

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



2023

SOFIA

Société
Financière
Atlantic

Sommaire

Le mot du Président	3
Les enjeux RSE chez SOFIA	4
La politique de gouvernance	8
Le Conseil d'Administration	
Le Conseil de Famille	
Le Conseil de réflexion sur les actions philanthropiques	
Les femmes et les hommes	
La Holding	
Les valeurs	
Les activités	
Le modèle d'affaires	13
La vision	
Les activités	
Le partage de la valeur	
La démarche responsable du Groupe : axe social	17
Les talents et la fidélisation des collaborateurs	
La qualité de vie au travail et le dialogue social	
La formation et le développement des compétences	
La santé et la sécurité des collaborateurs	
La démarche sécurité du Groupe SOFIA	
La diversité	
La démarche responsable du Groupe : axe environnemental	23
La stratégie climat	
La gestion des ressources, de la pollution, et des déchets	
Les risques de pollution liés aux produits	
Les opportunités en matière d'achats et d'utilisation de matières premières	
La préservation de la biodiversité	
La démarche responsable du Groupe : axe sociétal	28
Les engagements sociétaux en faveur du développement durable	
La sous-traitance et les fournisseurs	
Des pratiques commerciales loyales	
La gestion de la relation client	
L'animation de la vie locale	
La synthèse des indicateurs	32
La méthodologie	35
Le contexte réglementaire	
Le périmètre du reporting	
Le calcul des émissions de GES	
Abréviations	36



Le mot du Président

**Assurer à notre
descendance
la qualité de vie
et le bonheur
de profiter au
mieux de notre
belle planète**

Nous vivons une époque où les entreprises sont de plus en plus appelées à assumer leur responsabilité envers la planète, la société et une gouvernance exemplaire. Nous sommes conscients que pour prospérer dans un monde en constante évolution, il est impératif d'adopter des pratiques durables et éthiques.

Cependant, il est important de reconnaître que le chemin de la transformation ne sera pas sans contraintes ni efforts. Les changements que nous entreprenons nécessitent des ajustements significatifs dans nos processus, nos politiques et nos mentalités. Ils demandent des investissements en temps, en ressources et en expertise.

Mais ces contraintes et ces efforts sont nécessaires. Ils sont le prix que nous devons payer pour redonner à la planète la considération qu'elle mérite, pour créer un avenir où les générations futures pourront s'épanouir dans un environnement sain et équitable.

Ainsi, je suis ravi de voir que nous avançons vers la transformation ESG malgré ces défis. De la réduction de notre empreinte carbone à la promotion de la diversité et de l'inclusion, en passant par l'amélioration de nos pratiques de gouvernance, nous nous engageons à créer un impact positif durable.

Notre transition vers une entreprise plus responsable et durable est le fruit d'un effort collectif. C'est grâce à l'engagement et à la collaboration de chaque membre de notre équipe que nous pouvons réaliser de telles avancées significatives.

Ensemble, nous façonnerons un avenir où la durabilité et la responsabilité sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nous ne nous contenterons pas de suivre les normes existantes, nous les dépasserons pour devenir des leaders dans nos secteurs d'activités.

Jean-François LE BIEZ
Président du Conseil d'Administration

Les enjeux et la maîtrise du risque RSE

Le Groupe SOFIA est un acteur économique français, fier de ses racines bretonnes, à l'actionnariat familial, engagé sur une vision à long terme. Depuis plus de 60 ans, nos valeurs et nos principes d'actions rejoignent ceux du Développement Durable et de la RSE.

Nous publions aujourd'hui notre quatrième Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) qui concerne l'année 2023. Au-delà, l'année 2023 a vu le lancement d'une démarche RSE renouvelée, s'appuyant sur la norme ISO 26 000 et répondant aux meilleures pratiques des référentiels français et européens. Ce travail, qui va se poursuivre sur toute l'année 2024, doit notamment nous permettre de préparer sereinement les échéances de la future CSRD et de son rapport de durabilité enrichi, en structurant et renforçant nos engagements en faveur de l'environnement, des ressources humaines qui sont au cœur du Groupe et d'une Gouvernance transparente et éthique, garante de notre pérennité.

Méthodologie

Pour la réalisation de cette Déclaration de Performance Extra Financière, SOFIA a interrogé ses principales parties prenantes. Cette démarche participative a été réalisée par un cabinet indépendant afin de garantir la liberté de la parole et la bonne restitution de cette dernière.

Elle s'est matérialisée par la réalisation :

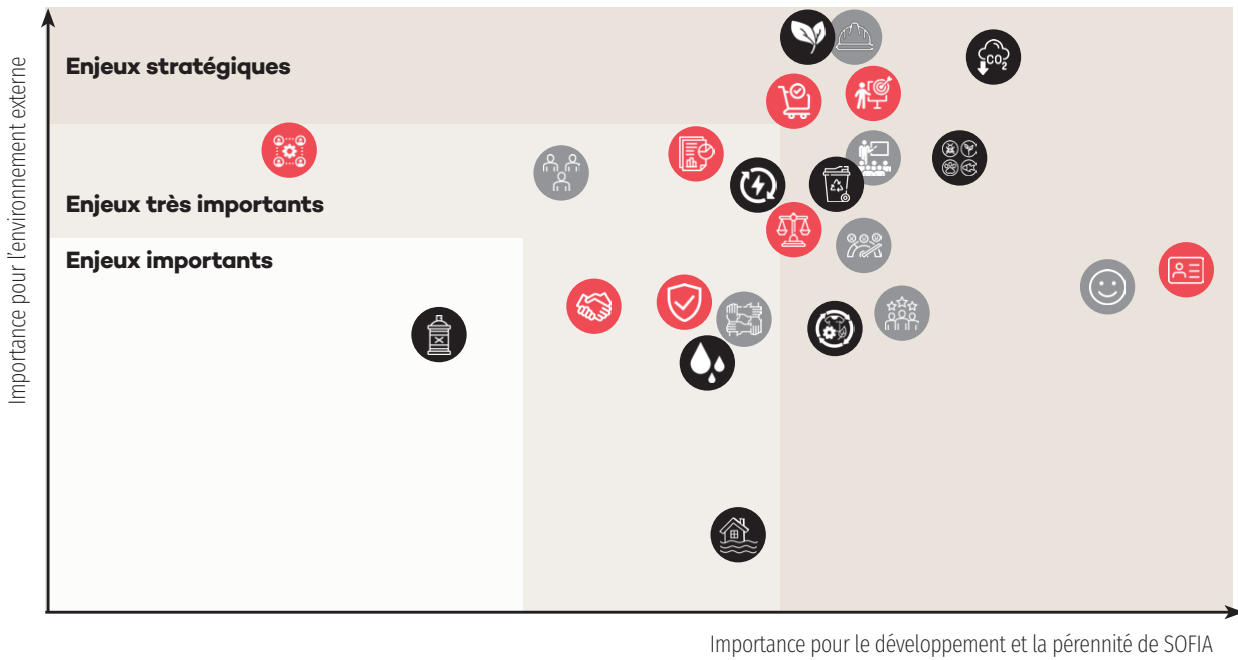
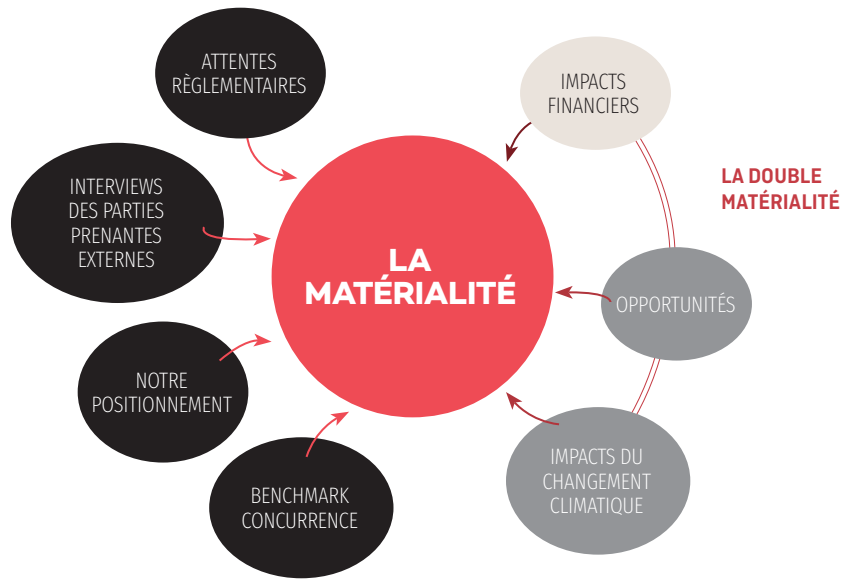
- D'une cartographie précise des parties prenantes pertinentes pour l'ensemble des activités de SOFIA ;
- De questionnaires personnalisés portant sur les actions, enjeux, attentes et l'ambition de chaque partie prenante en matière de RSE ;
- De plus de 65 entretiens d'environ une heure, réalisés aussi bien avec des collaborateurs de SOFIA que des représentants de 14 parties prenantes externes (clients BtoB et Grand Public, franchiseurs, fournisseurs, partenaires financiers, organisations professionnelles, etc.) ;
- D'une analyse documentaire complémentaire sur les politiques et engagements de ces parties prenantes ainsi que des meilleures pratiques du secteur ;
- D'études thématiques sur les attentes des consommateurs, les obligations réglementaires en matière de gestion des déchets, d'énergie, de gestion de l'eau, etc.

Ce travail a permis de formaliser les attentes et les opportunités de co-construction autour des thématiques environnementales, sociales et sociétales. Il a été longuement partagé avec les équipes de direction et les managers de SOFIA, au travers de 3 ateliers qui ont permis de définir une vision et une approche commune, des axes stratégiques et des chantiers prioritaires.

	Chimie et Industries	Transporteurs	Traitement de déchets	Franchises	Institutions financières	Label
Les parties prenantes externes	 GEORG FISCHER +GF+ www.kiehl-group.com	 DACHSER Intelligent Logistics 	 	 CULTIVEZ VOTRE BIEN-ÊTRE	 	

Matérialité

Une première matrice de matérialité a été définie. Elle sera finalisée en 2024 pour intégrer pleinement les risques et opportunités ESG de SOFIA, répondant ainsi aux attentes des normes européennes de reporting sur le développement durable (ESRS).



Sujets matériels pour SOFIA

Environnement		Social/Sociétal		Gouvernance	
	Décarbonation		Santé & Sécurité		Gouvernance RSE
	Biodiversité		Bien-être au travail		Identité du Groupe SOFIA
	Déchets		Recrutement, fidélisation et engagement des collaborateurs		Éthique
	Économie circulaire		Formation		Achats responsables
	Produits responsables		Satisfaction client		

Axes prioritaires

6 axes de travail prioritaires ont été définis :

Patrimoine et résilience immobilière	Santé, sécurité et bien-être au travail	Décarbonation et lutte contre le changement climatique
Produits responsables et éco-conception	Impacts environnementaux et biodiversité	Valeurs familiales et développement du collectif

Ces axes prioritaires seront explorés en 2024 pour être traduits en plans d'actions, objectifs et engagements précis à court et moyen termes. Ces éléments seront décrits dans notre prochaine DPEF.

Le RSE en 2024 pour SOFIA

Ce chantier de définition d'une nouvelle stratégie RSE se poursuivra en 2024 avec :

- une nouvelle analyse de risques ESG, conforme aux attentes de la CSRD ;
- la finalisation de la matrice de double matérialité en fonction de l'analyse de risques ;
- la réalisation d'un bilan carbone Scope 1 & 2 sur l'ensemble du Groupe ;
- la réalisation d'un bilan carbone sur les 3 scopes pour nos métiers d'hygiène et d'équipements de la restauration, avec une première stratégie climat alignée sur les Accords de Paris pour ce périmètre ;
- des études plus précises sur le parc immobilier de SOFIA et le potentiel d'amélioration de sa performance énergétique.



ENJEU N°1 : ENGAGEMENT ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

RISQUES	POLITIQUE ET MOYENS DE MAÎTRISE	OPPORTUNITÉS
Risques d'accidents et de maladies professionnelles	Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et fiche entreprise P. 19 Démarche de prévention engagée P. 19 et 20	Préserver la santé des collaborateurs Maintenir une culture de la prévention Santé au travail
Risques de discriminations et d'inégalités de traitement	Index Égalité hommes/femmes P. 21 Vigilance particulière lors du recrutement P. 21	Vigilance au quotidien Dialogue et écoute
Risque de perte des talents et des compétences	Réalisation de contrats d'alternance P. 28 et 32 Recrutements durables sur tous les postes le permettant P. 17 Parcours d'intégration P. 18 Gestion des carrières et des mobilités P. 17 Gestion de la diversité P. 21 et 22 Politique de formation P. 19 Développement de la marque employeur P. 18 et 22	Valoriser l'Entreprise, les métiers et les talents
Risques liés à la QVT	Écoute et dialogue P. 17, 18, 19 et 28 Communication interne digitalisée P. 18 et 20	Veiller au bien-être au travail Réduire les risques sociaux et psychosociaux



ENJEU N°2 : CLIMAT ET ENVIRONNEMENT

RISQUES	POLITIQUE ET MOYENS DE MAÎTRISE	OPPORTUNITÉS
Contribution au changement climatique par nos émissions de GES	Poursuite de la démarche de mesure des émissions carbone et des consommations énergétiques P. 23, 24 et 25	Réduction empreinte carbone en privilégiant les fabrications françaises et européennes Suivi des évolutions en matière de logistique Entrée en vigueur du décret tertiaire Préférence donnée aux véhicules et engins hybrides et électriques Livraisons à vélo Vigilance quant à l'éclairage et au chauffage
Risques liés à la maîtrise des énergies utilisées	Audits énergétiques d'une partie de nos structures P. 23 et 24	
Contribution au changement climatique par nos émissions de GES	Respect des conditions spécifiques de stockage et de traitement des matières sensibles P. 25, 26 et 27 Tri des déchets P. 25 Travail sur la valorisation des végétaux P. 25	Suivi des évolutions et des innovations en matière de traitement et de valorisation des déchets
Risques liés à la maîtrise des énergies utilisées	Travail sur la valorisation des produits naturels P. 26 et 27	
Risques liés à la biodiversité	Respect des conditions de vies animales, choix de producteurs les respectant également P. 26, 27, 28 et 29 Labellisation de certains produits et matières premières P. 26 et 29	Développement de gammes de produits plus respectueux de l'environnement Multiplier les partenariats favorisant la filière française du vivant



ENJEU N°3 : PRATIQUES RESPONSABLES

RISQUES	POLITIQUE ET MOYENS DE MAÎTRISE	OPPORTUNITÉS
Risques liés à la sécurité des installations	Respect des normes de construction et d'entretien P. 24 Formation des collaborateurs aux risques électriques P. 19 Suivi et prévention des risques cyber par la DSI P. 10 et 11	Conserver des conditions de sécurité optimales pour chaque structure
Risques de perte de compétitivité et de détérioration de la satisfaction client	Fort maillage du territoire P. 28 Adaptation des activités aux nouveaux modes de consommation P. 26, 27 et 28 Gestion de la relation client P. 29 et 30	Développer de nouveaux sites de e-commerce Développer l'attractivité
Risques liés à la conformité réglementaire	Suivi de la réglementation européenne sur la protection des données (RGPD) par la déléguée à la protection des données, veille réglementaire permanente P. 10 et 11	Atout pour l'image du Groupe Protection face au piratage de données

La politique de gouvernance

Le Groupe SOFIA a mis en place une politique de Gouvernance alignée sur les meilleures pratiques, qui va au-delà de ses simples obligations réglementaires. Le Groupe a choisi une structure de gouvernance reposant sur trois organes principaux : un Conseil de Famille, un Conseil d'Administration et une équipe de Direction menée par un Directeur Général.

Le Conseil de Famille

La société SOFIA est détenue majoritairement par un groupe d'actionnaires familiaux. Ces actionnaires sont réunis au sein d'un Conseil de Famille, organe indépendant du Conseil d'Administration, qui permet de réunir régulièrement les membres de l'association familiale pour discuter des enjeux liés à leur relation avec l'entreprise. Le Conseil de Famille a pour objectif d'assurer la stabilité de l'entreprise tout en préservant l'harmonie familiale.

L'association familiale s'est dotée en 2023 d'une raison d'être, affirmant sa volonté de « co-construire un avenir commun et renforcer la stabilité du socle actionnarial de la société SOFIA.



Nous cultivons tous l'harmonie familiale par l'écoute et la confiance entre les membres de la famille actionnaire. Nous valorisons tous la performance durable de l'entreprise au travers de notre implication et notre engagement. Nous agissons tous avec transparence, éthique et exemplarité. »

Le Conseil de Famille a organisé en 2023 un atelier sur la Fresque du Climat. Les sujets prioritaires de l'année 2024 sont : la transmission et l'évolution du projet collectif des actionnaires en intégrant une dimension RSE.

Le Conseil d'Administration

La composition du Conseil d'Administration repose sur des valeurs de compétence, d'indépendance, de liberté de parole et de diversité des profils d'Administrateurs. Il est composé de dix membres, cinq hommes et cinq femmes. En plus du Président du Conseil et du Directeur Général, quatre administrateurs sont issus de la famille et quatre sont indépendants. Le Conseil comprend deux administrateurs de moins de 40 ans, cinq administrateurs entre 40 et 60 ans, trois administrateurs de plus de 60 ans dont le Président.

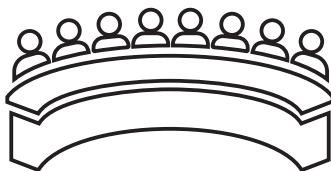
Les Administrateurs familiaux qui ont librement postulé, ont été évalués par deux professionnels de la gouvernance d'entreprise familiale et de l'accompagnement de dirigeants d'entreprise, tant sur leur parcours personnel que sur leurs capacités, afin de valider les aptitudes et les compétences des candidats, dans un processus d'évaluation extérieur à la relation familiale.

Le rôle du Conseil d'Administration repose sur trois éléments fondamentaux :

- Le choix des orientations stratégiques ;
- Le contrôle de la mise en œuvre de ces orientations ;
- La prise de décisions nécessaires suivant les résultats constatés.

En particulier, il est de sa compétence de :

- Débattre et décider des opérations majeures envisagées par la société ;



- Désigner les dirigeants mandataires sociaux et approuver la nomination des membres du comité de direction ;
- Procéder aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns ;
- Piloter la gestion des risques, en lien avec le Comité d'audit et des risques.

En lien avec la politique RSE du Groupe et le Comité RSE, le Conseil d'Administration :

- Intègre à sa réflexion les opportunités et les risques financiers, juridiques et opérationnels en lien avec les thématiques sociales, sociétales et environnementales ;
- Veille à ce que les actionnaires et les investisseurs reçoivent une information pertinente, équilibrée et pédagogique sur la stratégie, le modèle de développement, la prise en compte des enjeux extra-financiers significatifs pour le Groupe ainsi que sur ses perspectives à long terme.

Le Groupe SOFIA a prévu de continuer à développer les compétences de ses Administrateurs, sur les thématiques liées à la RSE en 2024.

Au-delà, le Conseil d'Administration est assisté de 4 comités :



Le Comité d'audit et des risques

Le Comité d'audit et des risques a notamment pour missions de :

- Suivre le processus d'élaboration de l'information financière et le cas échéant de formuler des recommandations pour en garantir l'intégrité ;
- Examiner les projets des comptes sociaux et consolidés annuels et intermédiaires avant que le Conseil en soit saisi, ainsi que le rapport de gestion annuel, en vérifiant la méthode et le périmètre de consolidation et en veillant à la pertinence et la permanence des principes et règles comptables ;
- S'informer des commentaires des commissaires aux comptes, ainsi que des principaux ajustements proposés à la suite de leurs travaux ;
- Suivre la réalisation par les Commissaires aux comptes de leur mission et tenir compte de leurs conclusions ;
- S'assurer du respect par les Commissaires aux comptes des conditions d'indépendance dans les conditions et selon les modalités prévues par la réglementation ;
- Examiner les éventuels désaccords entre la Direction Générale et les Commissaires aux comptes et émettre auprès du Conseil d'administration des propositions d'arbitrage ;
- Prendre régulièrement connaissance de la situation financière du Groupe SOFIA, de sa trésorerie et de ses engagements significatifs ;
- S'informer de la stratégie financière du Groupe SOFIA et des conditions des principales opérations financières du Groupe ;
- Suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ;
- Revoir l'ensemble des cartographies des risques du Groupe afin d'en garantir une consolidation cohérente et exhaustive et suivre les aspects réglementaires ;
- Confier à l'audit interne toute mission jugée nécessaire ;
- Rendre compte régulièrement au Conseil de l'exercice de ses missions. Il rend également compte des résultats de la mission de certification des comptes, de la manière dont cette mission a contribué à l'intégrité de l'information financière et du rôle qu'il a joué dans ce processus. Il informe sans délai de toute difficulté rencontrée.



Le Comité stratégique

Sa principale mission est de préparer, avec le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général, le séminaire stratégique du Conseil d'Administration, en lien avec les représentants des actionnaires familiaux.



Le Comité des nominations et rémunérations

Le Comité est composé à 100% d'administrateurs indépendants, éventuellement assistés de personnes extérieures au conseil, choisies pour leurs compétences spécifiques. Le Comité est chargé d'examiner et d'émettre son avis sur l'ensemble de la rémunération des mandataires sociaux et des principaux dirigeants, ainsi que sur la gestion de leur carrière. Le Comité apprécie le montant des jetons de présence soumis à la décision de l'Assemblée Générale ainsi que leurs modalités de répartition entre les administrateurs. Il peut être saisi du suivi de la question de la succession du dirigeant et des principales personnes clés.



Le Comité RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale)

Les principales attributions du Comité sont les suivantes :

- Examen de la stratégie RSE, des ambitions et des engagements du Groupe SOFIA en matière de responsabilité environnementale et sociétale au regard des enjeux propres à son activité et ses objectifs ;
- Appréciation des risques et opportunités en matière de performance environnementale et sociétale, en prenant en compte leur impact en termes de performances et résilience ;
- Revue annuelle de la cartographie des risques RSE associés et de leur évolution ;
- Revue des enjeux environnementaux et sociétaux lors des prises de décisions stratégiques sur demande ad hoc du Conseil ;
- Examen de la DPEF.

L'équipe de Direction et le Directeur Général

Le Directeur Général dirige la société et la représente auprès des tiers. Il est chargé de mettre en œuvre la stratégie du Groupe, dont les orientations à moyen terme sont définies dans un plan stratégique validé par le Conseil. Le Directeur Général propose un budget annuel, déclinaison du plan stratégique à venir.



Activités de lobbying

Le Groupe SOFIA n'a pas recours à des professionnels extérieurs pour la représentation de ses intérêts. Nous sommes membres de Fédération ou Association professionnelles telles que : TLF, MEDEF, ANDRH, ORIAS, VALHOR, FMB, AGGH, POLYVIA, PROCAMPING et FNMJ.



Ethique, risques et achats responsables

Le Groupe SOFIA a mis en place un code de conduite interne, des process de contrôles internes et de contrôles comptables opérés sous la supervision de la Direction Générale et du Directeur Administratif et Financier.



Cybersécurité et respect de la vie privée

Dans le cadre de la gestion du personnel et de la paie, le Groupe est amené à collecter les données personnelles des collaborateurs. Elles font l'objet d'un traitement dont le responsable est Monsieur Philippe LEFAUCCONNIER.

Le référent à la protection des données désigné au sein de l'entreprise est Madame Magali LIMAN.

Ces données personnelles ne seront traitées ou utilisées que dans la mesure où cela est nécessaire pour :

- Exécuter le contrat de travail : utilisation des coordonnées bancaires pour verser le salaire, de l'adresse postale pour envoyer des courriers, du numéro de téléphone et de l'adresse électronique professionnels pour joindre le collaborateur pendant le travail, du nom, du prénom et des coordonnées professionnelles pour mettre à disposition des équipements informatiques et/ou de télécommunications, ...
- Répondre à une obligation légale et/ou réglementaire : utilisation du nom, prénoms, date et lieu de naissance, numéro de sécurité sociale pour la DPAAE (déclaration préalable à l'embauche), et la DSN (déclaration sociale nominative) auprès de l'URSSAF, d'une photo pour établir la carte SOFIA, de la situation matrimoniale et du nombre d'enfants pour inscription aux régimes prévoyance et frais de santé, ...

Les informations personnelles seront conservées aussi longtemps que nécessaire à l'exécution du contrat, à l'accomplissement par l'entreprise de ses obligations légales et réglementaires et à l'exercice des prérogatives lui étant reconnues par la loi et la jurisprudence.

Pendant toute la durée de conservation des données personnelles, le Groupe met en place tous les moyens nécessaires pour assurer leur confidentialité et leur sécurité, de manière à empêcher leur endommagement, effacement ou accès par des tiers non autorisés.

L'accès aux données personnelles est strictement limité aux salariés de l'entreprise, habilités à les traiter en raison de leurs fonctions. Les informations recueillies pourront éventuellement être communiquées à des tiers liés à l'entreprise par contrat pour l'exécution de tâches sous traitées nécessaires à la gestion du contrat. Il est précisé que, dans le cadre de l'exécution de leurs prestations, les tiers n'ont qu'un accès limité aux données et ont l'obligation de les utiliser en conformité avec les dispositions de la législation applicable en matière de protection des données personnelles.

Les destinataires des données sont intégralement situés au sein de l'Union européenne.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, chaque collaborateur bénéficie d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de ses données ou encore de limitation du traitement. Chaque collaborateur peut également, pour des motifs légitimes, s'opposer au traitement des données le concernant. Il peut, sous réserve de la production d'un justificatif d'identité valide, exercer son droit en contactant le référent à la protection des données.

En cas de difficulté en lien avec la gestion des données personnelles, le collaborateur peut contacter la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

La gestion des recrutements n'échappe pas au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données). Bien au contraire, cette gestion représente même l'un des champs d'application les plus sensibles de ce règlement. Pour y parvenir, le Groupe a privilégié des fournisseurs d'outils de recrutement (DigitalRecruiters et Cubicks) qui sont pertinents et accompagnés par des experts pour assurer cette réglementation. Ainsi, de notre site carrières à la gestion de la durée de conservation des données des candidats, en passant par la collecte de leurs consentements, tout est aujourd'hui mis en œuvre pour faciliter notre conformité avec le RGPD.

La DSI poursuit sa démarche d'amélioration continue en matière de suivi et prévention des risques cyber. D'une part, elle rapatrie les entités acquises récemment sur notre réseau pour assurer les sauvegardes des données. D'autre part, la DSI a mis en place un suivi de tous les postes pour s'assurer que les mises à jour se réalisent correctement et que l'antivirus reste actif. Enfin, à la suite d'un appel d'offre, elle a choisi une solution sécurisée, centralisée et adaptée à tous les sites pour la gestion des liens datas. La DSI travaille avec la société Orange et notamment avec leur service sur la cybersécurité.

Les actions

Réseau WIFI Lan

- 2023 : préparation des différents sites pour sécuriser le réseau wifi / Lan
- 2024 : finalisation des sites restants
- 2024 : mise en place de stratégie de sécurité pour tous les sites

Centralisation de la gestion du réseau pour tous les sites et mise en place d'une sortie Internet unique protégée par le pare-feu du Groupe, en 2023

Mise en place d'une identité numérique pour tous les collaborateurs

- 2023 : sur Jardisplay, Obyo et Ouestotel avec politique de mot de passe
- 2024 : déploiement d'une entité numérique sur tous les collaborateurs restants du Groupe avec politique de mot de passe

Mise en place de la gestion d'entrée et de sortie des collaborateurs

- 2023 : sur Jardisplay et Bricoland
- 2024 : sur l'ensemble du Groupe avec mise en place de formulaires digitalisés pour suivre la vie du collaborateur et de ses accès aux outils informatique/digitaux

Sécuriser les accès des collaborateurs, en 2024

Mise en place du SSO sur tous les outils compatibles, en 2024 :

- > un login/mot de passe unique pour plusieurs outils
- > gestion des accès simplifiée

Renforcement des mots de passe, en 2024 :

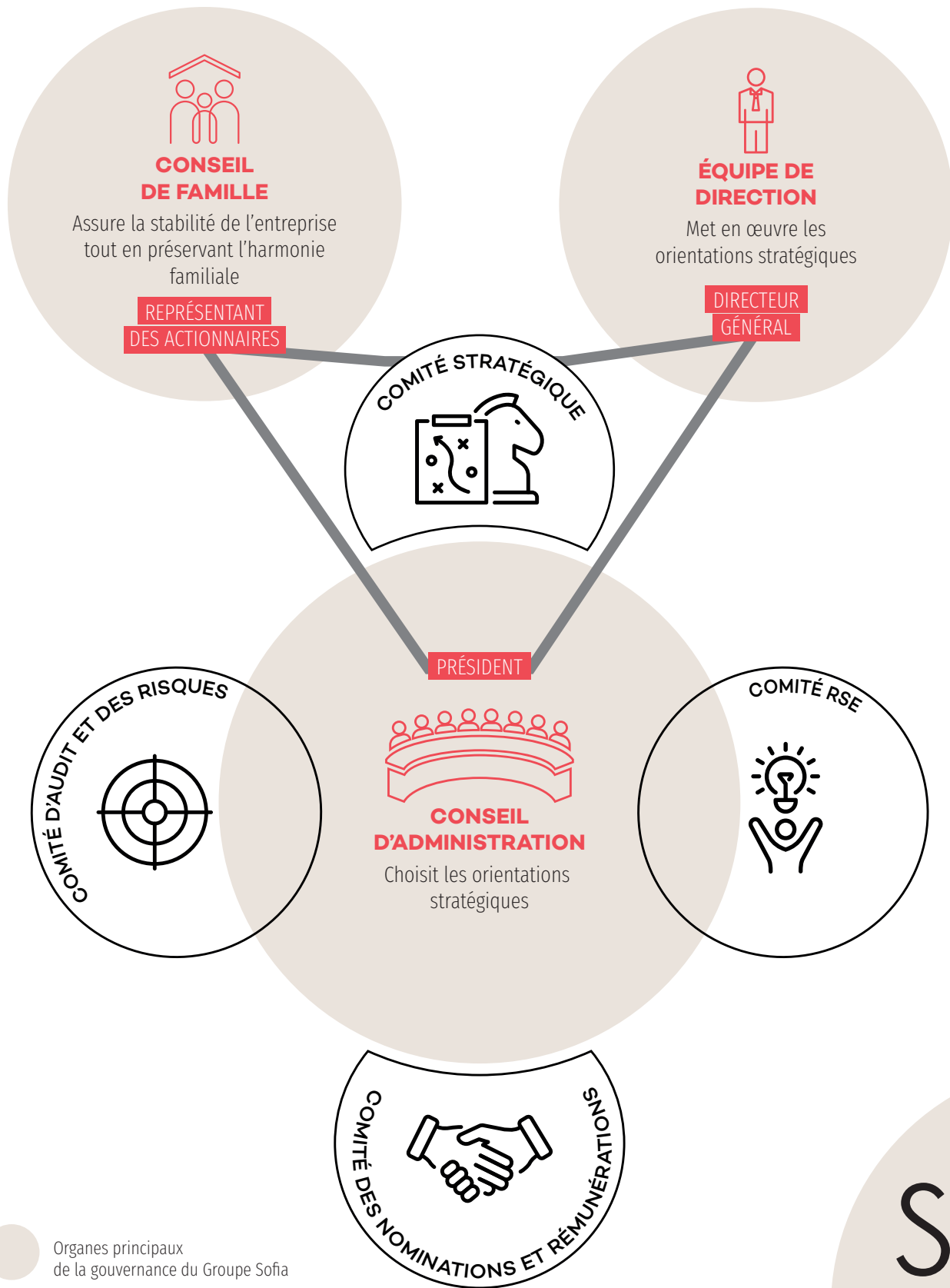
- > obligation de changer les mots de passe régulièrement sur l'année
- > règle de choix de mot de passe renforcée




Mise en place d'un nouveau pare feu avec renforcement de la politique de sécurité, en 2024

Mise en place d'un Pentest pour tester notre sécurité réseau et sur nos sites Internet, en 2024

Arrêt ou migration des serveurs obsolètes pour éviter les failles de sécurité, en 2024

Mise à jour des chartes informatiques du Groupe pour prendre en compte les évolutions des outils, dont l'utilisation des outils type ChatGPT, en 2024



-  Organes principaux de la gouvernance du Groupe Sofia
-  Assiste le Conseil d'Administration
-  Préparent le séminaire stratégique du Conseil d'Administration

SO
nos
activ

Le modèle d'affaires

La vision

« Développer nos activités en accompagnant le parcours de nos collaborateurs afin d'offrir à nos clients la meilleure qualité dans l'offre et les services. »

Nous précisons que le périmètre de consolidation pour le modèle d'affaires comprend l'ensemble des sociétés du Groupe SOFIA, y compris celles acquises au cours de l'année 2023.

BRICOLAND

Le bricolage

La filiale **Bricoland** exploite deux magasins de bricolage franchisés sous l'enseigne **Leroy Merlin** basés à Trignac et Guérande. Activité historique du Groupe, elle permet aux habitants d'améliorer leur logement en bénéficiant des conseils experts de nos collaborateurs. Nous aidons les habitants à concrétiser leurs projets sur l'amélioration de leur habitat. Nous proposons des solutions utiles et positives pour réparer, rénover, aménager, sécuriser, assainir, embellir, décorer et cuisiner. Sur le marché de l'amélioration de l'habitat, nous nous adressons à 3 marchés complémentaires :

- les habitants ayant des projets habitat ;
- les professionnels de l'habitat ;
- les habitants passionnés de cuisine

ou de décoration. En 2023, la philosophie est de faire progresser toute notre offre et garantir l'accès à des produits qui améliorent l'habitat, tout en préservant l'environnement et la santé de tous. Pour ce faire, les Entreprises **ADEO** ont déployé la démarche « Positive Products », permettant de faire progresser leur offre tout au long de la vie des produits. Les produits que nous mettons à disposition des habitants représentent plus de 80% de notre impact carbone. Au-delà de leur impact environnemental, ils représentent aussi, tout au long de leur cycle de vie, des impacts sociaux et sociétaux. Notre stratégie de conception produit vise à améliorer l'impact social et environnemental de l'offre en travaillant sur 6 piliers du cycle de vie du produit, de l'extraction de la matière première à la fin de vie du produit.

Les différents canaux de distribution prônent l'omnicanalité avec :

- le magasin ;
- le retrait magasin via commande web ;
- le livré direct magasin ;
- le livré web (via entrepôt LM) ;
- le retrait 2 heures en magasin ;
- la livraison directe fournisseurs aux clients ;
- la livraison directe via les entrepôts LM.

Le client final chez **Leroy Merlin** est essentiellement du client particulier et la volonté est d'aller capter du professionnel.

Le marché du bricolage sur 2023 est en recul de 4% sur l'ensemble du marché français. Les perspectives du marché du bricolage sur 2024 sont estimées avec un repli de 1,5%.



Le négoce de produits d'hygiène et d'équipement de la restauration

Avec la branche négoce de produits d'hygiène et équipement de la restauration, SOFIA se déploie dans l'Ouest de la France, tout en s'ouvrant vers la région parisienne et fusionne les diverses sociétés sous le nom d'**OBYO**. Les 7 établissements d'**OBYO** proposent du matériel et des produits d'hygiène et d'entretien aux collectivités, aux professionnels du CHR, aux entreprises de propreté ainsi qu'aux établissements de santé. Ouestotel propose du mobilier et du petit matériel hôtelier aux professionnels de l'hôtellerie et de la restauration.

OBYO se positionne dans la chaîne de valeur comme un distributeur de proximité avec une implantation locale forte. Les clients peuvent compter sur la force commerciale dédiée à l'écoute et aux conseils experts sur les produits correspondant à leurs besoins. En complément, un canal de vente online est disponible et permet ainsi de pouvoir enregistrer des commandes 24H/24H. Les livraisons sont proposées sous 24H via transporteur ou flotte interne. Une équipe d'installateurs et de SAV leur est dédiée et assure montage et réparation. La simplicité et l'efficacité sont au

cœur des actions menées chaque jour. En tant qu'adhérent aux centrales d'achats **HEEGEO** et **ADVENSIS**, la société s'engage à des propositions tarifaires compétitives. En 2023, le Groupe **OBYO** s'est agrandi avec l'acquisition de la société **Papyra** en Vendée. L'année a été une année particulièrement favorable avec une croissance du chiffre d'affaires et de la rentabilité. Une croissance de 2% est attendue sur l'activité commerciale 2024 et le déploiement géographique d'**OBYO** devrait se poursuivre par des acquisitions dans les années à venir.

FIA

Société Financière Atlantic

ités



La logistique **logéos**

Créée en 2021, **Logéos** est la filiale du Groupe SOFIA ayant pour objectif de structurer et de renforcer une composante stratégique du développement du Groupe : la logistique.

L'équipe a la charge de la logistique des filiales **Raviday**, **Bricoland** et **Jardiplay**. Cette mutualisation des expertises permet d'optimiser les stocks et les coûts en se dotant d'outils perfectionnés pour répondre aux défis de la logistique d'aujourd'hui et de demain.

Positionnée au cœur de la chaîne de valeur, Logéos assure la fluidité de la supply chain globale, permettant ainsi aux filiales du Groupe SOFIA de se concentrer sur leur cœur de métier. Les canaux de distribution comprennent la livraison directe aux entrepôts des filiales, ainsi que des partenariats avec des prestataires de transport pour une couverture nationale. Les typologies de clients finaux incluent à la fois les consommateurs individuels et les clients professionnels des filiales.

Logéos, en 2023, a maintenu une performance solide avec une croissance régulière de ses activités de logistique pour les filiales Raviday, Bricoland et Jardiplay. Les perspectives pour 2024 sont également optimistes, avec une prévision de croissance continue soutenue par l'expansion des activités des filiales du Groupe SOFIA et une demande croissante pour des solutions logistiques efficaces et innovantes.



Le jardinage

En 2023, **Jardiplay** anime un réseau de 13 magasins franchisés Jardiland, présents principalement dans l'Ouest de la France. Dans ces jardineries d'une surface de 4 500 à 6 500m², la clientèle peut accéder à un large choix de plantes d'intérieur et d'extérieur, d'animaux de compagnie, d'outillage, de produits d'aménagement extérieur (salons de jardin, barbecues, planchas, ...) et d'objets décoratifs, dans un cadre qualitatif et agréable.

La Grande Pépinière est un concept store unique en son genre, dédié à l'univers du végétal. Le magasin produit et commercialise plantes, arbres et arbustes suivant un parcours ludique et pédagogique, plaisant aux petits et aux grands. Chacun peut y partager sa passion du végétal et les collaborateurs sont présents pour répondre à la demande client axée sur le « faire soi-même ».

Globalement, les deux enseignes se positionnent sur des marchés qui ont connu, en 2023, un recul de fréquentation comme dans tous les domaines touchant à l'équipement de la personne et de la maison. S'appuyant sur un concept de marque qui a fait ses preuves, une notoriété forte et un ancrage local solide, les franchises Jardiland ont bien résisté dans ce contexte difficile (inflation, ...). 2024 devrait rester sur des tendances analogues.



La robinetterie industrielle

Le pôle robinetterie (**Atlantic Robinetterie**, **Formatub** et **Racoplast**) est spécialisé dans la fourniture et la fabrication de tubes, raccords, robinetteries et équipements périphériques adaptés à divers réseaux de fluides. Il couvre des secteurs variés tels que l'industrie, la distribution, l'agriculture, le bâtiment, les travaux publics, les télécoms, l'énergie et les transports.

Le pôle dispose d'une large gamme de produits, avec plus de 18000 références en stock et 40 000 en catalogue. En supplément de son activité traditionnelle de négoce, il propose des services à forte valeur ajoutée comme l'outsourcing d'achat et logistique pour les grands comptes et distributeurs.

Le pôle robinetterie dispose de 4 hubs logistiques (62, 93, 89 et 44) et d'un atelier de transformation de tubes (thermoformage et travail à façon) de plus de 5000 m². Il bénéficie d'un portefeuille clients varié, qui inclut des grandes entreprises, des entreprises de taille intermédiaire (ETI), des petites et moyennes entreprises (PME) ainsi que des artisans, en plus de partenaires à l'export.

Pour l'année 2024, les perspectives indiquent un léger fléchissement de l'activité au premier trimestre, suivi d'une accélération au second trimestre, avec un marché export toujours très dynamique.

SO

nos activi

La literie

Les activités literies se décomposent en deux branches : les **Literies Moënnier** produisent les sommiers, matelas et têtes de lit proposés à la vente dans les dix magasins et le site Internet **Valentin**.

L'unité de fabrication, située à Quimper et s'étendant sur près de 8 000 m² assure la production d'environ 10 000 matelas, 7 000 sommiers et 1 000 têtes de lit par an. Cette année, son atelier de menuiserie a également développé une gamme de chevets très esthétique et coordonnée. Literie Moënnier s'appuie sur une équipe expérimentée et sur un équipement très complet pour assurer une production qualitative et flexible, avec la possibilité de réaliser des produits sur-mesure, dont sont friands les camping-caristes ou les plaisanciers.

Elle exploite également un entrepôt logistique, qui gère l'approvisionnement en matières premières, le stockage (matières premières et produits finis) et la livraison des clients.

Valentin est la société de distribution qui bénéficie d'un ancrage local important du fait de son ancienneté. Ses dix magasins commercialisent ainsi la production de l'usine et des produits de négoce : linge de lit, oreillers, couettes, accessoires, ... auprès d'une clientèle de particuliers, mais aussi de professionnels (gîtes, maisons d'hôtes, bateaux,...).

La marque Valentin présente à ses clients un engagement fort qui porte sur 4 promesses :

- **La transparence** : autorisée par son statut de fabricant, qui lui permet de présenter clairement la composition et les caractéristiques de son offre ;
- **Le juste prix** : en proposant une gamme adaptée aux besoins de chacun et en maîtrisant le process de production ;
- **Le service** : grâce à un état d'esprit tourné vers le client, des garanties fortes et un service client toujours à l'écoute ;
- **La responsabilité** : en privilégiant des matières naturelles.

Les marchés ont résisté en 2023 grâce à des produits qui sont de vrais éléments de confort et de santé. 2024 devrait confirmer cette tendance.



Le e-commerce spécialisé

Raviday est notre filiale e-commerce spécialisée. Elle propose à la vente plus de 3 000 produits en ligne sur quatre sites Internet spécialisés, ainsi que sur les plus grandes marketplaces :

- Raviday-piscine.com
- Raviday-barbecue.com
- Raviday-jardin.com
- Raviday-matelas.com

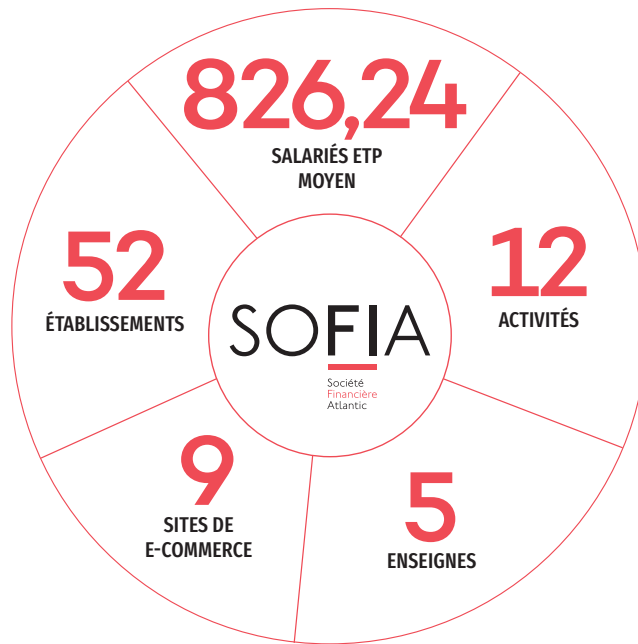
Située au cœur de la métropole nantaise, Raviday met la satisfaction de ses clients au cœur de ses préoccupations en s'appuyant sur une équipe très impliquée et une promesse de marque qui s'articule autour de trois axes :

- **Le choix** : grâce à une sélection de produits très pointue effectuée auprès des plus grandes marques et une disponibilité forte de son offre ;
- **L'accessibilité** : en garantissant une grande largeur d'offre, Raviday assume son statut de spécialiste qui s'adresse à tous. Aussi, des volumes d'achats importants permettent à Raviday de garantir à ses clients les prix les plus justes du marché en proposant de rembourser la différence si d'aventure la promesse n'était pas tenue ;
- **Le service** : une livraison rapide et un service client à la fois expert des produits et très sensible à une satisfaction totale de la clientèle.

Les marchés de Raviday ont été très challengés (inflation, contexte anxigène) sur 2023. On anticipe une meilleure tenue en 2024.

FIA

Société
Financière
Atlantic
tés



Le partage de la valeur

227,20
millions €
de CA consolidé

0,359
million €
d'impôt sur les sociétés

0,595
million €
de dividendes
versés aux actionnaires

28,39
millions €
de masse salariale brute

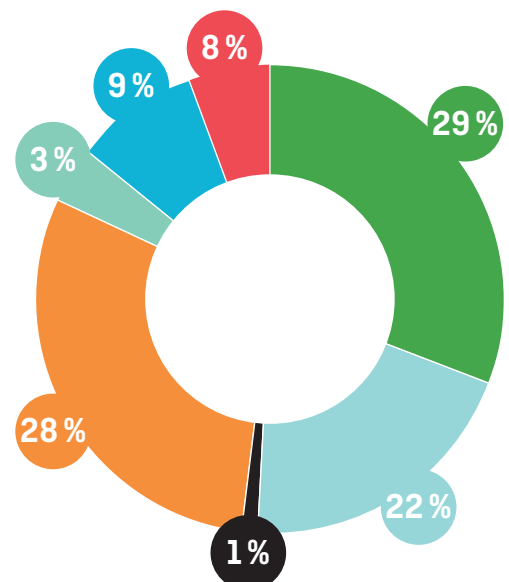
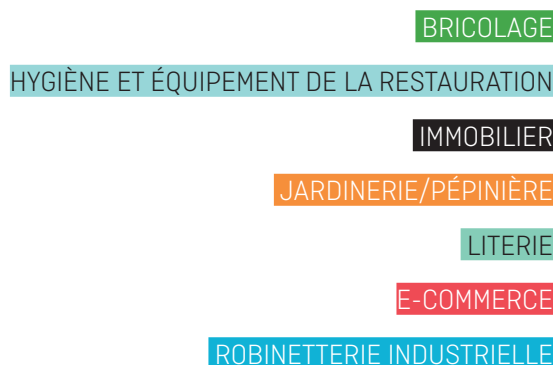
1,07
million €
de participation
versée aux collaborateurs

1
million €
d'intéressement
versé aux collaborateurs

0,17
million €
de prime de la valeur ajoutée
versée aux collaborateurs

Le CA représentant les revenus fonciers est inférieur à 10 % du CA des activités commerciales.

Répartition des activités en pourcentage du chiffre d'affaires



Le Groupe SOFIA attache une grande importance à l'axe social. Les services généraux sont centralisés au siège : Finances, Ressources Humaines, SI... Ce fonctionnement en équipe permet d'harmoniser les pratiques tout en conservant les spécificités de chaque filiale. Cet axe est un point essentiel pour SOFIA, un Groupe diversifié, permettant d'unir les entités et de développer le sentiment d'appartenance des collaborateurs.

La démarche responsable du Groupe

axe social

Nous précisons que le périmètre de consolidation exclut des calculs les effectifs appartenant aux sociétés « Papyra, Racoplast et Formatub » reprises ou acquises au cours de l'année 2023.

Les talents et la fidélisation des collaborateurs

L'effectif en 2023

L'effectif total au 31/12/2023 est de 825 salariés et de 799,24 ETP.

En 2023 : **113 collaborateurs ont été embauchés en CDI** (104 en 2022)
187 collaborateurs en CDI ont quitté le Groupe (171 en 2022)
le taux de turn-over (CDI) est de 19,35% (16,52 % en 2022).

JARDINERIE/PÉPINIÈRE

BRICOLAGE

LITERIE

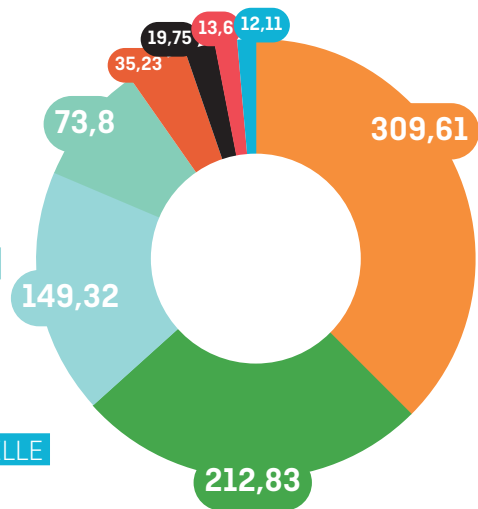
HYGIÈNE ET ÉQUIPEMENT DE LA RESTAURATION

E-COMMERCE

HOLDING

ROBINETTERIE INDUSTRIELLE

LOGISTIQUE



Selon l'INSEE, le taux de rotation moyen du personnel est de 15% en 2021. Cependant, ce taux varie considérablement selon les secteurs d'activité, les régions et la taille des entreprises. Les secteurs de la restauration, du commerce, de la logistique et des services ont généralement des taux de turn over plus élevés que les secteurs de l'industrie et de la finance. Le taux du Groupe est acceptable en raison de la diversité des activités et de la saisonnalité de la majeure partie des activités. En 2023, il a été impacté par la fermeture de l'établissement Logéos du Havre et de dix magasins Valentin.

La gestion des carrières et de la mobilité

Le Groupe SOFIA a toujours capitalisé sur les forces internes de l'entreprise et considéré l'évolution professionnelle, et plus largement la mobilité interne, comme un levier de pilotage de l'adéquation entre besoins et ressources de développement de l'employabilité de ses collaborateurs. La volonté de SOFIA est de favoriser le passage d'une mobilité réactive à une mobilité proactive dans laquelle salariés, managers et responsables des ressources humaines sont coacteurs de la mise en œuvre des projets professionnels (entretiens professionnels, annuels de performance digitalisés, visibilité de tous les postes disponibles au sein du Groupe, plans de formation à la hauteur des ambitions, people review...). Nous avons la conviction que l'aspect humain d'une organisation n'est pas qu'une conséquence d'une stratégie économique ou financière : c'est un élément clé, déterminant l'ambition de toute une entreprise. Favoriser la mobilité interne intra et inter-filiales est facteur d'épanouissement, de reconnaissance des compétences ou potentiels de chacun au service d'une stratégie d'entreprise gagnante. Finalement, la mobilité interne n'est-elle pas la meilleure stratégie possible de la marque employeur, de l'engagement et de la fidélisation des talents ?

Récapitulatif des mobilités intra et inter-filiales en 2023 :

- **22 promotions intra-filiale** (26 en 2022)
- **5 promotions inter-filiales** (3 en 2022)
- **7 mobilités inter-filiales** (12 en 2022)

La qualité de vie au travail et le dialogue social

Le Groupe SOFIA veille à la qualité de vie de ses collaborateurs au travail.

Organisation du temps de travail

Au sein du Groupe, le travail s'organise de différentes manières. Les collaborateurs disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur travail suivent le régime du forfait jours. Leur temps de travail est décompté en fonction d'un nombre de jours annuel défini par la convention collective de l'activité concernée ou par la loi. Pour les autres collaborateurs, le temps de travail est décompté en nombre d'heures de travail hebdomadaires, avec ou sans régime de modulation en fonction des entités. Les salariés sous statut VRP ne sont pas soumis à la réglementation liée au temps de travail. En 2023, la Société Jardisplay a mis en place le Pack « week-end » qui permet à tous les salariés de pouvoir bénéficier d'un week-end non travaillé par semestre. Par ce dispositif, la volonté de l'entreprise est de participer au nécessaire équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des collaborateurs.

En 2021, le Groupe SOFIA a initié une démarche sur le télétravail permettant aux collaborateurs éligibles et volontaires d'exercer un à deux jours de télétravail par semaine. Ce système facilite la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Les chartes sur le télétravail sont effectives depuis janvier 2022. En 2023, 47 collaborateurs ont accompli du télétravail.

Bilan des accords

De nombreux accords collectifs ont été conclus au sein du Groupe, souvent de manière spécifique et adaptée à chaque filiale. Ces accords concernent principalement l'organisation du travail ou le partage des bénéfices (participation, intéressement, prime de partage de la valeur ajoutée).

Prise en compte des besoins des collaborateurs

Le Groupe a mis en place pour l'ensemble de ses filiales les entretiens annuels de performance, professionnels et de forfait jours via une solution digitale qui facilite le pilotage des objectifs, le traitement des besoins évoqués, notamment en termes de formation et de mobilité.

Intégration des nouveaux collaborateurs

L'intégration est un moment clé de l'arrivée d'un nouveau collaborateur. Au dernier trimestre 2022, le service des Ressources Humaines a commencé la création d'un processus d'intégration dématérialisé afin de répondre aux problématiques de recrutement et de la fidélisation des talents. Un premier déploiement a été initié en 2023 sur Jardisplay et SOFIA siège. L'onboarding permet d'accueillir de façon professionnelle chaque nouvel arrivant et de faciliter son intégration au sein du Groupe, de l'entreprise et de l'équipe. Il s'articule autour d'un tronc commun et de spécificités exprimées par filiales. Le parcours d'intégration, le livret d'accueil et le rapport d'étonnement sont digitalisés pour faciliter leurs accès et s'inscrivent dans une démarche écoresponsable.

Nos engagements 2024

- Développer la culture mobilité d'ici 2 ans ;
- Mettre en place un coffre-fort électronique employeur ;
- Mettre en place une solution digitale questionnant sur le Bien-être au travail et sur l'engagement des collaborateurs ;
- Réaliser 100 % des EFJ, 96 % des EAP et 95 % des EP au sein du Groupe ;
- Déployer le parcours d'intégration sur l'ensemble des filiales.

Dialogue social

L'année 2023 a été synonyme d'élections du CSE pour la majorité des filiales dont l'effectif est supérieur à 11 collaborateurs. Elles ont été organisées selon les modalités définies par la loi. Le Groupe a maintenu un dialogue social constructif autour des huit CSE. Quelle que soit la situation des filiales, un dialogue de qualité existe entre les équipes, les managers et la Direction des ressources humaines. Une Direction Générale du Groupe accessible reflète un dialogue social de qualité, notamment au cours de réunions sur sites ou à l'occasion de visites d'établissements.

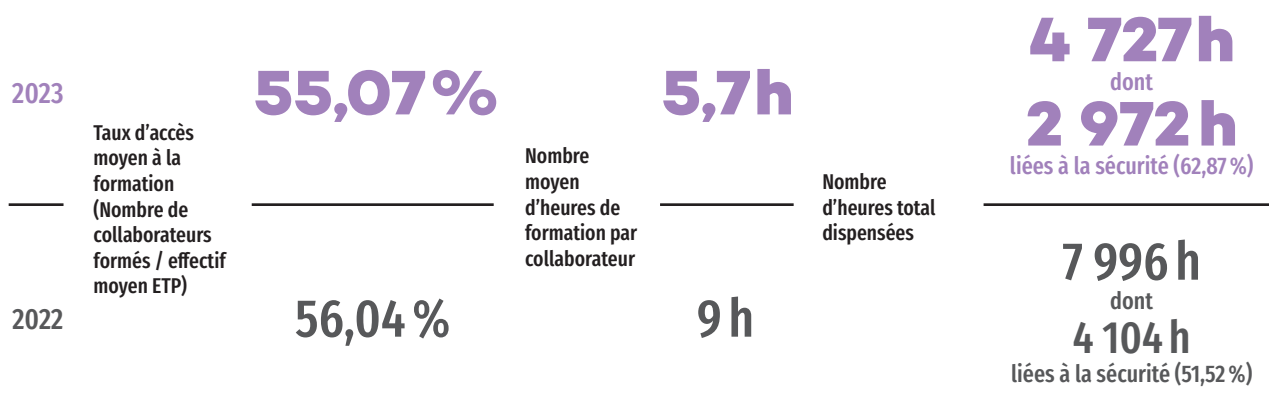
En 2023, le bilan social individuel (ou BSI) a été initié au sein du Groupe. Il s'agit d'un outil de communication RH facultatif et individualisé. Il s'adresse spécifiquement à chaque salarié en reprenant les éléments clés de sa rémunération et les autres avantages dont il a pu bénéficier. Il est également un document essentiel dans la fidélisation des salariés et la valorisation de leurs avantages.

Des engagements 2023 tenus

Nos engagements 2023 :
 Les entretiens annuels de performance, professionnels et de forfait jours sont réalisés à la hauteur de nos engagements au sein des différentes filiales ;
 La participation à différents salons de recrutement et la mise en place de l'onboarding contribuent à l'amélioration continue de la marque employeur ;
 Le BSI a été communiqué à chaque collaborateur ;
 Des communications RSE ont été diffusées sur notre outil de communication interne ;
 Les Bilans Humains au titre de 2023 ont été réalisés sur l'ensemble des filiales du Groupe permettant d'initier une culture mobilité Groupe.

La formation et le développement des compétences

Au sein du Groupe, les thèmes majeurs de formations hors sécurité dispensées concernent principalement le management, la communication et les compétences métiers nécessaires à l'exercice de la profession. En fonction des activités des filiales au sein desquelles ils exercent leurs fonctions, les collaborateurs bénéficient ainsi de formations spécifiques à leur domaine concernant à la fois les fondamentaux et les évolutions. Nos collaborateurs en contact avec des produits phytosanitaires sont formés sur les risques environnementaux qu'ils peuvent provoquer et apportent un conseil éclairé aux clients.



Les entretiens professionnels ainsi que les bilans à six ans sont l'occasion pour le collaborateur et son manager de faire le point sur les formations passées et ce qu'elles ont apporté. À cette occasion, les deux parties expriment leurs besoins pour l'année à venir. Les synthèses de ces entretiens permettent ensuite l'élaboration de plans de formations adaptés permettant la montée en compétences des collaborateurs. Le projet professionnel est également abordé à cette occasion.

Pour le Groupe SOFIA, la sécurité des collaborateurs est un sujet fort. Il est essentiel que les hommes et les femmes travaillant au sein du Groupe puissent exercer leurs fonctions dans des conditions de sécurité optimales, limitant ainsi les risques d'accidents.

La diversité des activités entraîne des spécificités inhérentes à chacun de nos métiers. Le sujet santé-sécurité est donc géré différemment d'un site et d'une filiale à l'autre. Nos filiales mettent à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) évaluant les risques auxquels sont confrontés les collaborateurs dans leurs fonctions et comportant des moyens de prévention.

Le Groupe SOFIA poursuit sa démarche d'amélioration continue en matière de santé et sécurité au travail initiée en 2020.

La santé et la sécurité des collaborateurs

	2023	2022	2021
Accidents du travail	44	48	64
Taux de fréquence	33	34	50
Taux de gravité	1,51	0,94	1,77

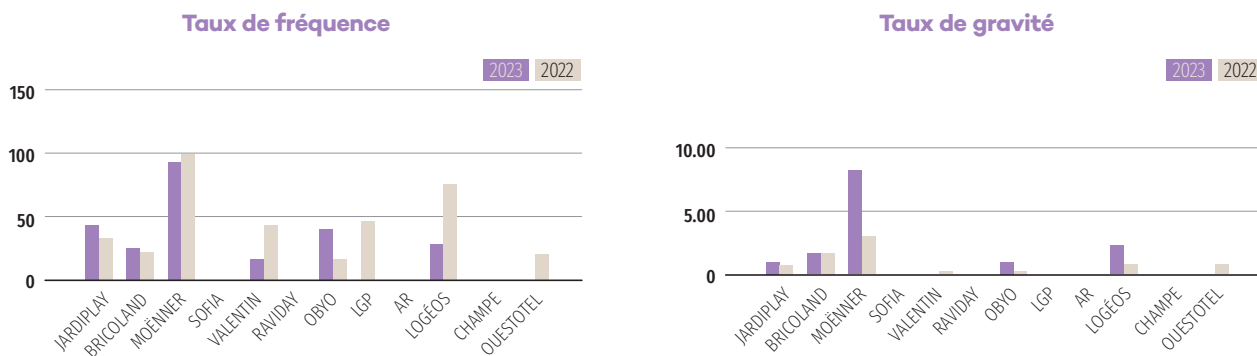
1 **Charte de Prévention**
et Santé au Travail signée par l'ensemble des Directeurs du Comité de Direction SOFIA

4 **Axes de prévention**
reposant sur l'engagement, l'évaluation des risques, la formation et l'animation de la démarche

12 **Objectifs de prévention**
Santé au Travail pour SOFIA guidant le déploiement de la démarche pour que la prévention Santé au Travail devienne une valeur partagée de l'ensemble des collaborateurs du Groupe

Le nombre d'accidents de travail poursuit sa baisse en 2023 (-4,17%). Le taux de fréquence se stabilise et le taux de gravité augmente mais reste inférieur à 2021.

Évolution des taux de fréquence et de gravité



Nos engagements 2024

Le Groupe SOFIA s'engage à poursuivre sa démarche d'amélioration continue en matière de santé et sécurité des collaborateurs au travail, notamment à travers la :

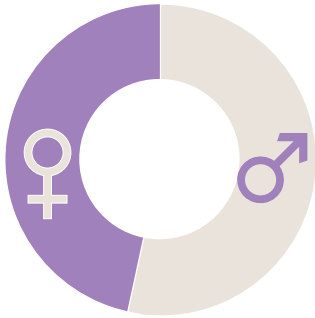
- Co-construction de plans d'action sécurité dans l'ensemble des établissements en 2024 ;
- Animation d'un plan de communication interne dédié à la sécurité sur Steeple ;
- Poursuite de la formation des acteurs opérationnels sur leur rôle en matière de santé et sécurité au travail en 2024.

Des engagements 2023 tenus

En 2022, la baisse de la sinistralité a été très marquée, elle se maintient en 2023. La co-construction de plans d'actions sécurité se poursuit dans les établissements. Des formations risques psychosociaux ont été déployées auprès de managers du Groupe. Chaque nouvel AT est illustré par une communication interne de sensibilisation des collaborateurs chez Bricoland.

La diversité

Au sein du Groupe, les métiers présentent une grande diversité, et certains sont connotés plutôt masculins ou féminins. Nous sommes engagés en faveur de la diversité dans les équipes et nous nous opposons fermement à toute forme de discrimination.



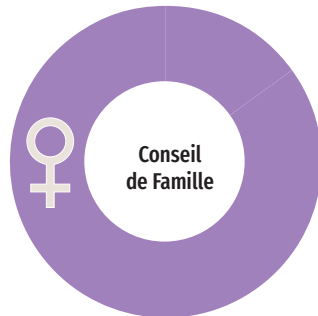
Répartition générale hommes/femmes

51 % d'hommes pour 49 % de femmes. Parité consolidée au sein du Groupe.

AVEC NOS COLLABORATEURS				
	% hommes 2023	% hommes 2022	% femmes 2023	% femmes 2022
Employé	48	47	52	53
Agent de maîtrise	53	48	47	52
Cadre	65	76	35	24



Conseil
d'Administration



Conseil
de Famille

Parité hommes/femmes dans les instances dirigeantes

La répartition entre hommes et femmes dans les instances dirigeantes :

- Parité au sein du Conseil d'Administration.
- Conseil de Famille : 100 % de femmes.

Index Égalité hommes/femmes

En 2023, trois filiales sont concernées par le calcul de l'index égalité (obligatoire pour les sociétés de plus de 50 collaborateurs). Il s'agit de Bricoland, Jardiplay et Obyo. Cet indicateur noté sur 100 points permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en ciblant des axes d'amélioration précis à travers quatre points :

- L'écart de rémunération hommes/femmes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- Le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

80
Index égalité 2023 Bricoland
(88 en 2022)



94
Index égalité 2023 Jardiplay
(94 en 2022)



84
Index égalité 2023 Obyo

Des engagements 2023 partiellement tenus

Les index ne sont pas tous au-dessus de 85%.

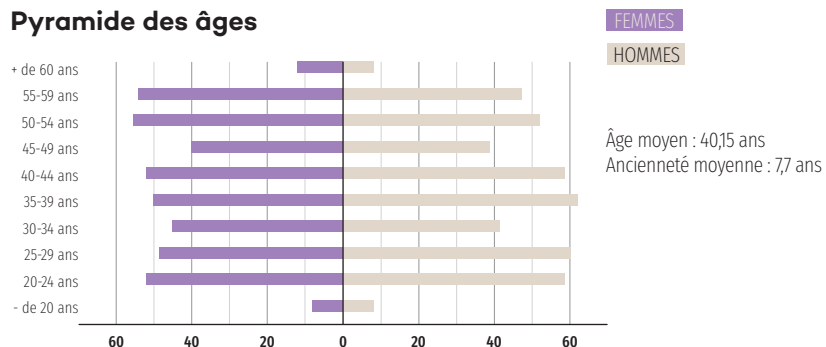
Nos engagements 2024

Jardiplay, Bricoland et Obyo s'engagent à animer un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur l'embauche, la formation professionnelle, la promotion professionnelle et la rémunération.

Pyramide des âges

La pyramide des âges au sein du Groupe est équilibrée. Cela permet une bonne transmission des connaissances et des compétences entre les générations à l'échelle du Groupe.

Pyramide des âges



Emploi et intégration des travailleurs en situation de handicap

Le sujet de l'inclusion de l'ensemble des collaborateurs, et a fortiori de ceux en situation de handicap, est un sujet important pour le Groupe et pour lequel de nombreux axes d'amélioration existent. En 2023, le Groupe SOFIA emploie 4,48% de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés, soit 37 collaborateurs. Engagés sur ce sujet, nous travaillons avec différents ESAT lorsque cela est possible. Nous sommes également acteurs sur le sujet à différents niveaux, que ce soit en favorisant autant que possible le maintien dans l'emploi des collaborateurs en aménageant les conditions et les postes de travail qu'en accueillant des stagiaires en situation de handicap.

Conscient que l'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu professionnel est un vecteur de progrès social et de tolérance, le Groupe SOFIA a initié, le 5 octobre 2023, une démarche d'amélioration de sa politique handicap et a rejoint la communauté #activeurdeprogrès. Le Groupe SOFIA réalise ainsi en partenariat avec l'AGEFIPH un diagnostic-action afin d'impulser une nouvelle dynamique sur l'ensemble de ses filiales. Tous les acteurs du Groupe sont actuellement mobilisés : Direction Générale, Directeurs Exécutifs, RRH, managers, travailleurs handicapés, membres du CSE et médecine du travail. La restitution du diagnostic-action et des mesures retenues sont prévues pour le 1^{er} trimestre 2024.

Des engagements 2023 tenus

- Le magasin Leroy Merlin de Guérande a signé une convention avec l'ESAT de Guérande Jeunesse et Avenir et accueille deux personnes en situation de handicap par semaine au sein du magasin sur une activité de décartonnage lors de la mise en rayon ;
- Le magasin Leroy Merlin de Guérande a signé une convention avec l'ESAT Jeunesse et Avenir pour l'entretien des espaces verts ;
- Le magasin de Leroy Merlin de Trignac a participé au DuoDay en accueillant quatre personnes en situation de handicap, et trois magasins Jardiland ont accueilli trois personnes en situation de handicap ;
- Logéos a participé au DuoDay avec la signature d'une convention avec l'IME Jeunesse et Avenir du Pouliguen et accueilli une personne en situation de handicap.
- Jardiplay a participé au DuoDay en accueillant trois personnes en situation de handicap.

Nos engagements 2024

- Mettre en place le plan d'action découlant du diagnostic-action ;
- Mettre en place un référent handicap Groupe SOFIA et mener une sensibilisation sur le sujet avec des relais au sein des filiales pour atteindre l'objectif du taux de 6% de collaborateurs en situation de handicap d'ici trois ans ;
- Continuer les partenariats avec les ESAT et accueillir des personnes en situation de handicap pendant le DuoDay au sein de la majorité de nos filiales.

Les évolutions de périmètres du Groupe induisent une modification des surfaces occupées. Ainsi, au 31 décembre 2023, la surface totale des établissements du Groupe était de **14,86 hectares**. Nous précisons que le périmètre de consolidation exclut des calculs appartenant aux sociétés « Papyra, Racoplast et Formatub » reprises ou acquises au cours de l'année 2023. À l'exception du paragraphe « La stratégie climat » qui intègre la société Papyra dans la consolidation des calculs.

La démarche responsable du Groupe

axe environnemental

La stratégie climat

Fin 2023, SOFIA a initié la mise en oeuvre d'une stratégie climat. Le Groupe va réaliser son bilan carbone Scope 1 et 2 sur l'ensemble du périmètre avant de l'étendre au Scope 3 en 2025. L'objectif est de permettre au Groupe de disposer d'une trajectoire de décarbonation complète, compatible avec ses activités, d'ici à 2025-2026.

Dans le cadre de sa démarche RSE, SOFIA a décidé de renforcer ses engagements en faveur de la décarbonation de ses activités. Dans ce cadre, le Groupe a choisi une approche pragmatique, par étapes, pour engager l'ensemble de ses activités. Pour 2023, SOFIA a concentré ses efforts sur deux points :

1/ La réalisation d'un Bilan des émissions de Gaz à Effets de serre du Groupe sur le Scope 1 (émissions directes), le Scope 2 (émissions indirectes liées à l'énergie) et un Scope 3 partiel (émissions dues en amont de l'énergie).

POSTES D'ÉMISSION	ÉMISSIONS GROUPE SOFIA EN TCO2E	REMARQUES
Émissions directes des sources fixes de combustion	693,5	Issues des consommations de gaz et de fioul
Émissions directes des sources mobiles à moteur thermique	718,9	Issues des consommations de carburant, y compris une restitution pour partie du périmètre à partir des notes de frais
Émissions directes des procédés hors énergie	0	/
Émissions directes fugitives	2,64	Données partielles, estimation sur 5% du parc immobilier (2.5% de la surface bâtie) avec un taux de fuite moyen à 10%
TOTAL Scope 1	1415,1	

POSTES D'ÉMISSION	ÉMISSIONS GROUPE SOFIA EN TCO2E	REMARQUES
Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	171	Issues des consommations électriques, y compris une restitution à partir des surfaces et des charges pour moins de 5% du périmètre
Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur chaleur ou froid	0	/
TOTAL Scope 2	171	
TOTAL Scopes 1 + 2	1586,1	

POSTES D'ÉMISSION	ÉMISSIONS GROUPE SOFIA EN TCO2E	REMARQUES
Émissions liées à l'énergie non incluses dans les Scopes 1 & 2 (amont de l'énergie)	367,4	/
TOTAL Scope 3 (partiel)	367,4	

L'objectif du Groupe est de pouvoir mesurer l'ensemble de ses émissions sur les trois scopes pour 2024 afin de concevoir un plan de transition et de décarbonation de ses activités. En parallèle, un audit spécifique des bâtiments doit permettre de compléter les points de collecte manquant et de définir une stratégie énergétique (intégrant des mesures d'efficacité énergétique) prenant également en compte l'enjeu des émissions de GES.

Obyo compte définir dès 2024 une stratégie climat spécifique sur ses activités, basée sur la science et alignée avec les Accords de Paris. L'objectif est de faire certifier cette stratégie par l'organisme international SBTi en 2025.

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS SCOPES 1+2 PAR ACTIVITÉ	
BRICOLAND	5,29 %
JARDIPLAY	37,73 %
LA GRANDE PÉPINIÈRE	1,04 %
LITERIES	10,43 %
LOGÉOS	1,73 %
OBYO	37,13 %
RAVIDAY	0,07 %
ROBINETTERIE	3,03 %
SIEGE	3,56 %
TOTAL	100 %

2/ La réalisation d'un Bilan des émissions de Gaz à Effets de serre complet sur les trois scopes pour les activités OBYO.

Cette démarche engagée sur une activité spécifique nous a permis de bien définir le périmètre opérationnel pertinent et de tester la collecte des éléments sur l'ensemble de la chaîne. Ce chantier précieux et ses enseignements doivent nous permettre d'aborder la réalisation d'un bilan complet sur les 3 scopes pour l'ensemble du Groupe d'une manière plus pertinente sur 2024. Cette expérimentation va se poursuivre au premier semestre 2024 avec la conception d'un plan de transition et de décarbonation des activités d'Obyo, aligné sur les Accords de Paris et la science, en accord avec le référentiel SBTi.

SCOPE	ÉMISSIONS OBYO EN TCO2E
Scope 1	549
Scope 2	20,7
Scope 3	18 328,9
Total émissions GES	18 898,6

À retenir

- Les principaux postes d'émissions concernent les produits vendus, les déplacements et le fret.
- Plus de 80% des émissions totales de GES concernent uniquement les produits vendus. Obyo compte ainsi impliquer l'ensemble de ses partenaires et fournisseurs dans sa démarche de décarbonation.

Ces calculs d'émissions ont été réalisés selon la méthodologie GHG Protocol (scope 2 location-based) et réalisés par un cabinet indépendant. Concernant le Scope 3 d'Obyo, l'usage et la fin de vie des produits vendus n'ont pas pu être intégrés pour ce premier bilan.

SOFIA poursuit sa politique de gestion des consommations afin notamment de répondre aux objectifs du décret tertiaire :

- Voiture électrique ou hybride
- Actions menées par suite des recommandations de l'entreprise Citron auditeur énergétiques de nos bâtiments dans un cadre réglementaire (Norme NF EN 16247 et suit le domaine d'application des bâtiments)
- Optimisation des consignes de climatisation
- Relamping LED
- Optimisation chauffage, VMC, rideaux d'air chaud et compresseurs
- Zonation T°C magasin
- Optimisation des contrats d'électricité et de gaz
- Sensibilisation des collaborateurs

Pour la Branche Hygiène, les livraisons dans les centres-villes où les voitures ou les camions ne peuvent circuler se font à vélo par le biais de la société TOUTENVELO (ex La Rochelle). Certains commerciaux utilisent des véhicules hybrides ou électriques. Les livraisons directes sont privilégiées entre les fabricants et les clients chez Ouestotel. Obyo a recours aux ventes en ligne pour réduire les déplacements des commerciaux.

La gestion des déchets

Les indicateurs publiés concernent l'ensemble du périmètre.

	DIB en tonnes	CARTON en tonnes	BOIS en tonnes	GRAVATS en tonnes	MOUSSE en tonnes	PLASTIQUE en tonnes
2023	482,24	308,59	456,93	76,4	26,84	12,53
2022	562,26	297,07	513,03	11,5	NC	7,48

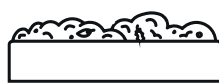
La gestion des déchets verts

Depuis janvier 2021, la société Jardiplay travaille avec la société Compost In Situ pour la valorisation de ses déchets verts. Cinq magasins sont ainsi concernés : Guérande, Muzillac, Orvault, Pornic et Trignac.

452 palox
collectés
en 2023



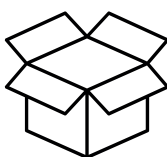
56,1 t
de déchets
verts en 2023



soit
22 460 m²
de surface
agricole amendée
en 2023



40 t
de papiers et cartons
recyclés pour produire de la litière
pour animaux



La seconde vie

Les emballages cartons sont réutilisés pour expédier les marchandises chez Logéos et Atlantic Robinetterie. Au niveau des Literies, Sato Relais a recyclé **40 tonnes** de papiers et cartons pour produire de la litière pour animaux.

Too Good To Go

Les filiales Jardiplay et LGP travaillent en partenariat avec l'application Too Good To Go.

Too Good To Go est une application développée en 2015 qui met en relation des consommateurs avec des professionnels des métiers de bouche et du végétal en leur proposant des paniers d'inventus à prix réduits.

En 2023, ce partenariat représente 3 444 paniers sauvés pour une estimation de 8,6 tCO₂eq évités.



3 444
paniers sauvés en 2023

Les risques de pollution liés aux produits

Le stockage de certains produits et déchets nous expose à des risques de pollution des sols. Il s'agit par exemple de produits détergents, de peintures, sous lesquels se trouvent des bacs de rétention. Ces déchets sont ensuite dirigés dans les filières de traitement spécialisées.

Au sein de la branche hygiène et équipement de la restauration, une démarche est engagée concernant le choix de produits plus respectueux de l'environnement et moins nocifs pour la santé des utilisateurs. Les

produits français sont également privilégiés afin de limiter le transport et donc la pollution. La société Obyo vend aujourd'hui des générateurs d'eau ozonée permettant la transformation de l'eau du robinet en un produit d'entretien grâce à un système de catalyse électrique.

Les équipes et les utilisateurs sont formés à l'utilisation des produits et à la réduction du gaspillage. Chez Literie Moënner, nous avons un contrat avec Véolia pour la récupération, le traitement et le recyclage des déchets industriels (mousses, peintures, solvants,...) et avec Clikeco pour le recyclage des produits dangereux.

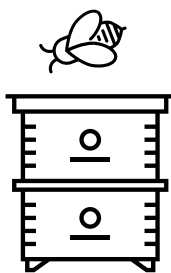
La **préservation de la biodiversité** est un enjeu majeur en raison de la nature de nos activités de jardinerie et animalerie. Les producteurs locaux sont privilégiés dès que possible, que ce soit pour la faune ou la flore, afin de réduire le temps de transport et améliorer le bien-être animal. Pour le végétal, 56 fournisseurs sont basés en France avec une grande majorité en Bretagne et Pays de la Loire. Pour l'animalerie, Jardiland collabore avec quatre partenaires du 44, 56 et 35 qui représentent 80% du CA du vivant.

Les Literies apportent un soin particulier dans leur sélection de fournisseurs, en privilégiant le plus possible une fabrication française et des certifications reconnues assurant le respect de normes environnementales strictes.

La société privilégie pour l'habillage de ses sommiers et têtes de lits des tissus répondant au label Oeko-Tex. Il en est de même pour la grande majorité du linge de lit commercialisé par l'enseigne. Cette certification est l'une des plus rigoureuses et des plus fiables dans le monde. Ce label international a pour vocation de garantir le respect de la santé et de l'environnement en examinant toute la chaîne de production d'un textile, dont les traitements utilisés lors de la fabrication. Les colorants azoïques, le pentachlorophénol, le mercure et le plomb sont par exemple interdits par le label. Un tissu Oeko-Tex a donc été contrôlé à chaque étape du traitement pour que le contact du textile avec la peau soit sans danger et dans le respect des normes environnementales.

De la même manière, le latex 100% naturel utilisé pour les matelas Leandre et Lucas a obtenu le label Eurolatex, reconnu par une décision de la commission européenne « établissant des critères écologiques réévalués pour la remise de l'éco label communautaire aux matelas ».

Les opportunités en matière d'achat et d'utilisation de matières premières



Les cinq ruches installées à La Grande Pépinière, deux au magasin Jardiland de Guérande et trois au magasin Leroy Merlin de Guérande ont permis de récolter 59kgs de miel soit -52,8% qu'en 2022 du fait de l'action des frelons asiatiques. Les 236 pots sont offerts aux clients. Les magasins Jardiland ont participé à la semaine des fleurs pour les abeilles du 9 au 18 juin 2023.

Le magasin Jardiland d'Angers a participé à la première édition de la fête du hérisson du 17 au 25 juin 2023 avec Accueille association (FNE Pays de la Loire).

De son côté, l'objectif de Leroy Merlin est d'accompagner ses fournisseurs et leurs usines pour garantir et améliorer durablement les conditions de travail et de vie des travailleurs tout en limitant leur impact direct sur l'environnement. La sélection des fournisseurs repose sur deux actions phares :

- La construction d'une relation éthique : le Code de Conduite des Achats Responsables est intégré dans les contrats fournisseurs directs de produits marchands, et est un pré-requis à l'établissement ou à la poursuite de toute relation commerciale.
- La maîtrise des impacts sociaux et environnementaux.

La qualification sociale et environnementale des fournisseurs est une étape clé pour assurer la maîtrise des impacts lors de la production des produits. Le processus de qualification, en cours de déploiement sur l'ensemble des fournisseurs, distingue le rôle de distributeur de marques nationales et le rôle de concepteurs et fabricants de marques propres, nos Marques Des Habitants (MDH) :

- Qu'il s'agisse de fournisseurs de produits de marques nationales ou de marques propres, une auto-évaluation qualité, sociale et environnementale est rendue obligatoire pour tous depuis 2021. L'ambition principale est d'évaluer le système de management des fournisseurs au regard de nos exigences qualité/impacts positifs.
- Usines de produits finis de nos marques propres : la réalisation d'audits qualité et sociaux avec un résultat conforme est un prérequis à la sélection d'un fournisseur. La qualification est établie sur la base d'une note allant de A à E. Seules les usines notées A et B sont qualifiées. Les usines notées C peuvent également l'être, uniquement si elles appliquent un plan d'actions correctives durables.

Un audit environnemental est également en cours de déploiement pour les usines ayant un process industriel considéré comme particulièrement impactant ("high impact"*) pour l'environnement, au regard de la pollution de l'air, de l'eau ou des sols. En 2022, l'audit environnemental est devenu un prérequis à la sélection des usines "high impact" et des plans d'amélioration sont exigés pour les usines référencées dont le résultat n'est pas satisfaisant.

*Process high impact : un process industriel qui, par ses rejets, représente un risque important de pollution des eaux, des sols et/ou de l'air.

Audits	2021		2022
	% usines de produits finis MDH audités	% usines conformes (score A, B, C)	% usines référencées de produits finis MDH qualifiées
Audit qualité	94 %	90 %	93 %
Audit social	86 %	81 %	87 %
Audit environnement (uniquement les usines «high impact»)	67 %	63,5 %	88 %

*Sur la partie environnement, l'indicateur mesure les usines auditées (et non qualifiées comme sur les parties sociale et qualité).

Toutes les filiales du Groupe ont sélectionné des fournisseurs labellisés (FSG, PEFC, Ecocert, Nordic swan ecolabel, Cradletocradle, Eu EcolabelFleurs de France, Plante bleue, AB Haute valeur environnementale, Oeko-Tex, fabriqué en France, Dowpass, CertiPur, Confiance textile, EuroLatex, ...).

Des engagements 2023 tenus

- Les fournisseurs labellisés sont privilégiés ;
- Les déchets sont davantage valorisés ;
- Poursuite des actions de préservation de la biodiversité ;
- Maintien au sein de l'ensemble des magasins Jardisplay du label JAF « Bien être animal » et mise en place d'un protocole « Bien être animal Basse cour » par les magasins (dans une démarche d'amélioration continue).

Nos engagements 2024

- Maintenir la politique d'amélioration continue vers une diminution de nos dépenses énergétiques et la sélection de fournisseurs reconnus par un Label ;
- Valoriser au maximum nos déchets ;
- Stratégie climat.

Le Groupe SOFIA et ses filiales sont implantés au cœur de leurs territoires. Si le Groupe conserve une position d'observation, les filiales se lient aux acteurs privés et publics du territoire en développant différents partenariats.

Par exemple, des partenariats ont été créés avec les agences France Travail des territoires, notamment pour le recrutement des saisonniers Jardisplay et Bricoland.

La démarche responsable du Groupe

axe sociétal

Les engagements sociétaux en faveur du développement durable

Le Groupe SOFIA est présent sur une zone géographique allant de Brest à Niort puis Saint-Maur et Paris vers l'est. Il emploie plus de 800 personnes résidant dans les bassins où est implanté leur lieu de travail. La politique de développement et d'embauche consiste à proposer des emplois les moins précaires possibles, en privilégiant les CDI dès que possible. En accueillant régulièrement des alternants et des stagiaires, le Groupe participe activement à la formation de futurs professionnels.

Adhésion à des réseaux

Les anciens mobiliers de literies de nos clients sont gérés par un organisme à but non lucratif financé par l'éco participation, Ecomaison. Sa mission est d'assurer la collecte, le tri, le réemploi et le recyclage de tous les éléments d'ameublement et de literie.

Atlantic Robinetterie et Jardisplay sont membres du Réseau Produit en Bretagne maillant la Bretagne et les Pays de la Loire. Il favorise les échanges entre les entreprises membres en les sensibilisant sur la cause sociétale et environnementale. En partenariat avec Emmaüs, la CCI et l'ADEM, 17 entreprises Guérandaises se sont mobilisées pour l'opération « Grand Ménage » organisée par l'association Guérande Atlantique. Durant cette collecte, 3 tonnes de déchets électroniques, électriques et de bureaux ont été collectées et déposées à l'arrière du magasin Jardiland de Guérande. Si un objet déposé n'est pas récupéré, il part à Emmaüs. S'il n'y trouve pas d'acheteur, il partira au recyclage.



La sous-traitance et les fournisseurs

Conformément à nos valeurs, nous traitons avec des fournisseurs qui non seulement nous font confiance, mais en lesquels nous pouvons aussi avoir confiance. Dès que cela est possible, nous travaillons avec des partenaires locaux. Nous essayons également de limiter le nombre d'intermédiaires. Ce mode de fonctionnement nous permet de limiter les transports de marchandises, et donc les émissions de gaz à effet de serre.

Des engagements 2023 tenus et poursuivis en 2024

Maintenir, voire élargir, les partenariats existants liés à notre territoire : France Travail, fournisseurs locaux, réseau locaux, écoles, organismes de formation, etc.

Des pratiques commerciales loyales

Qu'il s'agisse de clients particuliers ou professionnels, nous nous attachons à ce que la relation commerciale soit claire et que chacune des parties soit correctement informée. Le Groupe respecte ses obligations contractuelles envers ses clients et ses fournisseurs.

Concernant la santé et la sécurité des consommateurs, dans le cas de nos contrats de franchise, nous n'avons pas la main sur l'approvisionnement de tous les produits. Néanmoins, ces marques sont elles-mêmes engagées sur le chemin de la RSE et travaillent ces sujets. En magasin, nos conseillers de vente sont formés pour guider les consommateurs dans la bonne utilisation des produits qu'ils achètent. Nos clients ont droit à l'erreur, il est de notre devoir de tout faire pour leur éviter de la commettre. En décembre 2022, Leroy Merlin innovait en lançant le premier « nutri-score » environnemental et social des produits de bricolage : Home Index. Une démarche essentielle dans la construction de la stratégie impact positif, et surtout une évidence puisque 90 % de l'empreinte carbone de Leroy Merlin est liée aux produits que l'enseigne vend. En 2022, cette démarche concernait uniquement les produits des marques propres soit 30 000 références. En décembre 2023, après l'implication de 600 fournisseurs, les produits Home Index représentent 100 000 références sur les 240 000 distribuées. En 2023, les produits notés A ou B représentent 40 % des ventes de l'enseigne.

Pour nos marques, distribuées en hygiène par exemple, nous travaillons au développement d'une gamme écoresponsable moins toxique pour l'environnement et pour les utilisateurs de ces produits. Tous nos produits sont conformes aux normes françaises et européennes.

Jardiland CULTIVEZ VOTRE BIEN-ÊTRE	Moy. 2022	Moy. 2023	Ecart
Trignac	62	66	6,45 %
Vannes	64	66	3,12 %
Orvault	59	64	8,47 %
Lanester	61	64	4,92 %
Angers	59	63	6,78 %
Pornic	69	72	4,35 %
Guérande	67	68	1,49 %
Saumur	70	72	2,86 %
La Flèche	62	63	1,61 %
Muzillac	68	65	-9,56 %
St-Maur	61	66	8,20 %
Bressuire	62	68	8,82 %
Chauray	68	74	8,82 %
MOYENNE JARDI-PLAY	64	67	4,69 %

La gestion de la relation client : les indicateurs de satisfaction client

Afin d'évaluer la satisfaction des clients de Jardiland, tant des magasins franchisés que des magasins affiliés relevant de son réseau, Jardi-enseigne a mis en place un questionnaire de satisfaction client (NPS). Un questionnaire de satisfaction est ainsi envoyé par mail aux clients Jardiland titulaires de la carte de fidélité, le lendemain de leur achat.

Le but de ce questionnaire de satisfaction est de détecter les clients mécontents pour les recontacter rapidement afin de comprendre leur insatisfaction et tenter de les reconquérir. En outre, il s'agit aussi d'améliorer la satisfaction de nos clients grâce aux plans d'actions et recommandations générés.

Le résultat du questionnaire est ensuite converti en taux de recommandation client obtenu par chaque magasin sur le trimestre considéré, le taux maximal de recommandation nette pouvant être atteint étant de 100. Les résultats ci-contre tiennent compte de la moyenne des résultats obtenus par magasin et au global Jardiplay sur les 4 trimestres des années 2022 et 2023.



	Guérande		Trignac		National	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Janvier	4 274	4 930	7 578	7 050	6 757	7 073
Avril	5 289	4 847	6 675	7 209	6 810	7 087
Juillet	4 943	5 600	6 927	6 948	6 877	7 434
Octobre	5 004	5 226	7 413	6759	7 174	7 662

La filiale Bricoland à travers les deux magasins Leroy Merlin de Trignac et de Guérande utilise le baromètre de satisfaction cross canal (BSCC) pour mesurer et suivre la satisfaction client à travers 27 critères mesurés de « excellent » à « très mauvais », il est calculé un premier score pouvant aller de +100 à -100. Dans un second temps, au national pour tous les magasins, des leviers d'excellence sont évalués par rapport à l'importance des critères et le taux d'insatisfaction sur le critère concerné. Enfin, les notes obtenues sur chaque critère sont pondérées par rapport à leur poids de levier pour avoir une note finale sur 10 000 par magasin. Le magasin Leroy Merlin de Guérande est pénalisé par l'absence de l'un des 3 critères de notation.



	2022	2023
Auray	4,4	4,5
Brest	4,6	4,8
Concarneau	2,8	4,5
Guérande	4,8	4,8
Lorient	4,6	4,8
Pleurtuit	4,8	4,9
Pont L'Abbé	4	4,5
Quimper	4,3	4,5
Trignac	4,3	4,5
Vannes	3,7	4,4

Les avis clients sont centralisés par le site « Avis Vérifiés » pour les dix magasins Valentin. La gestion des avis clients est certifiée conforme à la norme NF ISO 20488 « Avis en ligne » par Afnor Certification. La note moyenne établie sur l'année 2023 est de 4,6/5 (en 2022 4,3/5).

L'animation de la vie locale

- Semaine du jardinage Jardisplay et LGP : 2 038 enfants et enseignants participent à cet atelier sur une ½ journée dans nos 14 magasins.
- Ateliers Citrouille d'Halloween accueillent 337 enfants au sein des 13 magasins.
- 266 clients participants aux cours adultes sur diverses thématiques du jardin ou de la décoration à Chauray, Vannes, Guérande, Muzillac, Saumur, St-Maur et Bressuire.
- 448 clients participants ont été formés pendant les 179 cours de bricolage organisés au sein du magasin Leroy Merlin de Trignac.
- 334 clients ont participé aux 119 ateliers de LGP.
- Recyclage et broyage au magasin de La Grande Pépinière des sapins naturels en partenariat avec l'association « Objectif emploi solidarité ».
- Partenariat avec « Rêves de Clown » sur la Période de Noël au sein de La Grande Pépinière.
- Conférence sur la biodiversité et les abeilles organisée à La Grande Pépinière.

Des engagements 2023 tenus et poursuivis en 2024

- Maintenir les indicateurs satisfaction client chez Raviday, Jardisplay, Valentin et Leroy Merlin de Trignac ; augmenter ceux de Leroy Merlin de Guérande ;
- Poursuivre l'animation locale.



	2022	2023
Piscine	9,4	9,4
Barbecue	9,5	9,6
Matelas	9,4	9,4
Jardin	9,6	9,6

Les avis clients sont centralisés par le site « Avis Vérifiés » pour les quatre sites marchands Raviday.

La gestion des avis clients est certifiée conforme à la norme NF ISO 20488 « Avis en ligne » et au référentiel de certification NF 522 V2 par Afnor Certification depuis le 28 mars 2014. Un score sur 10 est établi.

La démarche RSE a permis d'interroger nos parti-prenantes, y compris les clients de nos magasins. Leurs retours ont été intégrés à la démarche ainsi qu'à nos réflexions commerciales.

Voici quelques-uns de leur verbatim :

« On est bien reçu, avec des gens compétents ! »

« Si on sait que le magasin peut réparer le produit derrière alors on l'achète. »

« En tant que Breton, c'est important oui que vous soyez un Groupe Breton. »

« Les produits éco-responsables ? Complètement, si c'est bien indiqué on achète ! »

« Les émissions de gaz à effet de serre, tout le monde en parle mais personne ne comprend rien... »

La synthèse des indicateurs

INTITULÉ	UNITÉ	2022	2023	TAUX DE COUVERTURE 2023	ENGAGEMENT 2024
SOCIAL					
EFFECTIF					
Effectif total		887	827	100 %	
Jardinage	ETP moyen (arrondi à l'unité)	341	310	100 %	
Bricolage		250	213	100 %	
Hygiène			123	100 %	
Taux de CDI	%	83	91	100 %	
Taux de CDD	%	17	9	100 %	
Nombre d'alternants accueillis	Nombre	22	21	100 %	> 15
Taux de Turn Over	%	16,52	19,35	100 %	< 17
Effectif des collaborateurs en situation de handicap	%	3,5	4,48	100 %	> 4
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL					
Entretien annuel de performances	%	90	96	100 %	92
Entretien professionnel	%	91	95	100 %	92
Entretien de forfait jours	%	100	100	100 %	100
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL					
Nombre d'AT Groupe	Nombre	48	44	100 %	< 45
Taux de fréquence Groupe	Nb accidents/nb heures travaillées* 1 000 000	34	33	100 %	< 35
Taux de Gravité Groupe	Nb journées perdues/nb heures travaillées * 1 000	0,94	1,51	100 %	< 1,2
Maladies professionnelles déclarées Groupe	Nombre	1	3	100 %	

INTITULÉ	UNITÉ	2022	2023	TAUX DE COUVERTURE 2023	ENGAGEMENT 2024
DIVERSITÉ					
Index Égalité hommes/femmes Bricoland	%	88	80	100 %	> 85
Index Égalité hommes/femmes Jardiplay	%	94	94	100 %	> 85
Index Égalité hommes/femmes Obyo	%	NC	84	100 %	> 85
Taux de femmes au Conseil d'Administration	%	50	50	100 %	
Taux de femmes au Conseil de Famille	%	100	100	100 %	
FORMATION					
Taux d'accès moyen (nombre de collaborateurs formés/effectif moyen)	%	56	55,07	100 %	
Taux de formation moyen (nombre moyen heures de formation par collaborateur)		9	5,7	100 %	
Total des heures de formations dispensées	Heures	7 966	4 727	100 %	
Heures de formation sécurité dispensées		4 104	2 972	100 %	

Le périmètre comprend toutes les sociétés à l'exception de Papyra, Formatub et Racoplast acquises au cours de l'année.

INTITULÉ	UNITÉ	2022	2023	TAUX DE COU- VERTURE 2023	ENGAGE- MENT 2024
ENVIRONNEMENTAL					
UTILISATION DES RESSOURCES					
Occupation des sols	Hectares	12,35	14,86	100 %	
Électricité	mWh	4 015,24	4 347,23	100 %	
Gaz	mWh	3 203,68	2 888,67	100 %	
Fioul	l	NC*	26 448	100 %	
Carburant	m ³	NC*	261,87	100 %	

*Nous précisons que nous avons effectué un travail d'amélioration pour la collecte/consolidation de cet indicateur.

ENGAGEMENT CLIMATIQUE					
Total des émissions Scope 1, 2 et 3 (partiel**)		NC*	1 953,5	100 %	
Émissions Scope 1	T eqCO ₂	NC*	1 415,1	100 %	
Émissions Scope 2		NC*	171	100 %	
Émissions Scope 3		NC*	367,4	100 %	

Le périmètre comprend toutes les sociétés à l'exception de Formatub et Racoplast acquises au cours de l'année.

*Nous précisons que nous avons effectué un travail d'amélioration pour la collecte/consolidation de cet indicateur.

**NC = non comparable

***Scope 1, Scope 2 et Emissions liées à l'énergie non incluses dans les scopes 1 et 2.

INTITULÉ	UNITÉ	2022	2023	TAUX DE COU- VERTURE 2021	ENGAGE- MENT 2024
SOCIÉTAL					
SATISFACTION CLIENT					
Indice de satisfaction client chez Jardisplay	Moyenne des résultats par trimestre sur 100	64	67	100 %	66
Baromètre de satisfaction cross canal chez Bricoland	Moyenne des résultats par trimestre sur 10 000	6 013	6 071	100 %	6 000
Avis clients vérifiés Raviday	Score sur 10	9,5	9,5	100 %	9,5
Avis clients vérifiés Valentin	Score sur 10	4,3	4,6	100 %	4,6

Le périmètre comprend toutes les sociétés à l'exception de Papyra, Formatub et Racoplast acquises au cours de l'année.

La méthodologie

Le contexte réglementaire

L'ordonnance n°2017-1180 (juillet 2017) rend obligatoire la publication d'une déclaration de performance extra-financière (DPEF) contenant des indicateurs obligatoires et devant être vérifiés par un organisme tiers indépendant (OTI). Sont concernées les sociétés cotées ainsi que les sociétés non-cotées de plus de 500 collaborateurs et dépassant les 100 millions d'euros de chiffre d'affaires ou de total au bilan.

Le périmètre du reporting

Les données quantitatives et qualitatives présentes au sein de ce rapport concernent la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023. Conformément à la réglementation, les données sont présentées à l'échelle consolidée. L'analyse des risques couvre 100 % des effectifs consolidés. L'ensemble des indicateurs des sociétés Papyra, Formatub et Racoplast acquises en 2023 sera donc intégré à la prochaine DPEF.

Les thèmes de lutte contre la précarité alimentaire et d'alimentation responsable, équitable et durable ne sont pas considérés comme pertinents au regard de l'activité du Groupe. Le Groupe n'a pas mené d'actions particulières visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives dans le cadre de la société, le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans la réserve.

Les facteurs d'émissions utilisés pour les bilans de gaz à effets de serre du Groupe SOFIA et d'Obyo sont principalement issus de la Base Carbone 23.2, de la Base Impact 3.0 et des sources ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie).

Les bilans carbone Groupe SOFIA et Obyo ont été réalisés par un cabinet indépendant, possédant la licence officielle Bilan Carbone® de l'Association pour la transition Bas-Carbone, selon le référentiel du Plan Carbone Général.

Ils respectent les standards nationaux et internationaux Bilan Carbone®, Bilan GES, GHG Protocol et ISO 14067, selon leur périmètre de réalisation.

Le calcul des émissions de GES

ITEM	FACTEURS D'ÉMISSIONS SCOPE 1	FACTEURS D'ÉMISSIONS SCOPE 1	FACTEURS D'ÉMISSIONS SCOPE 3 Montant de l'énergie
Carburant en litre SP95/98/E10	2,28 kgCO2e/KWh		0,53 kgCO2e/KWh
Carburant en litre Gazole	2,49 kgCO2e/KWh		0,609 kgCO2e/KWh
Carburant en litre GNC	2,41 kgCO2e/KWh		0,55 kgCO2e/KWh
Fioul domestique en litre	2,68 kgCO2e/KWh		0,571 kgCO2e/KWh
Électricité en KWh Mix énergétique français		0,0338 kgCO2e / KWh	0,0135 kgCO2e/KWh
Gaz naturel en KWh	0,201 kgCO2e/KWh		0,0382 kgCO2e/KWh
Gaz réfrigérant R407C	1 620 kgCO2e/Kg		
Gaz réfrigérant R410A	1 920 kgCO2e/Kg		



Pour calculer les émissions de GES, nous utilisons la formule suivante :

$$\begin{aligned} &\text{Consommation} \\ &\times \\ &\text{Facteur d'émission} \\ &= \\ &\text{Emission carbone en} \\ &\text{équivalent CO}_2 \end{aligned}$$

Abréviations

a

ADEM Agence pour le Développement de l'Emploi

AGEFIPH Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

AGGH Association nationale professionnelle des Gouvernants et des Gouvernantes Générale de l'Hôtellerie

ANDRH Association Nationale des DRH

AT Accident du Travail

e

EAP Entretien Annuel de Performance

EP Entretien Professionnel

ESAT Etablissement et Service d'Aide par le Travail

ESG Environnementale, Sociale et de Gouvernance

ETP Equivalent Temps Plein

EFJ Entretien Forfait Jours

f

FMB Fédération des Magasins de Bricolage

FNE France Nature Environnement

FNMJ Fédération Nationale des Métiers de la Jardinerie

m

m³ Mètres cubes

MEDEF Mouvement des Entreprises DE France

mWh MégaWatt-heure

o

OTI Organisme Tiers Indépendant

r

RGPD Règlement Général sur la Protection des Données

RSE Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

s

SI Système d'Information

STBi Science Based Targets initiative



- CA** Chiffre d'Affaires
- CCI** Chambre de Commerce et d'Industrie
- CDD** Contrat à Durée Déterminée
- CDI** Contrat à Durée Indéterminée
- CSE** Comité Social et Economique
- CSRD** Corporate Sustainability Reporting Directive



- DIB** Déchets industriels banals
- DPEF** Déclaration de Performance Extra-Financière
- DPO** Data Protection Officer =
Délégué à la Protection des Données
- DSI** Direction des Systèmes d'Information
- DUER** Document Unique d'Evaluation des Risques
- DUERP** Document Unique
d'Evaluation des Risques Professionnels



- GES** Gaz à Effet de Serre
- GIEC** Groupe d'experts
Intergouvernemental sur
l'Évolution du Climat



- LGP** La Grande Pépinière



- PEB** Produit En Bretagne
- PEFC** Programme de reconnaissance
des certifications forestières
- POLYVIA** Union des transformateurs des polymères
- PROCAMPING** Association d'accompagnement stratégique
des professionnels de l'hôtellerie de plein- air



- QVCT** Qualité de Vie et Conditions
de Travail



- t eqCO₂** Tonne équivalent en dioxyde de carbone
- TF** Taux de Fréquence
- TG** Taux de Gravité
- TLF** Union des entreprises Transport et Logistique de France



- VALHOR** Interprofession française de
l'horticulture, de la fleuristerie
et du paysage

SOFIA

Société
Financière
Atlantic



SA SOFIA

2 rue Georges Clémenceau
CS 60089 - 44600 SAINT-NAZAIRE