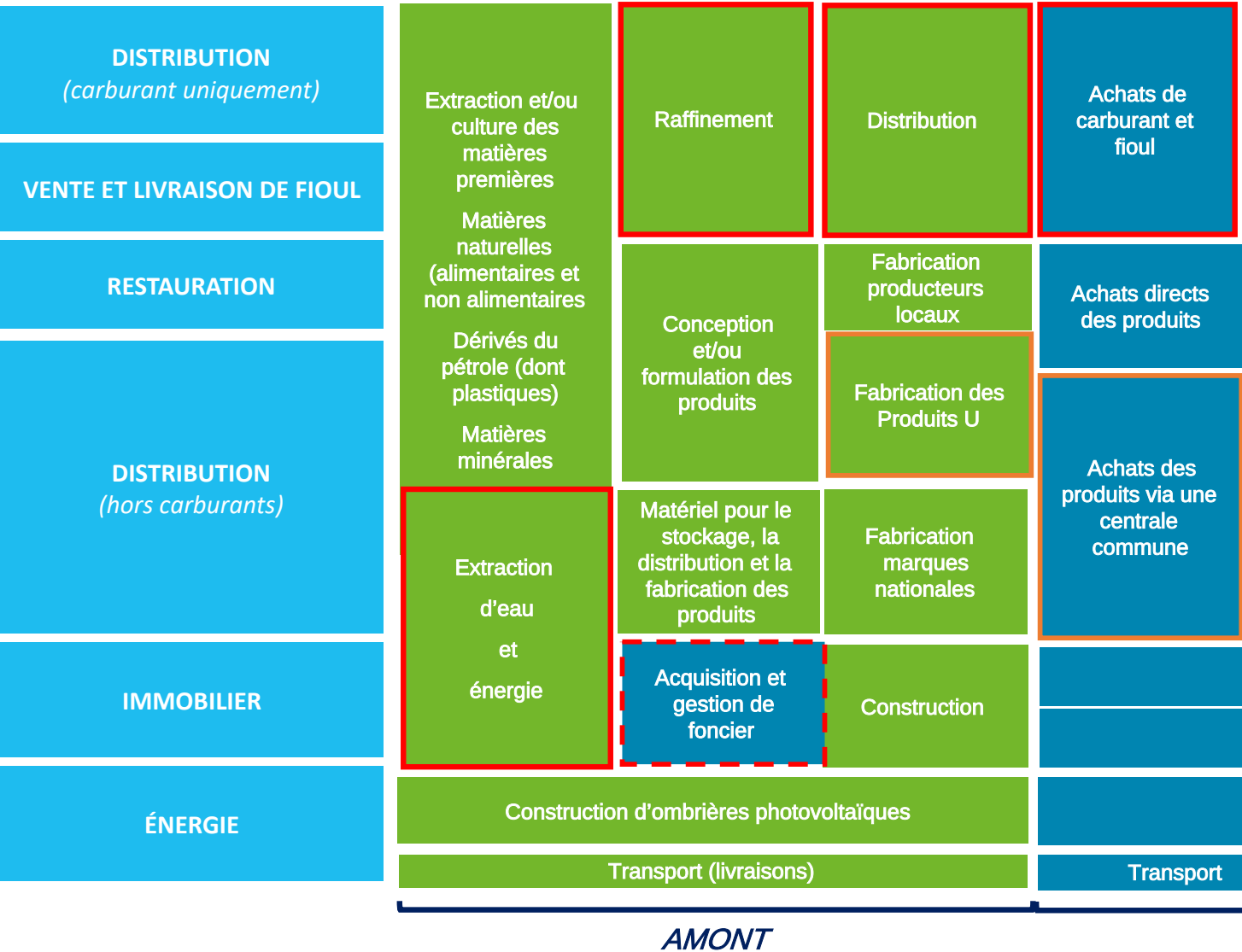
Cartographie des parties prenantes

Cette cartographie liste les parties prenantes internes et externes les plus adéquates pour déterminer les enjeux RSE pertinents pour Coop Atlantique.



Notre chaîne de valeur

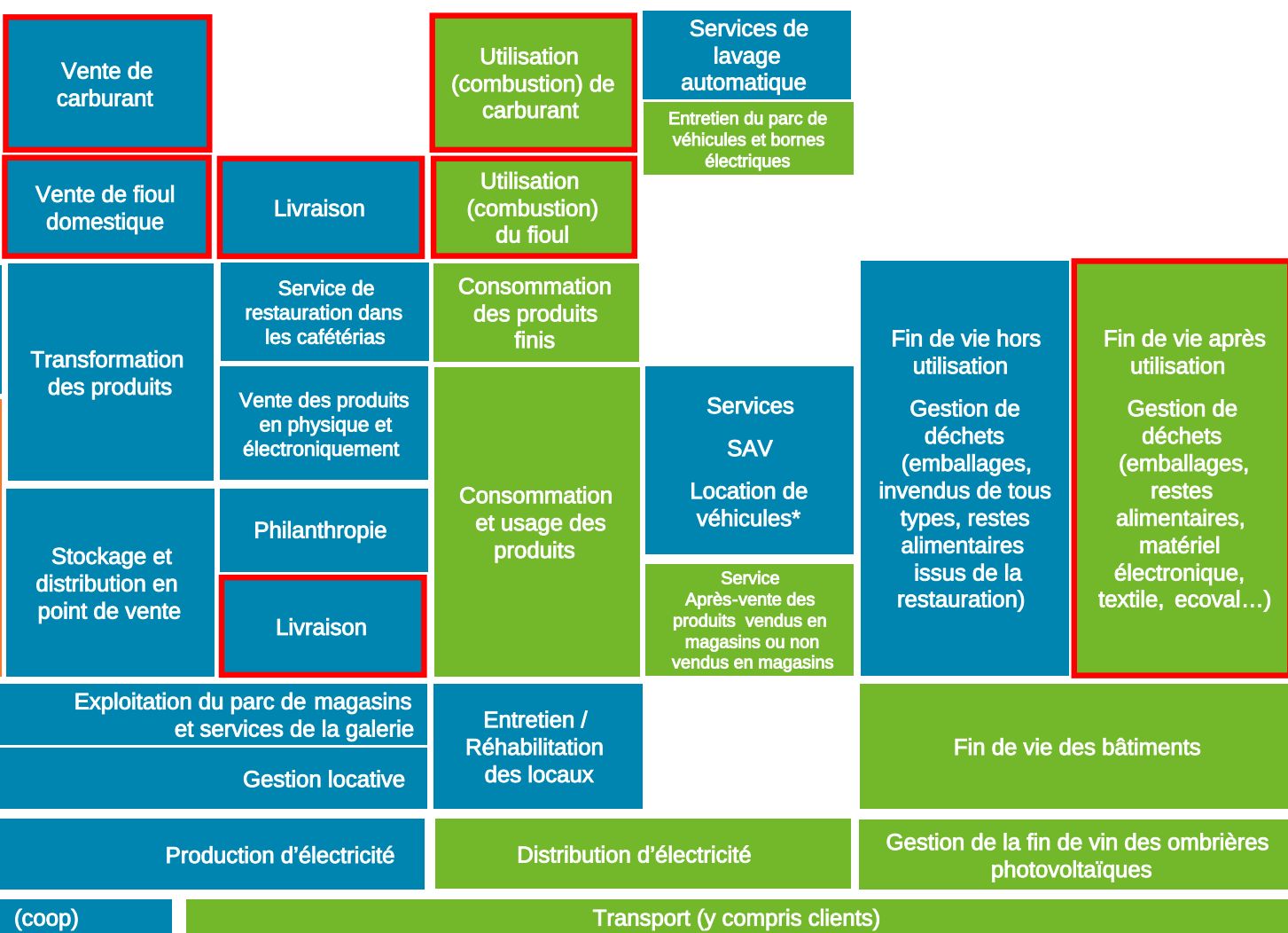
La CSRD doit prendre en compte l'intégralité de la chaîne de valeur de l'entreprise pour déterminer les sous-enjeux matériels.
Cette cartographie a permis de déterminer où pouvaient se positionner les impacts, risques et opportunités sur la chaîne de valeur, et ainsi mieux les maîtriser.



A noter : la taille des encadrés n'est pas proportionnelle à la taille du CA de chaque partie de la chaîne de valeur de Coop Atlantique

Légende

- Activités internes
- Activités externes
- Typologies d'activités
- Impacts directs sur l'environnement
- Dépendances vis à vis d'un fournisseur



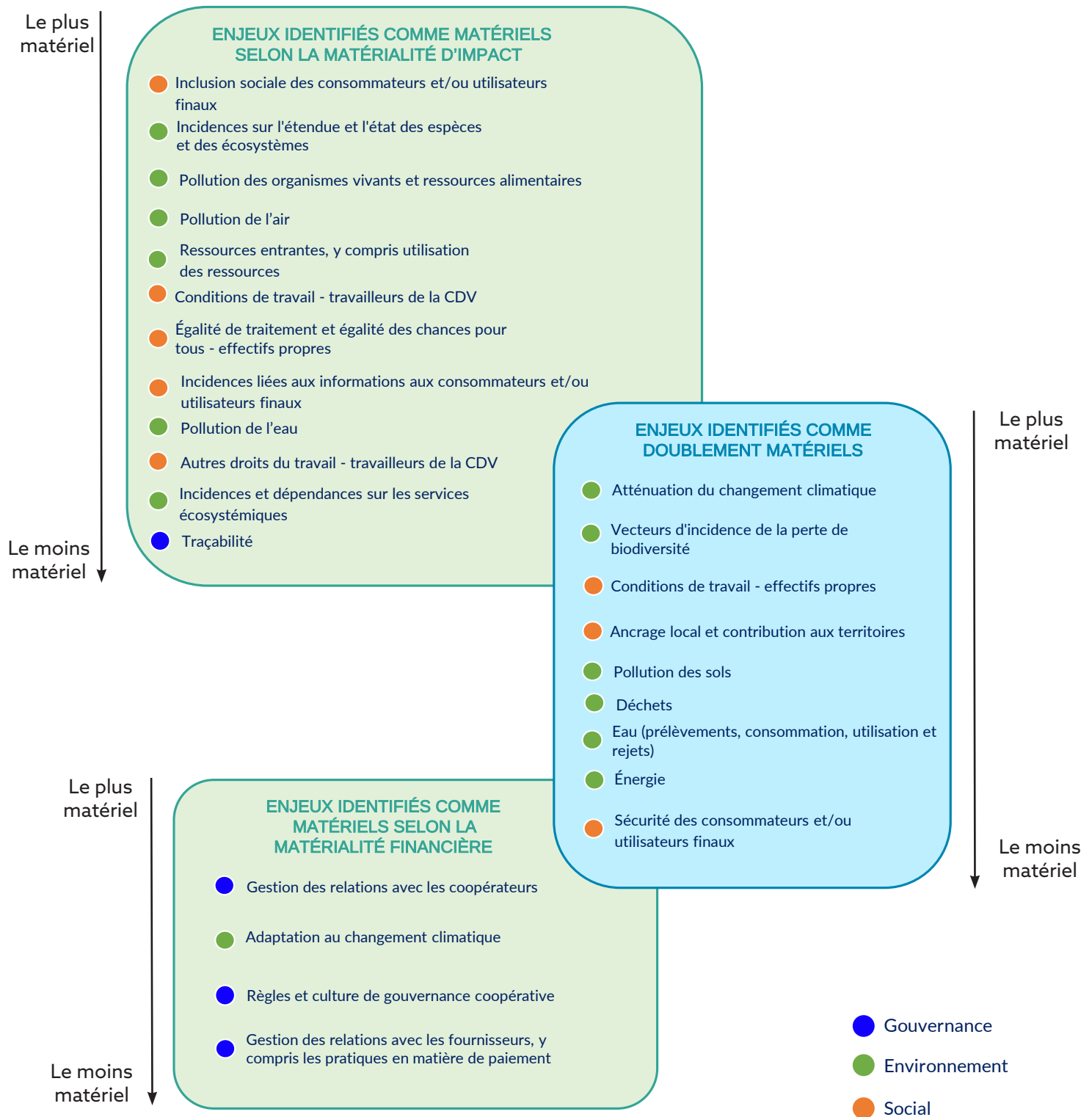
INTERNE

AVAL

*interne : mise en location de véhicules, remorques et matériel festif, et entretien du matériel
externe : fabrication de véhicules, utilisation et gestion de la fin de vie

Enjeux matériels pour Coop Atlantique

À l'issue de l'analyse de double matérialité, 25 sous-enjeux sont ressortis comme prioritaires.



Le rapport qui suit reprend les 25 enjeux prioritaires, comme demandé par la CSRD. Coop Atlantique a choisi, pour plus de clarté, de garder sa structuration de rapport RSE habituelle et non pas de prendre celle du rapport de durabilité. Ces 25 enjeux sont bien intégrés dans le rapport.

2. NOS GRANDS DÉFIS RSE



2.1 AGIR EN FAVEUR DE NOTRE GOUVERNANCE COOPÉRATIVE

RÈGLES ET CULTURE DE GOUVERNANCE COOPÉRATIVE

L'enjeu gouvernance : un pilier essentiel et différenciant pour Coop Atlantique

La gouvernance est un enjeu fondamental pour Coop Atlantique, car elle incarne notre modèle coopératif unique, fondé sur la participation active et la responsabilité collective de nos membres.

Cette spécificité coopérative renforce notre engagement à agir avec intégrité, éthique et responsabilité, en plaçant les besoins de nos sociétaires et de nos territoires au cœur de notre stratégie. **Le Conseil de surveillance, le CODIR jouent un rôle clé pour assurer que les valeurs coopératives** – solidarité, proximité, transparence – soient pleinement intégrées dans nos pratiques et dans la gestion des enjeux environnementaux, sociaux et économiques.

La gouvernance coopérative nous permet également d'anticiper et de gérer les risques et opportunités liés à notre activité, tout en favorisant une vision à long terme, essentielle pour la pérennité de notre coopérative. Dans un contexte réglementaire en évolution, notamment avec la directive CSRD, **cette gouvernance participative et responsable constitue un levier différenciant** pour intégrer durablement la responsabilité sociétale dans notre modèle d'affaires.

Ainsi, l'enjeu gouvernance est au cœur de notre démarche RSE, car il structure notre **capacité à conjuguer performance économique, impact social positif et respect de l'environnement**, dans le respect des valeurs coopératives qui nous définissent.

La culture d'entreprise de Coop Atlantique

La culture de Coop Atlantique repose d'abord sur ses statuts coopératifs et les valeurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) :

- Utilité sociale
- Intérêt collectif
- Participation démocratique



2.1 AGIR EN FAVEUR DE NOTRE GOUVERNANCE COOPÉRATIVE

Ces valeurs sont inscrites dans le fonctionnement même de la coopérative :

- Réinvestissement des excédents dans la coopérative
- Représentation des sociétaires au CA
- 1 personne = 1 voix (vote en AG)
- Développement de la culture coopérative
 - o Via les ressources humaines :
Parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs (présentation de la coopérative, des valeurs, du fonctionnement démocratique)
Formations internes sur les pratiques coopératives, la RSE, la relation client
 - o Par la communication interne :
Affichage en magasin ou dans les locaux (valeurs, projets, engagements)
Réunions managériales diffusant les messages culturels

Promotion de la culture coopérative à travers les campagnes de communication mettant en avant :

- Le modèle coopératif
- L'ancrage territorial
- Le soutien aux producteurs locaux
- Les actions sociales

Les coopérateurs, la clé de voute de l'édifice coopératif

Le recrutement de nouveaux coopérateurs est un enjeu important pour Coop Atlantique. Des objectifs à court et moyen termes ont été fixés depuis 2016 et ont permis de recruter 70 000 sociétaires en 10 ans. Ces nouveaux coopérateurs permettent de renouveler les délégués qui dynamisent l'animation coopérative.

La mise en place de remises dédiées participe au recrutement de coopérateurs mais aussi à l'augmentation du chiffre d'affaires sur les familles de produits promotionnés.

De nombreux indicateurs sont mis en place pour suivre le recrutement, le nombre d'animations dans les magasins, la pertinence des offres commerciales.

Cependant, recruter ne suffit pas, **il faut des coopérateurs engagés**, conscients qu'ils soutiennent un modèle de consommation original.

L'animation des coopérateurs constitue une différence majeure de notre modèle coopératif. Elle est organisée autour d'un **service « Vie coopérative » dédié situé au siège qui coordonne les actions des délégués bénévoles et de salariés dans chacun de nos magasins appelés « Relais Vie Coop ».**

Concrètement, ce binôme établit un planning d'animation qui est mis en œuvre en magasin. Les animations peuvent prendre la forme de temps d'échanges, d'ateliers, de visites de producteurs, de jeux concours, de voyages...

Une enquête annuelle menée auprès de nos coopérateurs permet de mesurer :

- Leur satisfaction concernant leur magasin
- Leur niveau de connaissance des spécificités de leur coopérative
- Leurs aspirations RSE

Entreprise Coopérative : une politique d'entreprise doublement encadrée

La politique d'entreprise a été élaborée en faisant référence à toutes les lois qui régissent les coopératives de consommateurs et notamment les lois de 1947 et de 1912 mais également toutes les contraintes réglementaires imposées à toutes les entreprises comme la Loi Sapin II.

Le directoire a la responsabilité de mettre en œuvre la politique d'entreprise qui a été élaborée en collaboration avec le Comité de Direction.

La politique est communiquée au travers de formations régulières aux salariés, et par la mise à disposition des documents idoines sur l'intranet de Coop Atlantique.

Une plateforme de formation en ligne est à disposition des salariés sur laquelle ils peuvent suivre des formations, notamment sur les sujets d'éthique des affaires.

Les collaborateurs et dirigeants de Coop Atlantique s'engagent à :

- Respecter les lois et règlements en vigueur
- Prévenir toute forme de corruption, de conflit d'intérêt ou de fraude
- Préserver les données personnelles des clients et salariés
- Encourager une gestion éthique des fournisseurs, avec une priorité aux circuits courts

La loi et notre règlement intérieur réprimaient déjà la corruption avant la loi Sapin II qui est en vigueur depuis le 1^{er} juin 2017.

Un code anti-corruption a fait l'objet d'une information consultation auprès du CCE et a été intégré dans notre règlement intérieur lors du CCE du 5 septembre 2018.

Toute personne peut signaler :

- Les conduites ou situations contraires au code de conduite de la coopérative
- Les violations de la loi nationale et des conventions internationales ratifiées par la France
- Les menaces ou préjudices graves pour l'intérêt général

2.2 AGIR POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

CHANGEMENT CLIMATIQUE

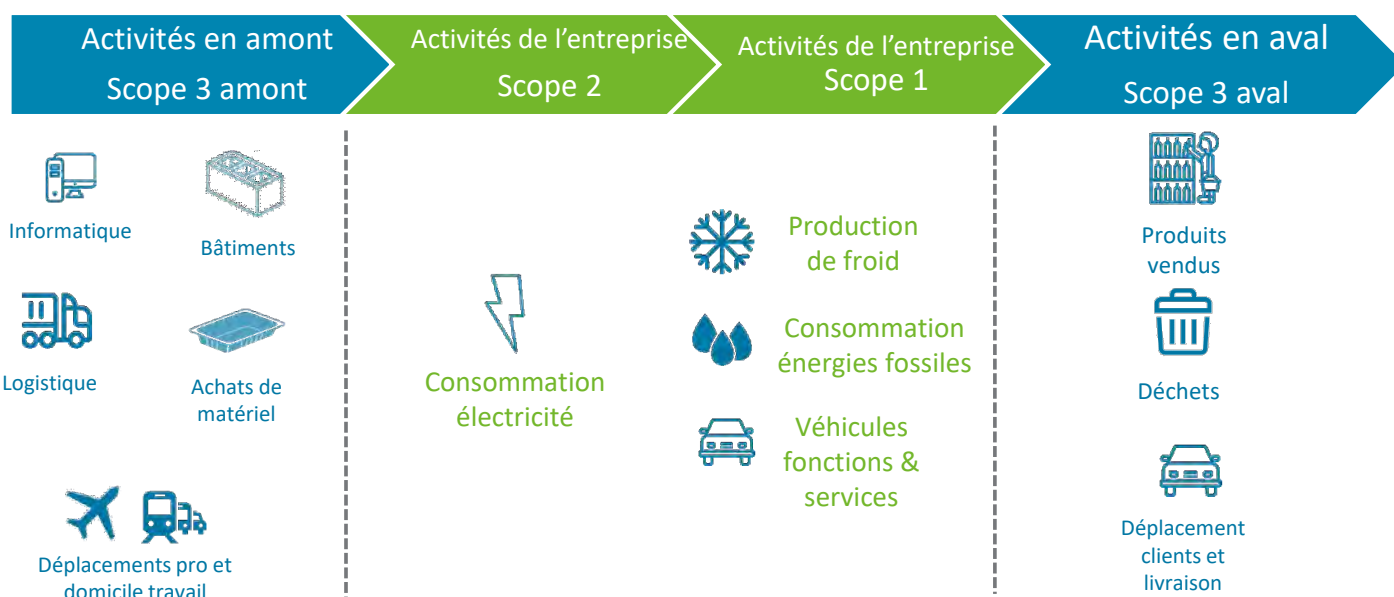
Conséquences des activités de la société sur le changement climatique

Notre métier est pour l'essentiel celui du commerce de détail. Nous vendons ainsi une très grande variété de biens ou de services "utiles à l'existence".

Notre finalité est de répondre aux besoins des consommateurs mais aussi de contribuer à l'avènement d'une société plus durable. D'où notre souci permanent de proposer des améliorations dans nos assortiments, de veiller à leur apport positif et de manière générale, de réduire notre empreinte environnementale. Pour y concourir, notre coopérative dispose, entre autres, d'un service QSE (qualité, sécurité et environnement) et d'une plateforme de retraitement des déchets, Coop Ecoval.

Mais surtout, notre association avec Coopérative U nous permet de bénéficier de sa politique environnementale, en amont pour les produits que nous vendons, et la filiale de retraitement des déchets U Eco Raison, en aval.

Rappel sur les Scopes



Politique GES (Gaz à Effet de Serre)

Nos émissions du Scope 3 représentent plus de 90% de nos émissions et sont principalement liées à nos achats de produits à Coopérative U et à nos ventes de carburant.

Nous sommes donc alignés avec les objectifs de baisse de Coopérative U qui s'engage à réduire, d'ici à 2030, par rapport à l'année de référence 2021 :

- de 42% ses émissions de GES des scopes 1 et 2
- de 25% ses émissions GES du scope 3 dont 42% provenant de l'utilisation des carburants.

Notre année de référence est 2022 et un bilan carbone annuel mesure la progression de notre baisse vs l'objectif. et les résultats seront revus de façon annuelle en CODIR et présentés au Conseil de surveillance.

Notre bilan carbone couvre l'ensemble de nos activités mais n'inclue pas les émissions liées à la fin de vie des produits.

Émissions en tonnes de CO ₂	2022	2023	2024	2025	25/22
SCOPE 1	10 024	6 826	5 460	4 959	- 51%
SCOPE 2 - ÉNERGIE	6200	2 345	2 183	2 156	- 18%
SCOPE 1+2	12 665	9 171	7 643	7 115	- 44%



Plan de transition bas carbone

Concernant notre plan de transition et nos objectifs, **nous nous appuyons sur la méthode ACT (Assessing low-Carbon Transition)**, élaborée par l'ADEME, pour structurer notre feuille de route climat. Cette démarche évalue de façon concrète notre capacité à réduire nos émissions (stratégie, investissements, offres, achats, logistique, gouvernance) et vérifie l'alignement de notre trajectoire avec les objectifs de l'Accord de Paris. Concrètement, ACT nous fournit un diagnostic des écarts, met en avant les principaux leviers par poste d'émissions et hiérarchise les actions les plus efficaces et réalistes. Elle nous aide ensuite à définir des objectifs datés et chiffrés, à allouer les moyens associés et à suivre les progrès au moyen d'indicateurs simples. En résumé, ACT est une boussole opérationnelle et reconnue qui transforme nos engagements climatiques en un plan d'action concret et pilotable.

Nous avons réalisé un diagnostic initial en 2025. Nous analysons les risques et opportunités pour l'entreprise face au changement climatique et à la transition bas carbone afin de formaliser notre stratégie à l'aide d'indicateurs chiffrés.



NOS INITIATIVES

Installations frigorifiques

Des actions concrètes sont déployées pour diminuer nos émissions de gaz à effet de serre (GES), notamment concernant nos installations frigorifiques. Ces dernières sont à l'origine des 2/3 de nos émissions de GES à cause des fuites de gaz frigorifiques qui ont un très fort impact sur l'effet de serre. Pour réduire ces fuites, des contrats de maintenance préventive pour le matériel froid sont systématiquement mis en place.

Investissements pour remplacer ces installations

Malgré les efforts, les fuites sont inévitables. Dans ce contexte, l'utilisation du CO₂ (dioxyde de carbone) comme gaz frigorifique se justifie au point de vue écologique car son impact sur la couche d'ozone est nul et son impact sur l'effet de serre est négligeable. En outre, il possède des caractéristiques thermodynamiques intéressantes, celles-ci permettent de réduire les volumes de fluide des circuits frigorifiques ainsi que les consommations énergétiques.

En revanche, cette technologie fonctionne avec des pressions très élevées qui nécessitent des investissements importants pour répondre aux besoins de fiabilité de matériel, de formation du personnel et de sécurité.

Les nouveaux magasins sont systématiquement équipés de cette technologie ainsi que ceux faisant l'objet d'une rénovation importante.

En 2025, plusieurs investissements ont été réalisés dans cette optique :

- U express Matha : remplacement de deux centrales froid
- Super U Arvert : changement de tout le mobilier froid
- U express Marsilly : changement de mobilier froid
- Super U Saint-Georges-de-Didonne : remplacement de la centrale en CO₂

En 2026, le Super U de Niort va bénéficier d'un investissement conséquent pour installer la technologie avec CO₂ sur le froid positif et négatif avec récupération de chaleur dans tout le magasin.

Économies d'énergie

D'autres actions concrètes ont permis de réduire nos émissions, comme la baisse du chauffage dans tous nos sites, le renforcement de l'isolation dans le cadre des rénovations, le passage en éclairage LED, l'équipement de portes pour fermer les vitrines froid...

Pour aller encore plus loin dans la baisse de nos émissions GES, nous avons mis en place un premier Contrat de Performance Énergétique (CPE) en 2022 pour notre magasin de Saint-Junien. Cette clause contractuelle prévoit un engagement de réduction des consommations quantifié avec pénalité en cas de non atteinte. Nous avons conclu depuis de nouveaux CPE pour nos magasins Hyper U La Roche-sur-Yon, U express Limoges Gare des Charentes, Super U Limoges Cognac et U express Terres-de-Haute-Charente.

2.2 AGIR POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Encourager les mobilités douces

Coop Atlantique a renforcé son engagement en faveur de la mobilité durable de ses collaborateurs, avec un accord d'entreprise sur la période 2025-2027 visant à réduire l'autosolisme (le fait de se déplacer seul en voiture) et à promouvoir des modes de transport plus respectueux de l'environnement et du bien-être. Ces initiatives s'inscrivent pleinement dans notre démarche RSE et notre volonté d'intégrer les enjeux environnementaux au quotidien.



Forfait Mobilités Durables (FMD) et prise en charge d'une partie de l'abonnement aux transports en commun

Le FMD est une incitation financière destinée aux salariés utilisant le covoiturage, le vélo (y compris vélo à assistance électrique), la trottinette ou les transports en commun pour leurs trajets domicile-lieu de travail.

En fonction du nombre de trajets réalisés à vélo ou en covoiturage sur les périodes de référence (janvier-juin et juillet-décembre), les salariés perçoivent un forfait dont le montant s'étend de 35€ à 150€.

Ils peuvent également solliciter le remboursement de leurs trajets réalisés en transport en commun (hors abonnement) ; et se faire rembourser 60% de leur abonnement de transports en commun, souscrit pour leurs déplacements domicile-travail.

Aide à l'acquisition de vélos et Vélos à Assistance Électrique (VAE)

Pour encourager l'utilisation du vélo pour les trajets domicile-travail, tout salarié achetant un vélo ou VAE adulte dans un magasin Coop Atlantique bénéficie d'une remise totale de 20%.

Actions de prévention et de sensibilisation

Des actions de prévention et de sensibilisation aux mobilités durables sont régulièrement proposées. En 2024 et 2025, par exemple, nous avons organisé des formations telles que « La route vue du guidon » et « Rouler en sécurité » pour les cyclistes, visant à améliorer la sécurité et la confiance des collaborateurs à vélo.

35€ à 150€ versés via le Forfait de Mobilité Durable (aux collaborateurs qui viennent en vélo, en transport en commun et/ou covoiturent).

20% de remise accordés pour l'achat d'un VAE (vélo à assistance électrique)

Actions de prévention et formations aux mobilités durables



2.2 AGIR POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Aménagements et infrastructures

Une attention particulière est portée aux conditions de stationnement des vélos, VAE et trottinettes sur nos sites. Pour faciliter le covoiturage, les horaires de travail des salariés concernés peuvent être aménagés, sous réserve de compatibilité avec le bon fonctionnement de l'activité.

Ces initiatives concrètes visent à encourager un changement de pratiques, contribuant ainsi à la réduction de nos émissions de CO₂ liées aux trajets domicile-travail et à l'amélioration de la santé et du bien-être de nos équipes.

Participation à Mai à Vélo, un défi collectif et engagé

En mai 2025, Coop Atlantique a participé avec enthousiasme au défi national « Mai à vélo », cumulant un total de 7 009 km parcourus à vélo par ses équipes. Cet engagement a permis à plusieurs de nos établissements de se distinguer, deux d'entre eux, les SUPER U de Saint-Yrieix-sur-Charente et Seilhac ont d'ailleurs décroché la première place parmi les employeurs de leurs agglomérations respectives (Grand Angoulême et Tulle).



Labellisation

Nous sommes fiers d'être labellisés « Employeur Pro Vélo », niveau OR au magasin Hyper U de La Rochelle et niveau ARGENT au siège social, témoignant de notre engagement continu.



2.2 AGIR POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

La Coopérative Carbone La Rochelle



Coop Atlantique est membre fondateur de la Coopérative Carbone La Rochelle et fait partie du Conseil de Surveillance pour accompagner les initiatives.

La Coopérative Carbone La Rochelle est une entreprise du secteur de l'économie sociale et solidaire sous forme de SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif). Son objectif est d'être l'outil territorial, le partenaire de confiance, qui permet à chacun d'agir localement pour réduire notre impact sur le climat.

Un accompagnement complet vers le zéro émission net :

FORMER : Sensibiliser, c'est le premier pas pour enclencher une transition bas carbone.

MESURER : Avant d'agir, il faut savoir d'où l'on part. Calculez votre empreinte carbone.

RÉDUIRE : Moins d'émissions, plus d'impact positif. Passez à l'action avec un plan concret et une stratégie ambitieuse.

CONTRIBUER : Agissez pour préserver la biodiversité et l'habitabilité de nos territoires en soutenant des projets qui séquestrent du CO₂.



L'expo climat Action Conso

Une exposition sur le climat a été créée en 2025. Destinée à être présentée en magasin lors d'animations, elle a pour but de sensibiliser nos clients aux enjeux climatiques.



ACTION
CONSO



TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Le développement du photovoltaïque

Nous avons un plan d'investissements dans des installations d'ombrières photovoltaïques sur les parkings de nos magasins afin de produire une énergie verte. Nous prévoyons un plan à court et moyen terme de déploiement des ombrières photovoltaïques sur tous nos parkings. Les investissements liés à cette politique sont inclus dans le plan stratégique.

Notre objectif est de **couvrir 20% de nos consommations électriques** au niveau du groupe.

En 2025, les installations photovoltaïques de nos magasins de Levroux, Saint-Pierre-d'Oléron, Montmoreau et Arvert ont été mis en service. Les ombrières de nos Super U de Montmorillon, Châtellerault et Seilhac seront mises en service courant 2026.

	Cumul 2025	2026 (projet)	Total (fin 2026)
Magasins Equipés	14	8	22
Production Annuelle (MWh)	6200	1770	7 970
Investissement (M€)	8	2	10



Les ombrières photovoltaïques du Super U de Saint-Yrieix-sur-Charente.

2.2 AGIR POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Déploiement de stations de recharge électrique rapide et discount avec Atlante

Coop Atlantique s'associe à Atlante et accélère ainsi le **déploiement de la recharge électrique rapide** pour une expérience de nos clients utilisateurs de véhicules électriques toujours plus fluide et à prix discount.

Notre coopérative a annoncé le 14 avril la signature d'un partenariat avec Atlante, leader de la recharge rapide et ultra-rapide de véhicules électriques, pour le déploiement d'infrastructures de recharge sur les parkings d'une trentaine de magasins. L'engagement commun de Coop Atlantique et d'Atlante est aussi de **proposer un service à un prix discount, très compétitif, afin de proposer un prix de la recharge le plus accessible possible pour tous.**

- Périmètre considéré : 29 sites + siège de Coop Atlantique
- Configurations techniques : 4, 6, 8 ou 12 places équipées de bornes de recharge ultra-rapide (puissance maximale délivrée de 360kW par connecteur) associées à une alimentation par batterie de stockage
- Siège : bornes lentes



Jardin coopératif

Le **Jardin coopératif** a pour objectif de mettre à disposition de nos coopérateurs du foncier disponible autour de nos magasins pour y implanter un jardin partagé. Ce projet nourrit plusieurs objectifs :

- Implanter des **cultures vivrières** plutôt que de la pelouse ;
- Initier les coopérateurs à la **création d'un jardin potager** pour qu'ils puissent en créer un chez eux ;
- Créer un **lieu d'échanges et de partage** ;
- Cultiver des **légumes et fruits de saison** afin d'être en accord avec la terre ;
- Jardiner en **préservant les sols** (utilisation raisonnée, peu d'engrais et de pesticides) ;
- Donner une partie de la production à une **association caritative** ;
- Offrir un **outil pédagogique** pour sensibiliser à l'écocitoyenneté et à l'environnement.



Jean-Pierre Touzé, coopérateur bénévole à l'initiative de ce projet.

L'expérience a débuté en 2021 au **Super U de Saint-Yrieix-sur-Charente** (16). Deux nouveaux coopérateurs bénévoles ont rejoint l'équipe en 2023.

L'ensemble de la production a été offerte à des associations caritatives, à l'EHPAD du Haut-Bois de Fléac mais aussi à des coopérateurs par le biais de tombolas.

L'ambition est d'étendre ces jardins dans tous les magasins de la coopérative où il y a du foncier disponible et surtout des coopérateurs motivés.

RÉDUIRE ET VALORISER LES DÉCHETS

Coop Atlantique s'est engagée depuis plusieurs années dans la **réduction des impacts environnementaux liés à ses activités**. Gérer les déchets, **recycler, valoriser, diminuer les émissions de gaz à effet de serre** font partie de nos **priorités** et se traduisent par des **actes quotidiens** partagés par tous.

Notre priorité est d'accentuer la **sensibilisation des collaborateurs** afin d'**accroître le tri** en amont pour faire progresser le taux de recyclage. Parallèlement, nous continuons la recherche de nouvelles filières pour nos déchets en **priviliégiant les circuits courts**.

L'ensemble des magasins U de Coop Atlantique retraitent leurs déchets via U Eco Raison, la filière de recyclage de Coopérative U.



Les déchets de nos magasins de proximité Coop sont traités par Coop Ecoval, la plateforme de recyclage de Coop Atlantique basée à Saintes.



Chaque magasin conditionne ses déchets et **profite du retour des camions** livrant les marchandises pour renvoyer les déchets recyclables vers les plateformes. C'est un **système vertueux** qui utilise des flux de transport existants.

Volumes traités sur les plateformes Coop Ecoval et U Eco Raison

Matière	VOLUME EN TONNES		
	2024	2025	Variations
Carton	4 966	5289	+6,50 %
Plastique	292	291	-0,34%
Polystyrène	41	33	-19,51%
Cintres	4,05	4,5	+11,11%
Aluminium	1,88	1,7	-9,57%
Bois	15	15	0,00%
Papier	69	71	+2,9%
Bouteilles plastiques broyées	80	112	+40%
TOTAL	5 469	5 817	+6,37%

NOS INITIATIVES

distribution des prospectus

Dès janvier 2023, l'enseigne Hyper U de Coop Atlantique a **arrêté (ou fortement réduit) la distribution des prospectus**.

Cette décision marque ainsi un véritable engagement dans la lutte contre le gaspillage de papier. Plusieurs tonnes ont ainsi été sauvées.

Depuis, nos autres formats de magasin ont stoppé ou réduit la distribution des prospectus.

Agissons ensemble
POUR DEMAIN !
POUR CONSULTER NOS
CATALOGUES EN LIGNE

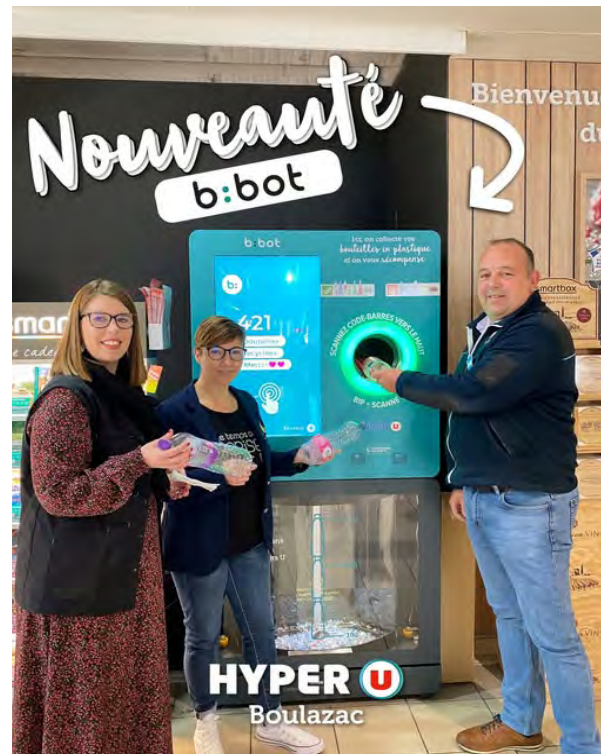


B:bot : Le recyclage des bouteilles plastiques

Après un premier test à Hyper U Saint-Junien en 2022, le recyclage des bouteilles plastiques via le partenaire **B:bot** s'est étendu à 24 magasins

Le principe est simple : les clients rapportent leurs bouteilles plastiques à la borne en magasin et reçoivent en retour des bons d'achat. Les bouteilles sont ensuite broyées en paillettes, qui est la matière première utilisée pour fabriquer des bouteilles.

Depuis cette année, nous avons installés sur 5 des 24 machines un module permettant de **collecter des canettes aluminium** à titre de test. Elles sont collectées et écrasées.



142 tonnes collectées
(contre 112 tonnes en 2024).



Plus de **4 millions de bouteilles**

283,8 tonnes de CO₂ économisées

(source B:BOT)

2.2 AGIR POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Label QualiRépar pour notre SAV



Le Service Après-Vente (SAV) de Coop Atlantique a obtenu en 2022 le label QualiRépar. Il participe ainsi à une dynamique d'économie circulaire impulsée par les Pouvoirs publics, et soutenue par les acteurs de la réparation.

Ce label est attribué à des professionnels de la réparation d'équipements électriques et électroniques. Il vient certifier le savoir-faire pour diagnostiquer les pannes et réparer les produits concernés.

Il nous a été attribué par un organisme certificateur indépendant après un audit, et nous sommes donc labellisés pour une durée de 3 ans renouvelable.



Grâce à ce label, nous pouvons faire bénéficier du Bonus Réparation : une réduction immédiate sur la facture de réparation pour les appareils et pannes éligibles et qui ne sont plus sous garantie.



Les ateliers d'Action Conso

Action Conso intervient entre autres sur le thème **du tri des déchets**. Pour ce faire, l'association a investi dans un outil pédagogique, **"Rouletaboule déchets"**. Le but de cette animation est d'éduquer le consommateur au tri des déchets pour qu'il puisse devenir un acteur important du développement durable.



RÉDUIRE LE GASPILLAGE

Amélioration des commandes

Le premier levier pour limiter les pertes reste la qualité des commandes. Les équipes sont formées régulièrement sur les outils de gestion afin de garantir un pilotage optimum des stocks.

Par exemple, IDA est l'outil de commande des fruits et légumes qui intègre l'IA. De nouveaux paramètres sont pris en compte comme les prévisions météo pour affiner les commandes et ainsi réduire les pertes.

Gestion des invendus

L'ensemble des magasins de Coop Atlantique est engagé sur les mesures anti-gaspillage alimentaire.

Le premier levier pour limiter les pertes reste la **qualité des commandes**. Les équipes sont formées régulièrement sur les outils de gestion afin de garantir un pilotage optimum des stocks. Pour autant, il y aura toujours des invendus en magasin, il faut alors les identifier pour leur trouver le **meilleur débouché possible** :

1. Procéder à une **réduction sur le prix initial des produits arrivant à date limite**. Nous avons ainsi généralisé les bacs réfrigérés dédiés à la vente des produits proches de la DLC à prix réduits.
2. Mettre en ligne des **paniers d'invendus** à bas prix sur l'application mobile **Phenix**.
3. Donner les invendus à des **associations caritatives**.
4. Donner les restes pour l'**alimentation animale**.

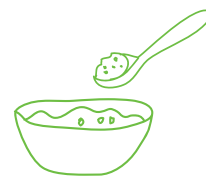
Si le don n'est pas (ou plus) possible, les produits peuvent alors être, dans certains magasins, destinés à la méthanisation. Ce procédé permet de créer de l'énergie (électricité et chaleur) et un retour au sol (amendement pour les cultures).

L'objectif de ces mesures est d'atteindre le **zéro déchet**.

Afin de lutter plus efficacement contre le gaspillage alimentaire, les magasins de Coop Atlantique travaillent avec deux start-up spécialisées : Phenix et Comerso.

Ce sont ainsi plus de **2 791 tonnes de marchandises** soit l'équivalent de plus de **5,5 millions de repas**, qui ont pu être ainsi sauvées du gaspillage pour l'ensemble des magasins de Coop Atlantique.

5,5 millions
de repas sauvés



(Bilan anti-gaspi 2025 avec nos partenaires Phenix et Comerso)

2.2 AGIR POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Label Antigaspi AFNOR

Nos Hyper U de **La Rochelle** (17) et de **Saint-Junien** (87) ont été parmi **les premiers magasins de France** à être labellisés «Antigaspi» dès 2023. Désormais, **tous les hypermarchés de la coopérative** sont labellisés 3 étoiles avec pour chacun une mention spéciale pour avoir obtenu des résultats au-delà des prérequis du niveau maximum.



Le **label national** anti-gaspillage alimentaire, prévu à l'article 33 de la loi n°2020-105 du 20 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à une économie circulaire, entend **valoriser les acteurs** de la chaîne alimentaire qui contribuent aux objectifs nationaux de réduction du gaspillage de 50 % à échéance 2025 dans les domaines de la distribution alimentaire.

Il a pour but d'améliorer et de **valoriser les pratiques**, et de **garantir un niveau réduit de gaspillage** alimentaire aux consommateurs, aux partenaires professionnels, et au public en général.

Le label est une marque de l'État délivrée par les organismes certificateurs agréés. Ces derniers garantissent le respect des critères du label par l'établissement. Le logo est différent selon le niveau atteint dans la lutte contre le gaspillage alimentaire :

- 1 étoile – engagement
- 2 étoiles – maîtrise
- 3 étoiles – exemplaire



2.3 AGIR POUR NOS COLLABORATEURS

Chez Coop Atlantique, nous sommes profondément convaincus que nos collaborateurs sont les forces vives de notre entreprise. Leur bien-être, leur développement et leur engagement sont les piliers de notre performance durable et de notre responsabilité sociale. En tant qu'acteur majeur de notre territoire, nous avons la responsabilité de créer un environnement de travail stimulant, inclusif et protecteur, où chacune et chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement à notre mission.

Cette section détaille notre approche proactive et nos actions concrètes pour garantir la santé et la sécurité de nos équipes, promouvoir la diversité et l'égalité des chances, favoriser le développement des compétences et encourager un dialogue social constructif.

Améliorer la qualité de vie au travail

Cette section détaille nos actions concrètes pour garantir un environnement de travail sain, sûr et épanouissant, en abordant la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail, les mobilités durables et le dialogue social.

Notre stratégie et nos objectifs

Notre stratégie, reflétant notre volonté de créer un environnement de travail stimulant, inclusif et protecteur consiste à :

- Veiller à la santé et à la sécurité au travail ;
- Mettre en œuvre une organisation du travail efficace et facilitante ;
- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Intégrer les enjeux environnementaux, notamment via les mobilités durables.



Note de méthode sur le périmètre du groupe Coop Atlantique :

Notre groupe comprend la coopérative elle-même ainsi que notre filiale Toquenelle qui exploite 4 cafétérias. Les politiques sociales décrites ci-après ne sont applicables qu'à Coop Atlantique.

Promotion de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail

La santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs sont des priorités. Nous veillons à créer un environnement de travail sûr, sain et épanouissant. Cet engagement se traduit par une démarche de prévention, d'accompagnement et de dialogue.

Nous suivons attentivement nos indicateurs de santé et sécurité pour identifier les axes d'amélioration. L'année 2025 montre une tendance positive sur plusieurs fronts : le nombre d'accidents du travail et d'accidents de trajet est en légère baisse, et le **nombre de jours d'arrêt consécutif à un accident du travail est en recul significatif** (5 444 jours d'arrêt contre 6 508 jours d'arrêt en 2024).

Formation et prévention : Un pilier essentiel

La formation est un levier fondamental de notre politique de santé et sécurité. 30% du temps de formation total est dédié aux formations en Prévention et Sécurité.

Notre **catalogue de formations 2025 est riche et varié**, couvrant un large éventail de risques : prévention des troubles musculosquelettiques (« Gestes et Postures », « Monitorat PRAP » pour former nos propres animateurs), premiers secours et incendie (« Sauveteur Secouriste du Travail (SST) », « Équipier de Première Intervention », « SSIAP »), prévention des risques routiers (« Maîtriser les Risques Routiers - Conduite Prévention »), bien-être psychologique (« Prévenir et accompagner les situations de mal-être », « Gestion du Stress »).

Cet investissement massif dans la formation vise à doter nos collaborateurs des connaissances et des réflexes nécessaires pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, tout en favorisant une culture de la sécurité partagée.

La démarche TMS-Pro

Face à l'enjeu majeur des troubles musculosquelettiques (TMS), qui représentent 87% des maladies professionnelles reconnues en France, **Coop Atlantique a déployé la démarche TMS Pro de la CARSAT dans 4 de ses magasins**. Ce programme structuré vise à transformer durablement les conditions de travail, réduire l'absentéisme et améliorer le climat social.

Cette démarche se décompose en plusieurs étapes : réalisation d'un état des lieux détaillé pour évaluer l'impact des TMS, identification des postes et situations de travail à risque via un questionnaire de dépistage, permettant de cibler les actions prioritaires, réalisation de diagnostics approfondis des situations de travail (basés sur l'observation et des échanges avec les salariés concernés), pour proposer des axes d'amélioration concrets, et enfin, formalisation de plans d'action et évaluation de leur efficacité au regard des objectifs fixés.

Le service QSE accompagne activement chaque étape de cette démarche, dont le suivi et la validation sont effectués par un inspecteur de la CARSAT.

Qualité de Vie au Travail (QVT) :

- Une **Commission Qualité de Vie au Travail** est impliquée dans l'amélioration continue de nos pratiques.
- Nous organisons des **Semaines de la QVT** sur nos sites pour sensibiliser et proposer des actions concrètes, ainsi que des journées de la parentalité, permettant la visite des lieux de travail aux proches des salariés.
- Nous offrons une **protection sociale complémentaire avantageuse** (maintien de salaire en cas d'arrêt de travail grâce à un mécanisme de subrogation avec l'Assurance maladie).
- Un soutien au pouvoir d'achat est mis en place via **une carte de réduction de 10% sur les achats des salariés** réalisés dans les magasins de Coop Atlantique sous enseigne Hyper U, Super U, U Express et Utile.
- Notre **politique sociale est avantageuse**, avec des congés supplémentaires pour événements familiaux, des primes de PACS/mariage et un coup de pouce pour le financement du permis de conduire.

Soutien et solidarité

- Pour accompagner nos salariés, nous mettons à disposition **un service d'assistance sociale**. Ce service externe et indépendant offre une écoute attentive et un accompagnement personnalisé sur des domaines variés tels que le travail, la santé (y compris la santé au travail et le handicap), la famille, le budget ou le logement. Entièrement gratuit pour les salariés et strictement confidentiel, ce service garantit un anonymat total vis-à-vis de l'employeur. Il est pris en charge par l'entreprise.
- Nous avons mis en place un mécanisme de **don de jours**. Il s'agit d'un dispositif de solidarité permettant aux salariés de céder des jours de repos à un collègue traversant une situation particulière (ex. décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans, salarié aidant une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, engagement dans la réserve opérationnelle ou sapeur-pompier volontaire). Depuis sa mise en place, 8 salariés en ont bénéficié ou en bénéficient actuellement. Ce mécanisme de solidarité est encadré par un accord Coop Atlantique et des dispositions légales.
- Depuis 2023, Coop Atlantique est **signataire du « Working With Cancer Pledge »**, un engagement fort pour sensibiliser, soutenir et faciliter le maintien dans l'emploi des collaborateurs atteints de cancer, incluant des aménagements du temps de travail pour les salariés atteints de maladies graves.



Mécanismes de dialogue avec les salariés

Le dialogue social est un pilier essentiel de notre démarche QVT. Nous nous engageons à écouter nos salariés et leurs représentants pour construire ensemble un environnement de travail adapté et épanouissant.

Mécanismes de dialogue collectif :

- Avec les représentants du personnel, nous maintenons un **dialogue régulier et structuré** à travers les réunions des 7 CSE d'établissement, des Représentants de Proximité au sein des magasins relevant des enseignes Supermarché (Super U, U express et Utile), du CSE Central et des diverses commissions (sociale, environnementale, économique, santé, sécurité et conditions de travail). Ces instances sont des lieux privilégiés d'échanges.
- Avec les délégués syndicaux, nous entretenons un **dialogue social continu** tout au long de l'année à travers différents sujets de négociations.
- Avec l'ensemble des salariés, des **réunions d'information et d'échanges informels** sont organisées sur les sites ; 1 à 2 séminaires par an sont organisés au siège, et des réunions spécifiques à chaque projet peuvent être tenues, en fonction des besoins. Des groupes de travail sont également mis en place pour intégrer les demandes opérationnelles.

Mécanismes de dialogue individuel

Les salariés peuvent s'exprimer formellement lors de leur entretien de développement et au quotidien auprès de leur manager, notamment à travers les briefs réguliers.

Prise en compte des points de vue des effectifs vulnérables

Nous utilisons des outils comme l'enquête anonyme Great Place to Work et des questionnaires sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) sur un échantillonnage pour recueillir les préoccupations des salariés, y compris ceux potentiellement plus vulnérables.

Traitement des préoccupations et plaintes

Notre approche vise à limiter au maximum les impacts négatifs et, le cas échéant, à les traiter via les canaux collectifs (représentants du personnel) et individuels (manager, entretiens).

Il existe par ailleurs :

- **des canaux spécifiques** : au sein de chaque établissement, les questions individuelles peuvent être transmises à travers les cahiers des Représentants de Proximité, ou relayés en réunion de CSE.
- **un canal dédié aux signalements** : une boîte mail est mise à disposition pour le signalement des situations de mal-être ou de harcèlement, ainsi que pour l'exercice du droit d'alerte.

Accompagner les changements et promouvoir la diversité

Nous détaillons ici nos initiatives pour favoriser l'inclusion et l'égalité des chances, en mettant l'accent sur le handicap, l'égalité professionnelle, l'intégration des jeunes, la valorisation de l'expérience et la lutte contre les discriminations.

Notre stratégie et nos objectifs

Notre engagement en faveur de l'inclusion est [au cœur de notre politique RH](#), visant à créer un environnement de travail où chacun se sent valorisé, respecté et capable de s'épanouir.

Nos engagements stratégiques se déclinent ainsi :

- Accueillir le handicap.
- Promouvoir l'égalité femmes/hommes.
- Intégrer les jeunes.
- Lutter contre les discriminations et le harcèlement.
- Valoriser l'expérience.
- Développer les compétences.

Accueillir le handicap : Un engagement pionnier et structuré

Coop Atlantique réaffirme son attachement profond aux principes de non-discrimination et d'égalité de traitement. Nous sommes fiers d'être un « Activateur de progrès » depuis 2019, reconnu par l'AGEFIPH pour notre engagement concret en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Notre engagement se concrétise par un Accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (2024-2026). Il s'agit de notre 5^e accord depuis 2007, témoignant d'une démarche continue et renforcée.

Les axes clés de cet accord et nos actions sont :

- Un **Pôle Handicap au sein de la DRH** : animé par la Responsable des Ressources Humaines, également Référente Handicap, est un pôle d'information et de communication pour tous les salariés et les intervenants extérieurs concernant les questions de handicap ; il participe également à la promotion de la politique de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Il s'appuie notamment sur les Référent.es Handicap désigné.es par les CSEE, spécialement formés, pour un accompagnement de proximité.
- Des **mesures favorisant la prévention et le maintien dans l'emploi**, telles que des formations (ex. Gestes et Postures), ainsi que des campagnes d'information et de sensibilisation, menées notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, des aménagements de postes, des mesures d'accompagnement au reclassement interne et externe. Un accompagnement spécifique est également prévu pour les salariés parents d'un enfant en situation de handicap.
- Un **Plan d'Embauche** avec un objectif de recrutement de 30 travailleurs en situation de handicap (ETP) sur la période 2024-2026, dont au moins un tiers en CDI.
- Des **actions pour faciliter l'accueil et l'intégration** (tutorat, livret d'accueil), sensibiliser l'ensemble du personnel (e-learning, plaquette explicative) et communiquer sur notre engagement. Un module e-learning sur l'« Accueil des personnes en situation de handicap » a été suivi en 2025 par 65 salariés ; et 15 managers ont bénéficié d'une journée de formation intitulée « Intégrer le handicap dans ses pratiques professionnelles », portant sur la politique handicap de Coop Atlantique.
- Des **Relations renforcées avec le Secteur Protégé**, avec notamment un engagement d'approvisionnement de 5 000 euros par an auprès d'entreprises adaptées.



Chiffres clés Handicap

Taux d'emploi de travailleurs handicapés : **9,58%** en 2025 (contre 8,84% en 2024, le taux réglementaire à 6%).

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOETH) : **222 travailleurs en situation de handicap** à fin 2025 (contre 208 en 2024)

47 Embauches BOETH en 2025 (en CDD ou CDI).

Actions concrètes :

- **Participation à l'« Activ'Challenge »** : en 2025, Coop Atlantique est particulièrement fière de compter 2 établissements sur le podium : U express La Tremblade, dans la catégorie 5 à 10 participants, a remporté le trophée du meilleur investissement et Hyper U La Rochelle Beaulieu, dans la catégorie 31 à 10 participants, a remporté le trophée du meilleur score.
- **Duoday** : nous participons chaque année à cette initiative, en accueillant des personnes en situation de handicap pour une immersion professionnelle.
- **« Heures calmes »** : chaque semaine, deux heures calmes sont organisées dans certains de nos supermarchés et hypermarchés (musique coupée, appels micro supprimés, intensité lumineuse abaissée) pour faciliter l'accès aux personnes souffrant notamment de troubles autistiques.
- **Partenariats locaux** : nous accueillons régulièrement des élèves d'IME (instituts médicoéducatifs) dans nos magasins pour des mises en situation de travail et la découverte de nos métiers.



Égalité professionnelle : Vers une mixité renforcée

La promotion de l'égalité professionnelle est un sujet majeur de notre politique RH. Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, incluant la qualité de vie et les conditions de travail, a été signé par toutes les organisations syndicales représentatives de Coop Atlantique le 5 décembre 2023.

Les axes de l'accord, portant sur l'égalité professionnelle, sont notamment :

Les axes clés de cet accord et nos actions sont :

- Accès à l'emploi : Renforcement des formations des recruteurs.
- Formation professionnelle : communication accrue sur les actions de développement des compétences, déploiement renforcé pour la catégorie employés et encouragement de la mixité dans les parcours de formation internes (objectifs de féminisation pour les postes de direction de magasin/encadrement et de masculinisation pour les postes administratifs).
- Déroutement de carrière et promotion : Poursuite d'objectifs de féminisation de l'encadrement, accompagnement des souhaits d'évolution en recourant à l'immersion par exemple, et encouragement à l'acquisition de diplômes complémentaires (journée d'absence rémunérée pour examen).
- Conditions de travail : Déploiement d'une sensibilisation à la lutte contre les agissements sexistes.
- Articulation vie personnelle/professionnelle : diffusion des dispositifs existants, aménagements d'horaires pour la rentrée scolaire, possibilité d'aménagement du temps de travail (5 jours/semaine, réduction des coupures), introduction d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour interruption spontanée de grossesse (étendue aux compagnes et compagnons des salariés), sensibilisation au droit à la déconnexion.

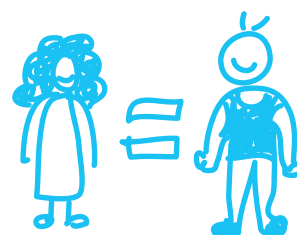
Mixité des métiers : Nous observons un renforcement de la présence des hommes sur des postes majoritairement occupés par des femmes (ex : Hôte de caisse, Employé administratif) et, inversement, des femmes sur des postes majoritairement masculins (ex : Bouchère).

Chiffres clés Égalité professionnelle

60% de femmes dans l'effectif global
de Coop Atlantique (au 31/12/2025).

47,5 de femmes dans l'encadrement
(contre 45% au 31/12/2022 et 38,8% au 31/12/2017)

Index d'égalité Femmes-Hommes : 94/100



Intégration et développement des jeunes

Coop Atlantique s'affirme comme une organisation apprenante, investie dans la formation et la détection des futurs talents.

Alternance et Apprentissage : en 2025, nous avons accueilli **48 nouvelles personnes en contrat de professionnalisation ou en apprentissage, portant le nombre total d'alternants à 83 au 31 décembre 2025**. Ces formations couvrent des domaines variés (commerce, métiers de bouche, services centraux). Un programme de formation des tuteurs garantit un accompagnement de qualité.

Stages : Nous avons accueilli **340 stagiaires en 2025** témoignant de nos liens avec les institutions éducatives.

Partenariats éducatifs : Nos collaborateurs interviennent régulièrement dans les établissements scolaires pour présenter les métiers de la grande distribution et participent aux jurys d'exams.

Part des salariés de moins de 30 ans : 29% de notre effectif, soit 906 personnes.



Jules Grange, apprenti boucher au Super U de Royan (17), a reçu une mallette de couteaux à l'obtention de son CAP.

Prévention des discriminations et du harcèlement

La lutte contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement est une priorité chez Coop Atlantique, promouvant une culture d'entreprise inclusive et respectueuse.

Sensibilisation et formation

Nous poursuivons activement nos actions de formation à la non-discrimination à l'embauche pour nos équipes de recrutement, garantissant des processus justes et équitables.



Canaux d'alerte et protection :

- Une procédure d'alerte est en place pour signaler les situations de harcèlement, garantissant la protection des personnes qui signalent, témoignent ou relatent des faits.
- Différents référents dédiés parmi la Direction des Ressources Humaines et les représentants du personnel (handicap et lutte contre le harcèlement) sont disponibles pour une écoute et un accompagnement personnalisés.
- Une boîte mail spécifique est également mise à disposition pour tout signalement de mal-être ou de harcèlement.

Soutien et accompagnement :

- Notre politique sociale intègre le soutien aux salariés aidants, reconnaissant leur rôle essentiel et leurs besoins spécifiques.
- Des procédures d'accompagnement sont mises en œuvre pour les personnes en situation de handicap, ainsi que pour toute situation nécessitant un soutien spécifique.

Protection et défense des victimes de violences intra-familiales

Coop Atlantique réaffirme son engagement à jouer un rôle dans la protection et la défense des victimes parmi ses salariés.

- Deux personnes dédiées identifiées en interne permettent de bénéficier d'une écoute confidentielle et d'une aide sur ce sujet : cette aide est adaptée à la situation (mise en relation avec un service d'écoute psychologique et/ou d'assistance sociale, mise en place d'un hébergement d'urgence si nécessaire, orientation vers une association de défense des victimes, étude des possibilités d'adaptation des horaires et de mutation dans un autre établissement, démission avec effet immédiat, etc.).
- Des informations sont également diffusées aux équipes afin d'avoir des relais, en externe, parmi lesquels : le 3919 (Violences femmes info, numéro d'écoute national anonyme et gratuit), le 116 006 (numéro national d'Aide aux Victimes), le site stop-violences-femmes.gouv.fr, ou encore l'application App-Elles (ayant pour but de répondre aux principaux besoins d'assistance et de soutien des victimes et des témoins confrontés à une situation de violence présente, passée ou potentielle).

Valorisation de l'expérience et accompagnement des fins de carrière

Nous reconnaissons la valeur de l'expérience et l'importance de maintenir nos collaborateurs seniors dans l'emploi. Notre politique sociale couvre spécifiquement les salariés en fin de carrière, visant à valoriser leurs compétences, faciliter la transmission des savoirs et les accompagner vers la retraite.

Parmi les mesures prévues par l'accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), il y a notamment :

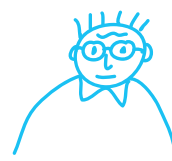
Aménagement du temps de travail en fin de carrière : il s'agit d'un dispositif interne permettant aux salariés en CDI, à moins de 3 ans de l'âge légal de départ à la retraite, de réduire leur temps de travail, pour une durée maximale de 3 ans. Ce dispositif assure le maintien des cotisations retraite sur la base d'un temps plein.

Information et accompagnement retraite : Une information spécifique est fournie sur le cumul emploi-retraite pour les salariés à 3 ans de l'âge légal de départ. Des entretiens individuels sont proposés pour étudier la faisabilité de ce dispositif.

Tutorat et transmission des savoirs : Les salariés expérimentés en fin de carrière sont encouragés à devenir tuteurs pour accompagner les nouveaux arrivants sur des postes identiques ou similaires, favorisant ainsi la transmission des compétences et l'intégration.



Chiffres clés



Part des salariés de **50 ans et plus** : **31%** de l'effectif
soit **994 personnes**,
dont **943 en CDI**

Développement des compétences et parcours professionnels

Coop Atlantique est une société apprenante qui encourage ses collaborateurs à évoluer.

Gestion des Emplois et des parcours professionnels (GEPP)

La GEPP nous permet d'anticiper les besoins en compétences et d'accompagner nos salariés, au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences.

Développement des compétences :

Notre service dédié au Développement des Compétences met en œuvre un plan de formation dense et diversifié.

Activité de formation soutenue : En 2025, nous avons enregistré 4 389 stagiaires ayant suivi 27 866 heures de formation (soit 3 980 journées).

Formations clés :

- Développement personnel : « Clients agressifs, incivilités », « Gestion de conflits », « Affirmation de soi », « Management du temps et des priorités ».
- Communication et dynamiques collectives : « Process Communication Model », ateliers de co-développement.
- Inclusion : Un Serious Game sur le sexisme est dispensé pour sensibiliser et faire évoluer la culture d'entreprise.

«L'école des métiers» : Notre programme de formation interne permet de former de futurs responsables et de disposer de personnel qualifié. En 2025, nous avons ouvert 4 parcours de formation : Responsables Administratifs, Chef/Cheffe de rayon, Chef/Cheffe d'équipe, Directeur/Directrice de magasin.



*La promotion 2025 du
parcours Chef·fe de rayon*



2.3 AGIR POUR NOS COLLABORATEURS

Modalités adaptées : Les formations sont majoritairement dispensées en présentiel, complétées par des sessions en classe virtuelle et des modules e-learning pour réduire les déplacements et s'adapter aux contraintes.

Nous avons lancé en 2025 **Coop C@mpus**, notre nouvelle plateforme de formation en ligne. Accessible depuis ordinateur, tablette ou smartphone, elle propose des capsules ludiques de 15 minutes sur des thématiques variées telles que le développement personnel, le management ou la transition écologique. L'objectif est de permettre à chacun d'apprendre à son rythme, selon ses envies, et d'enrichir ses connaissances et compétences.

2,80% de la masse salariale est consacrée à la formation de nos salariés.

Mobilité interne

Au cœur de notre politique RH, elle est un levier majeur de développement pour nos collaborateurs. Grâce à des outils dédiés et une politique volontariste, nous affichons des résultats significatifs, avec un taux élevé de postes pourvus par mobilité interne chaque année.



Chiffres clés Mobilité interne

485 postes à pourvoir dans le cadre de la mobilité.

356 ont été pourvus dont : **123 par des personnes présentes en CDI** (35% des offres pourvues par des salariés déjà présents en CDI)

233 embauchés en externe, dont 184 présents en CDD, soit **52% de l'ensemble** des postes pourvus.



Autres dispositifs

Notre service dédié au Développement des Compétences met en œuvre un plan de formation dense et au-delà des dispositifs de formation et d'accompagnement classiques, nous proposons :

- Des bilans de compétences financés par l'employeur pour les salariés occupant des postes en forte évolution et/ou âgés de 50 ans et plus.
- La prise en charge des coûts pédagogiques d'une formation qualifiante (jusqu'à 3 000 €) pour les salariés justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté et n'ayant jamais suivi de telle formation, avec prise en charge des frais d'hébergement et de déplacement sous conditions .

2.4 AGIR POUR NOTRE TERRITOIRE

De par son activité de commerce physique, Coop Atlantique est dépendante de son territoire : s'il est dynamique, alors cela aura un impact positif sur la coopérative. C'est pourquoi une attention particulière est portée à nos fournisseurs locaux.

De plus, en tant que coopérative de consommateurs faisant partie de l'économie sociale et solidaire, nous sommes convaincus de l'apport positif du tissu associatif sur nos territoires. Nous soutenons donc de nombreuses associations, soit au nom de Coop Atlantique, soit par le biais de nos magasins.

Relations avec nos fournisseurs

Des grands principes régissent les relations avec nos fournisseurs :

- Partenariats de long terme, transparents et équilibrés, au service de nos clients, coopérateurs et territoires.
- Priorité au local et aux circuits courts quand c'est pertinent, en complémentarité de la centrale d'achats Système U.
- Rémunération plus juste et visibilité pluriannuelle pour les éleveurs et agriculteurs engagés dans nos filières.
- Exigences de traçabilité, de qualité et de bien-être animal sur les filières sensibles.

Les axes de mise en œuvre des ces principes :

- Développer et sécuriser nos filières stratégiques :
 - Filière bovine "Éleveur & Engagé"
 - Filière soja français sans OGM pour l'alimentation des poules pondeuses
- Renforcer l'ancrage territorial :
 - Identifier, référencer et accompagner les producteurs et PME régionales (salon des produits régionaux, appui à la mise en marché).
 - S'appuyer sur les engagements de Coopérative U pour la qualité et la sécurité des produits (sélection accrue des matières premières françaises, plan de retrait de substances controversées) tout en valorisant nos spécificités locales.
 - Poursuivre en 2024-2026 l'extension des filières locales et l'augmentation de la part d'achats régionaux sur les catégories pertinentes.
 - Plus de 750 fournisseurs locaux mobilisés sur nos 11 départements.
 - Poursuite du déploiement et du renforcement de la filière bovine, en réponse aux enjeux de souveraineté alimentaire.
 - Pérennisation des contrats pluriannuels et de la traçabilité sur la filière "soja français sans OGM", avec premières commercialisations d'œufs issus de la démarche en 2023 dans tous les magasins U de France.

Ancrage territorial des relations fournisseurs

Coop Atlantique a noué des relations de proximité structurées avec plus de 750 fournisseurs locaux. Cette complémentarité entre centrale U et achats régionaux opérée par Coop Atlantique valorise les savoir-faire et sécurise l'offre.

Nos initiatives

Filière bovine "Éleveur & Engagé" :



Coop Atlantique développe depuis toujours des accords locaux ou régionaux pour l'achat de viande, soit en carcasse, soit en vif, avec une prestation d'abattage négociée par nos soins.

Ces accords labellisés *Éleveur et Engagé* sont conclus avec 250 éleveurs. Ils permettent une **meilleure rémunération pour l'éleveur, une régularité pour le débouché** de leur production et une **complète transparence** sur les prix pour l'ensemble des acteurs de la chaîne.

Les éleveurs s'engagent sur de bonnes pratiques d'élevage : traçabilité, santé du troupeau, alimentation maîtrisée, hygiène, bien être animal, respect de l'environnement.



Frédéric Ollier, responsable achat filière BCVTF (boucherie, charcuterie, volaille, traiteur et fromage) présente le dispositif Éleveur & Engagé lors d'une rencontre de la Chambre d'Agriculture 17/79.

2.4 AGIR POUR NOTRE TERRITOIRE

Soutien aux PME et producteurs régionaux

Nos magasins coopératifs sous enseigne U ainsi que les autres associés de Coopérative U du territoire se retrouvent pour un événement incontournable : **le Salon U des Producteurs Régionaux** !

En 2026 : 86 producteurs, 387 références, 374 visiteurs, 76 magasins représentés.

Une **belle vitrine pour les producteurs locaux**, qui viennent présenter leurs produits afin d'être référencés et mis en avant dans nos magasins.

Un **moment d'échange privilégié** avec des producteurs passionnés, mettant en lumière leur savoir-faire et leur engagement pour des partenariats locaux et durables.



Filière soja français sans OGM

Une autre illustration de l'implication de Coop Atlantique sur son territoire est son engagement dans la création en 2022 d'une **filière soja** destinée à l'alimentation des poules pondeuses de l'entreprise Loué produisant les œufs pour la marque distributeur U avec pour ambition :

- **Relocaliser** et sécuriser les approvisionnements avec un **soja français** ;
- Développer une culture favorisant l'**autonomie protéique** ;
- Créer une **filière durable**, impliquant les différentes parties prenantes, en offrant un **contrat attractif et stable pour les producteurs** ;
- Réaliser des **produits de qualité**, bénéficiant d'une **traçabilité** ;
- **Réduire l'empreinte carbone** grâce à la relocalisation de la production ;
- Contribuer à la **protection de la ressource en eau** avec une culture n'utilisant pas de nitrates.

Les contrats sont **pluriannuels** (3 ans) afin de **sécuriser les approvisionnements** et l'engagement des producteurs. Des contrats en cascade, pour l'ensemble des parties prenantes, formalisent les **prix**, les **volumes**, les **conditions de transport et de séchage**...

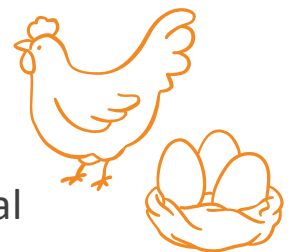
Le projet s'est concrétisé en 2023 avec la commercialisation des **premiers œufs** issus de cette démarche dans tous les magasins U de France.

Des résultats concrets en 4 ans

100 hectares cultivés en Charente-Maritime

150 000 poules pondeuses alimentées par le soja local

Des œufs présents **dans les magasins U de la région**



Les acteurs de la filière soja réunis à notre magasin Hyper U Saintes, pour signer le nouveau contrat d'engagement 2026–2028 confirmant la volonté partagée de pérenniser la filière via un dialogue transparent entre agriculteurs, organismes stockeurs, transformateurs, éleveurs et distributeurs.

Soutenir l'économie locale

Les rencontres de l'économie locale

Des Rencontres de l'Économie Locale sont organisées conjointement par Saintes Grandes Rives, l'Agglo, la CRESS Nouvelle-Aquitaine et Coop Atlantique. Ces événements ont pour ambition de rassembler tous les acteurs de l'économie locale, qu'ils soient engagés dans l'ESS ou non, pour réfléchir à la notion de « Faire territoire ensemble ».



L'édition 2025 a eu lieu le 13 novembre à laquelle ont participé 150 personnes avec au programme :

- Conférence de l'économiste Emmanuel Nadaud : « Comment le développement d'un territoire s'appuie-t-il sur les forces de son histoire ? »
- Témoignage de Coop Atlantique, Océalia, Heliscoop et la Villa Castagnary : « Pourquoi et comment coopérer localement ? »
- Ateliers de travail : « Partagez vos meilleures pratiques dans la coopération »

Une journée de rencontres, d'inspirations et de discussions autour de la coopération locale et du développement territorial. Un moment fort, dédié aux chefs d'entreprises et responsable de structures de l'économie sociale et solidaire, engagés pour faire vivre et évoluer notre territoire.



2.4 AGIR POUR NOTRE TERRITOIRE

Soutenir l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)

Coop Atlantique, en tant qu'entreprise majeure de l'Économie Sociale et Solidaire, est membre de la CRESS (Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire) et **accompagne les projets ESS** de son territoire.

En 2025, Coop Atlantique a soutenu l'Appel à Projets Innov'É en partenariat avec Saintes Grandes Rives, l'Agglo et la CRESS Nouvelle-Aquitaine. Cet appel à projets regroupe les projets ESS pour récompenser les initiatives innovantes qui dynamisent le territoire de l'agglomération de la Ville de Saintes. Voici les projets primés, qui ont pu se présenter et recevoir leur prix :

- **Terre de Liens** - Accompagnement vers une agriculture nourricière durable
- **Les Gaillardes** - Compagnie théâtrale itinérante à vélo
- **Coopérative Carbone** - Création filière alimentaire bas carbone
- **Belle Rive** - Défi précarité alimentaire
- **Les Dérailleurs d'ô Pignons** - création d'un atelier mobile (vélo cargo) pour réparer les vélos

Des projets aussi variés que structurants, qui œuvrent au quotidien sur le territoire. Une belle dynamique totalement dans l'esprit coop d'intercoopération et de développement local à laquelle nous sommes fiers de nous associer en tant qu'acteur du territoire avec nos valeurs coopératives.

Année internationale des coopératives

2025 fut l'Année internationale des coopératives et du Forum mondial de l'ESS à Bordeaux. Coop Atlantique a participé à tous ces événements pour mettre en avant notre modèle et notre coopérative.



L'accueil de la flamme coopérative dans le cadre de notre Assemblée Générale à Saintes le 11 juin 2025.



Les membres du Conseil de Surveillance tenant le stand Coop Atlantique au Forum mondial de l'ESS.



Une délégation d'une cinquantaine de personnes venues de plus de dix pays différents en visite à Saintes en amont du Forum mondial de l'ESS ont découvert notre histoire, notre modèle et nos valeurs.



L'intervention de notre Présidente du Conseil de surveillance lors de la clôture de l'année internationale des coopératives.



Soutenir les associations

À travers le mécénat et le soutien aux associations et structures locales, Coop Atlantique est solidaire de son environnement social et culturel.

Coop Atlantique **met en avant ses valeurs (solidarité, générosité, confiance...)** ainsi que ses actions (soutenir, agir, entreprendre...) pour la réalisation de projets variés : don de lots, participation financière, aide logistique à l'organisation, financement de projet, mécénat de compétences... Ses actions sont variées tant par la forme que par les domaines d'intervention : éducatif, social, humanitaire, sportif, culturel... **Les projets accompagnés par Coop Atlantique visent à mettre en lumière la vie locale, la richesse du territoire et de ses ressources, mais surtout le dynamisme de ses habitants** à travers leurs initiatives.

Nous aidons un grand nombre d'associations sportives et culturelles dans leur fonctionnement quotidien, en particulier quand elles intègrent une "école" ou des actions à destination du jeune public. Notre engagement à leurs côtés se traduit également par des relations privilégiées tout au long de l'année.

Notre coopérative croit aux valeurs du sport, c'est pourquoi elle soutient de nombreux clubs sportifs à travers ses magasins et cafétérias. Le sport est une activité d'intérêt général. Il s'agit d'un fort vecteur d'insertion, de lien social, de solidarité, d'éducation et de santé. Coop Atlantique utilise le mécénat, qu'il soit financier ou de compétences, pour soutenir les clubs en privilégiant les sports collectifs avec un centre de formation pour les jeunes.



Le football club de Fontcouverte (17), que soutient Coop Atlantique depuis de nombreuses années, dispose d'un centre de formation important avec plus de 130 jeunes.

2.4 AGIR POUR NOTRE TERRITOIRE

Le coup de pouce coopératif

En 2021, un projet original a vu le jour : Le Coup de pouce coopératif. Parce que les magasins de Coop Atlantique appartiennent à leurs clients coopérateurs, **il nous a semblé naturel de leur demander quelles associations ils souhaitaient soutenir par le biais de leur magasin coopératif**. En 2024, ce ne sont pas moins de 30 magasins et cafétérias qui ont donné la parole à leurs coopérateurs grâce à des bulletins de vote remis à chaque passage en caisse. Des dépouillements réguliers ont été effectués par les équipes du magasin, accompagnées des coopérateurs bénévoles (les délégués). Les résultats ont été affichés après chaque dépouillement permettant ainsi aux associations et aux coopérateurs de suivre l'évolution des votes en toute transparence. Ce projet entend **réaffirmer notre différence coopérative tout en soutenant les associations** choisies par les coopérateurs.

C'est ainsi que **43 000 € ont été répartis** entre les associations choisies par les coopérateurs. Les remises ont été l'occasion d'échanger avec le tissu associatif et envisager les projets communs pour 2026.



Hyper U Saint-Junien (87)



Super U Saint-Pierre-d'Oléron (17)



Super U Saint-Savinien-sur-Charente (17)



U express Chef-Boutonne (17)



2.4 AGIR POUR NOTRE TERRITOIRE

Actions solidaires

Lutter contre la précarité alimentaire

Les actions que nous menons dans le domaine de la lutte contre le gaspillage alimentaire vont, de fait, dans le sens de la lutte contre la précarité. Elles permettent à des personnes faisant leurs courses dans nos magasins de remplir un chariot avec des produits parfaitement sains et à des prix bas. L'offre en premier prix ou en produits basiques est très présente dans nos linéaires.

Par ailleurs, notre coopérative attache une attention particulière au soutien des associations qui luttent contre la précarité alimentaire comme les Restos du Cœur, la Banque Alimentaire ou le Secours Populaire, à travers leurs antennes locales pour être au plus près des besoins.

Notre coopérative consacre ainsi une grande part de son budget de mécénat à destination de ces structures de solidarité en faveur des personnes défavorisées ou en détresse financière et/ou sociale. Pour les Restos du Cœur de Charente-Maritime, le siège de Coop Atlantique met à disposition un entrepôt pour l'antenne saintaise, apporte une aide logistique aux collectes annuelles et à l'organisation des manifestations de l'association et réalise les impressions de l'ensemble des formulaires des centres du département...



L'opération boîtes de Noël à Hyper U La Roche-sur-Yon (85), Super U Mansle (16) et Saint-Georges-de-Didonne (17)

Opération boîtes de Noël

L'ensemble des magasins de Coop Atlantique ont mis en place une collecte de boîtes de Noël. Les coopérateurs ont été sollicités afin de confectionner des colis au format de boîte à chaussures avec de petits présents à offrir : un vêtement chaud, quelque chose de bon, un produit de beauté et surtout un message pour le destinataire. Ces boîtes sont destinées à être offertes aux adultes isolés ou démunis dans l'objectif de leur apporter un peu de réconfort.

2.5 AGIR POUR NOS CLIENTS ET NOS COOPÉRATEURS

Comme toute entreprise du commerce, l'attention portée à nos clients conditionne la réussite des affaires. Ce point est d'autant plus prégnant chez Coop Atlantique car notre coopérative a été créée par des consommateurs, pour des consommateurs il y a 145 ans.

Elle fonctionne encore aujourd'hui avec les spécificités des coopératives de consommateurs : elle agit au service de ses clients, ses coopérateurs. Ces derniers sont représentés par un réseau de délégués et un Conseil de Surveillance, constitué de coopérateurs bénévoles élus.

Accompagner vers une consommation durable et responsable

Notre stratégie et nos objectifs

L'article 5 des statuts de Coop Atlantique prévoit de « **contribuer à la satisfaction des besoins et à la promotion des activités économiques et sociales de ses membres, ainsi qu'à leur formation.** ». Depuis son origine, notre coopérative œuvre pour l'information et l'éducation des consommateurs et cela se traduit aujourd'hui par les **animations coopératives en magasin** et le financement d'une association de consommateurs indépendante, **Action Conso**.

Action Conso

En 1986, la coopérative décide de créer l'Association Régionale des Consommateurs Coopérateurs (ARCC) avec pour ambition d'œuvrer à l'éducation et à la défense des consommateurs avec une entité dédiée.

Cette association a rapidement obtenu les agréments de la **Direction Départementale de la Protection des Populations** (DDPP) pour les actions de défense et de représentation des consommateurs et du **Rectorat de Poitiers** pour intervenir sur le temps scolaire pour l'éducation à la consommation.

En 1994, l'association prend le nom de AACC (Association Atlantique des Coopérateurs Consommateurs) puis Action Conso en 2018. Les coopérateurs de Coop Atlantique en sont membres de droit et peuvent solliciter gratuitement Action Conso pour la résolution de leurs litiges du quotidien.

Coop Atlantique **soutient activement Action Conso** en mettant à disposition 4 salariés et les locaux pour les permanences situées à Limoges, Saintes et Niort.

Ses missions restent fidèles à celles d'origine : **défendre les intérêts** des consommateurs, **informer, former** et **éduquer à la consommation** et à la **citoyenneté** pour un développement durable.

2.5 AGIR POUR NOS CLIENTS ET NOS COOPÉRATEURS



Action Conso intervient à la demande d'enseignants, d'éducateurs, d'animateurs, d'institutions... Elle privilégie les interventions dans le cadre de projets (d'école, de classe, de quartier...) ou du programme scolaire. En 2025, Action Conso a réalisé **65 animations en milieu scolaire** avec l'aide de 9 bénévoles et a pu ainsi **sensibiliser 1 590 élèves**. Les thèmes abordés ont été l'alimentation, l'écocitoyenneté, la sécurité domestique et la prévention des écrans. À travers ses ateliers pédagogiques, Action Conso donne des clés pour promouvoir la consommation responsable.

En ce qui concerne l'activité de **défense du consommateur**, en 2025, **488 dossiers** ont été traités sur les thèmes suivants : rapports locatifs, assurances, automobile, téléphonie... Pour aider les coopérateurs, nos bénévoles sont formés par des juristes expérimentés.

Des bénévoles d'Action Conso en intervention en milieu scolaire



Éclairer le consommateur dans ses choix

Action Conso organise auprès de tous les consommateurs des **ateliers de prévention** autour du thème de l'alimentation, la vie quotidienne et les huiles essentielles. L'association a créé plusieurs outils (jeu de l'oie Géant, lecture d'étiquettes) et s'est dotée d'un Outil pédagogique « Le petit CABAS » qui permet d'aborder en même temps les caractéristiques nutritionnelles, l'équilibre alimentaire, la notion d'environnement de notre alimentation et l'activité physique.



Action Conso animant une table ronde sur les produits fait-maison à Saint-Junien

Veiller à l'équilibre nutritionnel et à la santé des consommateurs

Ces engagements sont au cœur de la politique de marque et d'achats de Coopérative U. Coopérative U s'est ainsi engagée depuis 2012 à supprimer 86 substances controversées de ses produits U, à développer des partenariats avec plus de 1 200 producteurs français et à agir pour un meilleur respect des ressources naturelles.

Pour soutenir les filières agricoles françaises, Coopérative U sélectionne, dès que c'est possible, des matières premières produites en France pour les ingrédients entrant dans la composition des produits U, et développe également sur tout le territoire des partenariats avec les agriculteurs et les producteurs français.

Coop Atlantique, de son côté, éduque les jeunes consommateurs et le public adulte à travers les animations proposées par Action Conso. Par exemple, l'association a mis en place un jeu de l'oie géant sur le thème du petit-déjeuner, qui a été installé dans plusieurs magasins de la coopérative pour une journée d'animation et de sensibilisation à l'équilibre alimentaire dès ce premier repas de la journée.

Action Conso propose également des ateliers sur d'autres thématiques, comme par exemple, les dangers du sucre, la lecture d'étiquettes ou comment déjouer les pièges du marketing...

Animer la communauté des coopérateurs

De par son fonctionnement fondé sur le principe de la coopération, Coop Atlantique s'appuie sur un réseau actif de coopérateurs impliqués. Convaincus par les vertus de notre modèle de consommation coopératifs, ils en font la promotion auprès de nos clients et anime la communauté des Coopérateurs en proposant des animations liées à la consommation comme des dégustations ou des visites de producteurs qu'elle s'efforce d'entretenir par de la formation et de l'accompagnement. L'animation de la vie coopérative s'exerce également au travers des cercles locaux de bénévoles, l'organisation de sorties de groupe et la promotion des avantages réservés aux coopérateurs.



Les coopérateurs du Super U de Saint-Savinien-sur-Charente (17) lors d'une table ronde sur les produits «Fait maison»



Les coopérateurs de La Rochelle (17) en visite chez l'ostréiculteur «Huitres Dallet»

Assurer la sécurité des consommateurs

Notre stratégie et nos objectifs

La réglementation en vigueur impose au distributeur une obligation de résultat en matière de sécurité alimentaire.

C'est au distributeur de déterminer et de mettre en œuvre les moyens adaptés en s'appuyant sur des méthodes reconnues : HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point), Guides de Bonnes Pratiques d'Hygiène.

Ensuite, il doit apporter la preuve qu'il applique et maîtrise la sécurité alimentaire. Il est donc indispensable de réaliser rigoureusement les contrôles liés à notre activité.

Coop Atlantique possède donc son propre Plan de maitrise sanitaire rédigé, refondu et présenté annuellement aux managers par son service QSE.

Le respect des bonnes pratiques d'hygiène est ensuite validé par les audits (FSQS, enseignes,...) et les analyses bactériologiques. Le personnel concerné est également formé par l'équipe QSE en hygiène et sécurité alimentaire.

L'ensemble de nos magasins est régulièrement contrôlé sur la propreté et l'hygiène et les protocoles sanitaires en place.

Ainsi, pour l'année 2025, près de 3 000 contrôles et analyses bactériologiques ont été effectués par les Laboratoires MERIEUX NUTRISCIENCES sur l'ensemble des sites de Coop Atlantique pour un pourcentage de conformité à 85,62 %.



Traçabilité

Il s'agit concrètement de permettre à Coop Atlantique de suivre les denrées alimentaires et de connaître les transformations qu'elles ont subies de "la fourche à la fourchette".

Cette traçabilité, obligatoire depuis le 1er janvier 2005, concerne les produits alimentaires vendus, leur fabrication, leur provenance et leurs composants.

Elle doit être archivée sur 6 mois et a pour objectifs de :

- Fournir davantage d'informations sur les aliments aux consommateurs
- Identifier les risques en matière d'intoxication alimentaire
- Opérer plus facilement des retraits de produits alimentaires
- Protéger la santé publique
- Identifier les causes d'un problème en remontant la chaîne alimentaire

2.5 AGIR POUR NOS CLIENTS ET NOS COOPÉRATEURS

Audit FSQS

L'audit FSQS utilise un référentiel d'inspection connu et reconnu permettant de mesurer 2 fois/an le niveau de conformité aux exigences réglementaires en matière de sécurité des denrées alimentaires.

Crée en 2012, cet outil unique, impartial, objectif et reconnu sous l'impulsion des Distributeurs a été le choix assumé de Coop Atlantique pour auditer ses hypermarchés dès 2012 puis ses supermarchés à partir de 2016.

Il sera déployé en 2027 aux enseignes Utile et U express qui pourront alors bénéficier d'une grille d'audit adaptée qui se cale aux orientations des contrôles des administrations qui connaissent ce référentiel.

Élevage : traçabilité et soutien aux pratiques respectueuses du bien-être animal

Nos cahiers des charges exigent que les éleveurs fournisseurs de nos magasins aient signé la charte des bonnes pratiques d'élevage, celle-ci consiste à respecter 6 engagements essentiels :

- **Assurer la traçabilité** des animaux sur l'exploitation (boucle – passeport)
- **Protéger la santé du troupeau** (respect des règles sanitaires)
- Garantir aux animaux une **alimentation saine, équilibrée et suivie** (aliments majoritairement produits sur l'exploitation – médicaments prescrits par le vétérinaire)
- Protéger la qualité du lait par une **hygiène rigoureuse** (matériel de traite et de stockage propres et contrôlés)
- Assurer le **bien-être des animaux** sur l'exploitation (stress et blessures évitées – bonnes conditions de vie à l'intérieur et à l'extérieur)
- Participer à la **protection de l'environnement** (recyclage – entretien – préservation de la qualité de l'eau)

Assurer la sécurité des données clients

Dans le cadre de notre démarche de conformité au Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD) et de sa mise en œuvre opérationnelle, **notre société a structuré sa gouvernance des données à caractère personnel** autour de plusieurs axes.

Nous avons tout d'abord procédé à la **désignation d'une Déléguée à la Protection des Données (DPO)**, chargée de piloter la conformité, de conseiller la direction et les opérationnels, et de servir de point de contact avec l'autorité de contrôle et les personnes concernées. Un registre des activités de traitement a été établi et régulièrement mis à jour, afin d'**assurer une traçabilité complète des traitements de données à caractère personnel** mis en œuvre au sein de l'entreprise.

2.5 AGIR POUR NOS CLIENTS ET NOS COOPÉRATEURS

Par ailleurs, **une charte de bonne conduite en matière de protection des données personnelles a été intégrée à notre règlement intérieur**. Elle définit les règles à respecter par l'ensemble des collaborateurs et encadre l'usage des outils numériques et des données auxquelles ils ont accès. Cette charte est complétée par un plan de formation et de sensibilisation du personnel, afin de diffuser une culture de protection des données et de garantir la compréhension des obligations légales et internes.

Nous veillons également à **encadrer contractuellement les traitements de données personnelles** : des clauses spécifiques relatives au respect du RGPD et à la confidentialité des données sont insérées dans certains contrats, notamment avec nos sous-traitants et partenaires amenés à traiter des données pour notre compte. En amont de la collecte, **des formulaires dédiés sont mis en place afin d'assurer une information claire et transparente** des personnes concernées sur les finalités, la base légale des traitements, la durée de conservation des données ainsi que sur leurs droits (accès, rectification, effacement, opposition, limitation, portabilité).

Lorsque la nature des traitements l'exige, nous réalisons des **analyses d'impact relatives à la protection des données (AIPD)** afin d'identifier et de réduire les risques susceptibles d'affecter les droits et libertés des personnes concernées, conformément aux exigences du RGPD.

En complément, nous avons formalisé une procédure interne de gestion des violations de données à caractère personnel, incluant un **dispositif spécifique d'information de la CNIL et des personnes concernées en cas de fuite de données**, conformément aux délais et modalités prévus par la réglementation. Cette procédure précise notamment les modalités de détection, de qualification, de documentation et de notification des incidents, ainsi que les mesures correctrices et préventives à mettre en œuvre.

Accompagner nos clients dans leur parcours d'achats

Emplettes & Compagnie

Depuis le 16 septembre 2025, notre hypermarché coopératif Hyper U à Saintes a mis en place un nouveau **service pour nos clients coopérateurs âgés ou en situation de handicap, en partenariat avec l'ÉREA Saintes Théodore Monod** (établissement régional d'enseignement adapté).

Tous les mardis de 9h à 11h30, nos clients coopérateurs âgés ou en situation de handicap peuvent **bénéficier de la présence d'élèves de l'ÉREA Théodore Monod pour les aider à faire leurs courses**. En effet, un nouveau service est mis en place dans notre Hyper U de Saintes en partenariat avec cet établissement d'enseignement adapté, qui propose un CAP «Agent d'accompagnement au grand âge». Il est gratuit, sur inscription et ouvert à nos clients coopérateurs.

Les élèves peuvent ainsi mettre en application l'enseignement qui leur est dispensé, permettant ainsi aux personnes âgées ou en situation de handicap de **gagner en autonomie et de reprendre le chemin des magasins pour faire leurs courses chaque semaine**. Ce partenariat a été initié par une Commission du Conseil de Surveillance de Coop Atlantique, qui cherchait de nouveaux services à proposer aux coopérateurs.

Pendant les vacances scolaires, **les délégués bénévoles de Coop Atlantique prennent le relais des élèves** pour assurer une continuité de service auprès des bénéficiaires.

L'initiative a été récompensée par la médaille de la Ville de Saintes



Un certain nombre de nos supermarchés et hypermarchés de Coop Atlantique ont mis en place deux **"heures calmes"** : deux heures par semaine, la musique d'ambiance est coupée, les appels micro supprimés, l'intensité lumineuse abaissée afin de faciliter l'accès aux personnes souffrant notamment de troubles autistiques.



coop

ATLANTIQUE

La coopérative qui appartient à ses clients