

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



2022

SOFIA

Société
Financière
Atlantic

Le mot du Président 31

modèle d'affaires 4

- La vision
- Les activités
- Le partage de la valeur

La gouvernance 6

- 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

Les enjeux RSE chez SOFIA 10

La démarche responsable du Groupe : axe social 12

- 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 18

- 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 21

- 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 24

méthodologie 27

- Le contexte réglementaire
- Le périmètre du reporting
- Le calcul des émissions de GES

Abréviations 28



le mot du Président

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

Les enjeux de la Responsabilité Sociale et Environnementale que nos entreprises rencontrent, nous conduisent à agir à la fois pour anticiper nos transformations et pour rendre nos activités plus proches des attentes de nos parties prenantes, collaborateurs, partenaires économiques, clients, actionnaires)

Nous avons décidé de prendre en mains notre capacité à « AGIR » pour donner à nos activités une impulsion plus forte pour répondre au plus tôt aux exigences que notre Monde attend, en poursuivant nos efforts dans les domaines dans lesquels nous avons de l'avance et en se donnant des ambitions dans ceux qui se présentent à nous et pour lesquelles nous devons accélérer notre engagement)

Nous allons AGIR pour :

PRESERVER L'ENVIRONNEMENT

- Piloter et mettre en œuvre une stratégie de neutralité carbone
- Associer nos collaborateurs à la réduction de notre empreinte carbone
- Avoir un usage durable des ressources et contribuer à la préservation de la biodiversité

L'INCLUSION DES RESSOURCES HUMAINES

- Promouvoir la diversité dans les recrutements et garantir l'équité de traitement
- Garantir l'employabilité des collaborateurs à toutes les étapes de leur carrière
- Assurer un environnement de travail qui favorise le bien-être et la prise d'initiative

UNE ECONOMIE DURABLE PAR NOS INVESTISSEMENTS

- Renforcer la démarche d'investissement responsable
- Intégrer les critères extra-financiers à nos projets d'investissement opérationnels

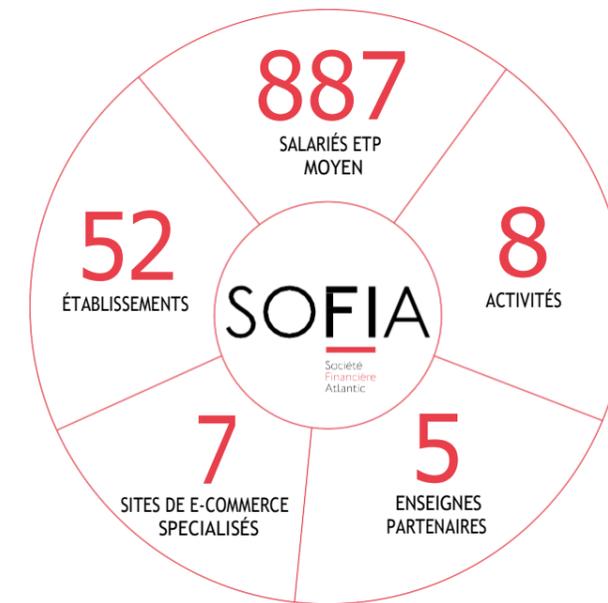
Notre volonté a toujours été notre force, notre action a contribué à notre réussite)

Jean-François LE BIEZ
Président du Conseil d'Administration

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. »

Les activités

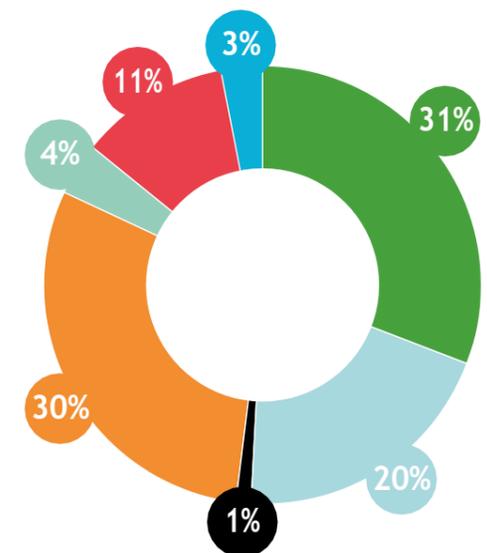


Le partage de la valeur

217,45 millions € de CA consolidé	1,99 million € d'impôt sur les sociétés	0,48 million € de prime de la valeur ajoutée versée aux collaborateurs
29,34 millions € de masse salariale brute	1,7 million € d'intéressement et de participation comptabilisés	1,4 million € de dividendes versés aux actionnaires

Répartition des activités en pourcentage du chiffre d'affaires

- BRICOLAGE
- HYGIÈNE ET ÉQUIPEMENTS DE LA RESTAURATION
- IMMOBILIER
- JARDINERIE/PÉPINIÈRE
- LITERIE
- E-COMMERCE
- ROBINETTERIE INDUSTRIELLE



la gouvernance

La Société Financière Atlantic s'organise autour d'un Conseil d'Administration, d'un Conseil de Famille et d'un Conseil d'actions philanthropiques

1 Le Conseil d'Administration

composé de 5 membres familiaux et de 5 membres externes, se prononce sur l'ensemble des décisions relatives aux grandes orientations stratégiques, économiques, sociales, financières et technologiques du Groupe et veille à leur mise en oeuvre par la Direction Générale. Le Comité RSE créé en 2020 au sein du Conseil d'Administration démontre que SOFIA s'inscrit sur le long terme dans une démarche d'amélioration continue des pratiques en responsabilité sociétale.

2 Le Conseil de Famille

composé de 5 membres familiaux, est un 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. Son rôle consultatif garantit l'accord entre les orientations du Groupe et ses valeurs.

3 Le Conseil de réflexion sur les actions philanthropiques

composé de 3 membres familiaux, est le cadre dans lequel l'entreprise valorise son action de mécénat.

4 Les Femmes et les Hommes

qui composent le Groupe SOFIA sont la principale clé de sa réussite. L'engagement et la performance des équipes garantissent la meilleure qualité de services aux clients professionnels et particuliers.

Au quotidien, un management de proximité agile et au plus près des attentes des collaborateurs permet l'accompagnement du développement de compétences individuelles au service des compétences collectives.

5 La Holding

SOFIA comprend en son sein la Direction Générale et les Directions de services (Finances, Projets et SI, Ressources Humaines et Paie). Par leur expertise, les différentes Directions accompagnent les filiales dans leur développement et facilitent le lien entre l'ensemble des activités. Cette organisation favorise la vision globale et participe au développement du sentiment d'appartenance au Groupe de l'ensemble des collaborateurs.

6 Les valeurs

L'anticipation, la confiance, le bien-être, le courage et l'exemplarité sont les 5 valeurs cardinales du Groupe SOFIA. Elles guident chacun dans sa manière d'exercer son métier en respectant la culture du Groupe. Il s'agit d'allier économie, environnement et social dans un système où chacun de ces piliers s'équilibre. Nous retrouvons ainsi les notions d'équité, de qualité de vie au travail, d'efficacité économique, mais encore les principes de prévoyance et de précaution.

AVEC NOS FOURNISSEURS

Anticipation	Nous attachons beaucoup d'importance à régler avec ponctualité les factures de nos fournisseurs.
Confiance	Nous apprécions les fournisseurs qui nous accordent leur confiance sans sourcilier, mais nous sommes prompts à leur démontrer notre crédibilité s'ils nous le demandent.
Bien-être	Par le respect de nos engagements, nous contribuons à la santé économique et à la qualité de nos relations avec nos fournisseurs.
Courage	Nous savons interrompre une relation d'affaires avec un fournisseur qui ne respecte pas les règles ou les valeurs de notre Groupe.
Exemplarité	Nous refusons clairement et sans délai toute proposition de corruption.

AVEC NOS CLIENTS

Anticipation	La fidélité des clients est recherchée par un service permanent et efficace. Nous veillons à adapter notre crédit client aux capacités financières de nos débiteurs et sommes attachés à veiller au bon encaissement des créances non réglées. Nos clients ont le droit à l'erreur et nous devons tout faire pour leur éviter de la commettre.
Confiance	Nous n'accordons du crédit qu'aux clients qui sont dignes de notre confiance.
Bien-être	Chaque client a droit au sourire, à la disponibilité et à la considération particulière et personnalisée de la part de nos collaborateurs.
Courage	Nos clients ont le droit de recevoir des excuses lorsque nous nous sommes trompés.
Exemplarité	Nous préférons refuser de vendre à un client dont le comportement est notoirement contraire au respect des règles et à l'éthique contenue dans nos valeurs.

AVEC NOS COLLABORATEURS

Anticipation	Nous accordons beaucoup d'importance à anticiper les variations de nos activités. Un collaborateur recruté dans l'entreprise a vocation à y mener sa carrière professionnelle sur le long terme. L'évolution et la promotion interne sont favorisées.
Confiance	Tout le monde a le droit à l'erreur. Les collaborateurs opérationnels sont au cœur de notre Groupe, en lien direct avec les clients et porteurs du chiffre d'affaires. L'efficacité des fonctions d'expertise et de support repose sur leurs compétences et la confiance des opérationnels.
Bien-être	Les règles de sécurité sont prioritaires. La formation est accessible à tous les collaborateurs. Sont bannis les appels téléphoniques et envois de messages électroniques à nos collaborateurs lorsqu'ils sont en famille en dehors des heures de service ou en congés sauf circonstances exceptionnelles.
Courage	La transparence est indispensable dans toutes les communications avec les collaborateurs et entre les collaborateurs.
Exemplarité	Chaque collaborateur doit se sentir fier de contribuer à la réussite et aux progrès du Groupe. Les services financiers sont les garants de l'exemplarité des comportements par le regard qu'ils portent sur les comptes du Groupe.



Le jardinage

En 2022, Jardiplay anime un réseau de 13 magasins franchisés Jardiland présents principalement dans l'ouest de la France. La clientèle peut accéder à un large choix de plantes d'intérieur et d'extérieur, d'animaux de compagnie et d'objets décoratifs dans un cadre qualitatif et agréable. Les conseils avisés des collaborateurs permettent aux clients d'embellir leur extérieur. La Grande Pépinière est un concept store unique en son genre, dédié à l'univers du végétal. Le magasin présente 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 ».



Le bricolage

La filiale Bricoland exploite 2 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.



La literie

L'activité se compose de 2 branches :

- La fabrication des sommiers matelas et têtes de lits fabriqués par la société Literie Moenner
- La vente d'articles de literie au travers d'un réseau de 20 magasins à l'enseigne Valentin

Une ambition forte de développement sur le territoire national anime une équipe dynamique, soucieuse de la qualité de ses produits et respectueuse de l'impact environnemental de son activité.



Le e-commerce spécialisé

Raviday est notre filiale e-commerce spécialisée dans les produits dits outdoor. Elle propose à la vente plus de 4 000 produits en ligne divisés en 4 axes : barbecue, piscine, jardin, matelas et produits de jardin. Située au nord de la métropole nantaise, Raviday tient à satisfaire ses clients en proposant des prix justes et une livraison rapide et adaptée aux besoins de chacun.



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. OBYO propose du matériel et des produits d'hygiène et d'entretien aux collectivités et aux professionnels. Ouestotel, quant à elle, propose des équipements à destination des cafés, hôtels, restaurants et collectivités. En 2022, la branche s'est agrandie à Nantes avec l'intégration de la société Champenois Collectivités.



La robinetterie industrielle

Atlantic Robinetterie est la filiale du Groupe tournée vers le milieu industriel. Son activité s'oriente principalement vers la vente de raccords et robinets industriels aux entreprises de nombreux secteurs d'activité (construction navale de navires à passagers et de plaisance, aquaculture, piscines collectives...). À la recherche de solutions techniques pour ses clients, Atlantic Robinetterie a notamment apporté une réponse innovante aux Chantiers de l'Atlantique pour la construction du « MSC EURIBIA » en proposant des tuyaux thermoplastiques légers et non corrosifs pour assurer les réseaux hydrauliques du navire, en partenariat avec Georg Fischer, le leader suisse de la robinetterie et des accessoires de canalisations.



La logistique

Créée en 2021, Logéos est la nouvelle 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.

L'année 2022 a été synonyme de développement externe dans plusieurs de nos filiales :

- Jardiplay avec l'ouverture d'un magasin à Chauray
- OBYO avec le rachat de Champenois Collectivités
- Valentin avec l'ouverture de 5 magasins

Enfin, la fusion des sociétés de la branche Hygiène et Équipement de la restauration au sein d'une nouvelle entité Obyo a marqué l'année 2022.

SOFIA

Société Financière Atlantic

nos activités

Les enjeux et la maîtrise du risque RSE

Les engagements et les valeurs du Groupe SOFIA côtoient ceux du Développement Durable de longue date, rejoignant en tous points les principes de la RSE. Nous publions aujourd'hui notre troisième Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), qui concerne l'année 2022.

Cette démarche est non seulement l'occasion de mesurer nos impacts, mais aussi de se projeter sur la manière dont le Groupe souhaite mener ses projets de développement. Les principes de respect et de protection des Hommes comme des écosystèmes sont au cœur de nos préoccupations.



ENJEU N°1 : ENGAGEMENT ET QUALITE 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 ¶ 14 Démarche de prévention engagée ¶ 15 Index Égalité Hommes/Femmes ¶ 16	Préserver la santé des collaborateurs Instaurer une culture de la prévention Santé au travail
Risques de discriminations et d'inégalités de traitement	Vigilance particulière lors du recrutement ¶ 16 Process d'alertes et d'enquêtes internes ¶ 15	Vigilance au quotidien Dialogue et écoute
Risque de perte des talents et des compétences	Réalisation de contrats d'alternance ¶ 21 et 24 Recrutements durables sur tous les postes le permettant ¶ 12 Parcours d'intégration ¶ 13 Gestion des carrières et des mobilités ¶ 12 Gestion de la diversité ¶ 16 Politique de formation ¶ 14 Développement de la marque employeur ¶ 12 et 13	Valoriser l'Entreprise, les métiers et les talents
Risques liés à la QVT	Écoute et dialogue ¶ 13 Communication interne digitalisée ¶ 13, 14 et 15	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 Risques liés à la maîtrise des énergies utilisées	Poursuite de la démarche de mesure des émissions carbone et des consommations énergétiques ¶ 18 Audits énergétiques d'une partie de nos structures ¶ 18 et 20	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
Contribution au changement climatique par nos émissions de GES Risques liés à la maîtrise des énergies utilisées	Respect des conditions spécifiques de stockage et de traitement des matières sensibles ¶ 19 Tri des déchets ¶ 19 Travail sur la valorisation des végétaux ¶ 19 Travail sur la valorisation des produits naturels ¶ 20	Suivi des évolutions et des innovations en matière de traitement et de valorisation des déchets
Risques liés à la biodiversité	Respect des conditions de vies animales, choix de producteurs les respectant également ¶ 20 Labellisation de certains produits et matières premières ¶ 20	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 ¶ 18 Formation des collaborateurs aux risques électriques ¶ 14 Suivi et prévention des risques cyber par la DSI ¶ 22	Conserver des conditions de sécurité optimales pour chaque structure
Risques de perte de compétitivité et de détérioration de la satisfaction client	Innovations liées au commerce ¶ 20 Fort maillage du territoire ¶ 21 Adaptation des activités aux nouveaux modes de consommation ¶ 19 et 20 Gestion de la relation client ¶ 22 et 23	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 ¶ 22	Atout pour l'image du Groupe Protection face au piratage de données

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.

Nous précisons que le périmètre de consolidation exclut des calculs les effectifs appartenant à la société « Champenois Collectivités » acquise au cours de l'année.

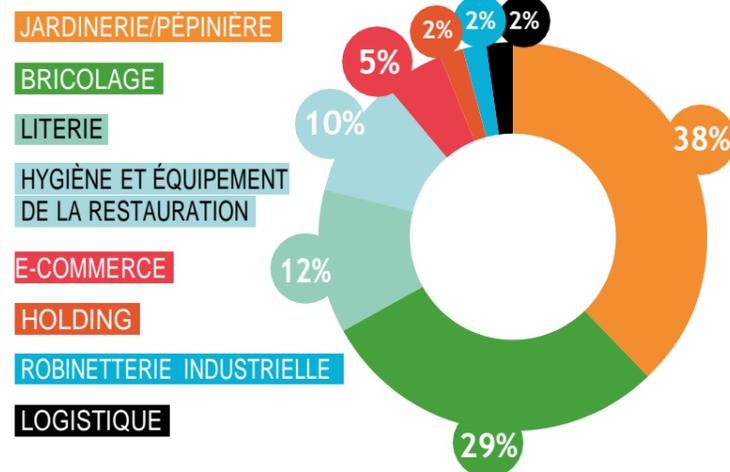
La démarche responsable du Groupe axe social

Les talents et la fidélisation des collaborateurs

L'effectif en 2022

L'effectif total au 31/12/2022 est de 910 salariés.

En 2022 : 104 collaborateurs embauchés en CDI (122 en 2021)
171 collaborateurs en CDI ont quitté le Groupe (120 en 2021)
le taux de turn-over est de 16,52 % (15,21 % en 2021)



La gestion des carrières et de la mobilité

SOFIA a toujours capitalisé sur les forces internes du Groupe 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 a été de favoriser le passage d'une mobilité réactive à une mobilité proactive dans laquelle salariés, managers et responsables ressources humaines sont coacteurs de la mise en œuvre des projets professionnels (entretiens professionnels annuels 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 est facteur d'épanouissement, de reconnaissance des compétences ou potentiels de chacun au service d'une stratégie d'entreprise gagnante. Finalement, la mobilité interne ne serait-elle pas la meilleure stratégie possible de marque employeur, et d'engagement et de fidélisation des talents ?

Récapitulatif des mobilités intra et inter-filiales en 2022 :

- 26 promotions intra-filiale
- 3 promotions inter-filiales
- 12 mobilités inter-filiales

La qualité de vie au travail et le dialogue social

Le Groupe SOFIA œuvre à préserver un haut niveau de qualité de vie au travail de ses collaborateurs.

Organisation du temps de travail

Au sein du Groupe, le travail s'organise de différentes manières. Les collaborateurs disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur travail suivant le régime du forfait jours. Leur temps de travail est décompté en fonction d'un nombre de jours annuel selon la convention collective à laquelle leur activité les rattache ou 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 sont légalement soumis à un régime particulier. 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 le 3 janvier 2022.

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 temps de travail ou le partage des bénéfices. L'accord de participation a été élargi à l'ensemble des filiales en 2022.

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 initié la création d'un processus d'intégration dématérialisé afin de répondre aux problématiques de recrutement et de rétention des talents. Un livret d'accueil digitalisé par filiale et un parcours d'intégration des nouveaux embauchés de chaque filiale seront opérationnels en 2023.

Des engagements 2022 tenus

Nos engagements 2022 : Les entretiens annuels de performance, professionnels et de forfait jours sont proposés pour toutes les filiales du Groupe. Le coffre-fort électronique collaborateur est mis en place. Des communications RSE ont été postées sur Steeple. La solution visioalent a été déployée sur l'outil de recrutement digital du Groupe. La communication sur LinkedIn à raison de 3 posts par semaine a été mise en place avec des relais au sein des filiales.

Nos engagements 2023

- Réaliser 100% des EFJ, 92% des EAP et 92% des EP au sein des différentes filiales
- Continuer l'amélioration de la Marque Employeur en développant notre communication externe sur LinkedIn impliquant des collaborateurs relais au sein des filiales et en construisant un parcours d'intégration spécifique à chaque filiale.
- Communiquer par Steeple sur la RSE via une newsletter trimestrielle.
- Mettre en place un coffre-fort électronique employeur.
- Développer une véritable culture de la mobilité d'ici 3 ans.
- Créer un bilan social individuel.

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 métiers des filiales au sein desquelles ils exercent leurs fonctions, les collaborateurs bénéficient ainsi de formations spécifiques à leur domaine de compétences concernant à la fois les fondamentaux et les évolutions métiers. Nos collaborateurs en contact avec des produits phytosanitaires sont formés sur les risques environnementaux qu'ils peuvent provoquer et conseillent les consommateurs sur les pratiques d'utilisation.

56,04%

Taux d'accès moyen à la formation en 2022 (Nombre de collaborateurs formés / effectif moyen ETP)

66%

Taux d'accès moyen à la formation en 2021 (Nombre de collaborateurs formés / effectif moyen ETP)

9h

Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur en 2022

5h

Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur en 2021

7 966h

Nombre d'heures total dispensées en 2022 dont

4 104h

liées à la sécurité (50,5%)

7 392h

Nombre d'heures total dispensées en 2021 dont

3 317h

liées à la sécurité (44,8%)

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. A cette occasion, les deux parties expriment leurs besoins pour l'année à venir. Les résultats 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.

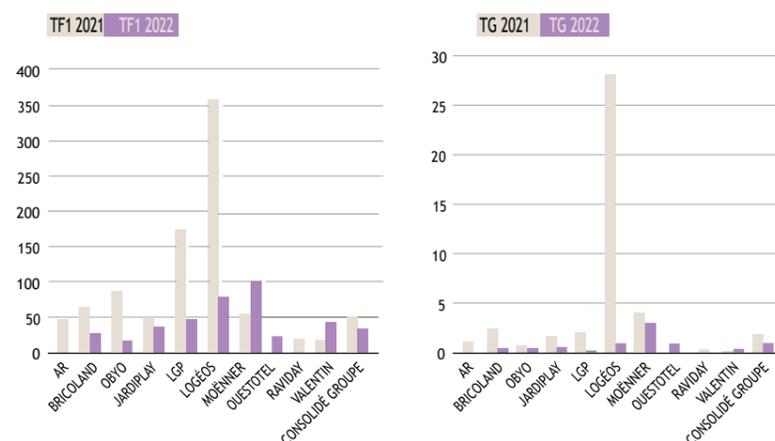
48 accidents du travail sont survenus en 2022, soit 25% de moins qu'en 2021 (64). Le taux de fréquence en 2022 est de 34 (50 en 2021), il a diminué de 32% tandis que le taux de gravité passe de 1,8 en 2021 à 0,94 en 2022 soit une baisse de 48%.

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'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) évaluant les risques auxquels sont confrontés les collaborateurs dans leurs fonctions et comportant des moyens de prévention.

La santé et la sécurité des collaborateurs

Évolution des taux de fréquence et de gravité



La démarche sécurité du Groupe SOFIA

1

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

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

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

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

L'accompagnement d'un cabinet externe depuis 2020 et le lancement du projet par la Direction Générale ont permis de structurer le lancement de la démarche et de réaliser un état des lieux précis dans les filiales. Il révèle notamment les différents axes d'améliorations. Les conclusions de cet audit ont permis la co-création de la Charte Prévention et Santé au Travail avec des engagements forts correspondant aux besoins du Groupe, ainsi que des objectifs généraux pertinents, concrets et dans une démarche d'amélioration continue.

Nos engagements 2022 : mettre en place un plan d'action permettant d'augmenter le niveau de sécurité au travail des collaborateurs et de faire baisser la sinistralité.

Des engagements 2022 tenus

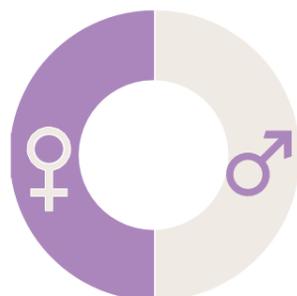
En 2022, la démarche est achevée au niveau de Bricoland et Litterie Moenner. Elle a été engagée chez Jardiplay. Mise en place en 2022 d'un processus d'enquête commun à la suite d'un accident du travail et de plans d'actions spécifiques sur l'ensemble des filiales. En 2022, le nombre d'AT a diminué de 25%, le TF de 32% et le TG de 48%.

Les engagements 2023

- Le Groupe SOFIA s'engage à poursuivre sa démarche d'amélioration continue en matière de santé et sécurité au travail des collaborateurs, notamment à travers la :
 - Co-construction de plans d'actions sécurité dans l'ensemble des établissements en 2023 et 2024.
 - Poursuite de la formation des acteurs opérationnels sur leur rôle en matière de santé et sécurité au travail en 2023 et 2024.
 - Animation d'un plan de communication interne dédié à la sécurité sur Steeple.

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

50% d'hommes pour 50% de femmes. Parité au sein du consolidé Groupe. En 2020, nous comptons 52 % d'hommes et 48% de femmes. Cela s'explique entre autres par la cession de l'activité transport dont les effectifs étaient très masculins.

	AVEC NOS COLLABORATEURS			
	% hommes 2021	% hommes 2022	% femmes 2021	% femmes 2022
Employé	45	47	55	53
Agent de maîtrise	45	48	55	52
Cadre	65	76	35	24



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 Egalité Hommes/Femmes

En 2022, deux filiales sont concernées par le calcul de l'index égalité (obligatoire pour les sociétés de plus de 50 collaborateurs). Il s'agit de Bricoland et Jardiplay. 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
- Les deux filiales gardent un bon niveau d'index égalité Hommes/Femmes, ce qui confirme la vigilance du Groupe sur ce sujet.

88 =
Index égalité 2022 Bricoland (88 en 2021)

94 =
Index égalité 2022 Jardiplay (94 en 2021)

Nos engagements 2022 : Maintenir les index Egalité Hommes/Femmes au-dessus de 80.

Des engagements 2022 tenus

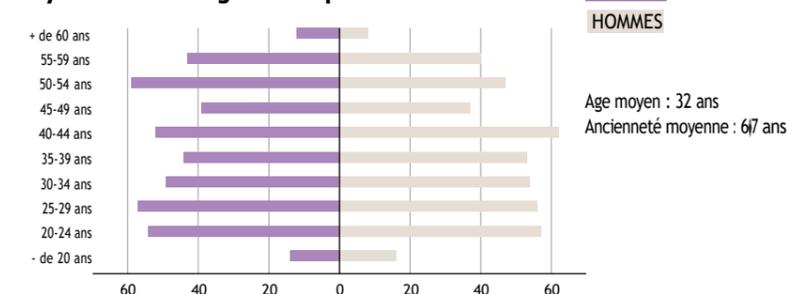
Les engagements 2023

Maintenir les index Egalité Hommes/Femmes au-dessus de 85.

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 Groupe SOFIA



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 2022, le Groupe SOFIA emploie 3,5% de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés, soit 36 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 modalités et les postes de travail et en accueillant des stagiaires. Chaque année, nous versons notre contribution à l'Agefiph, sans sur-contribution.

Le thème du handicap est un sujet d'amélioration continue au sein du Groupe et est inclus dans les ambitions de la Direction des Ressources Humaines à moyen terme. La société Bricoland travaille depuis le mois de septembre avec l'ESAT de Guérande. Le magasin de Guérande accompagne ainsi en binôme deux personnes, les après-midis des mardis et jeudis, sur une activité de décartonnage lors de la mise en rayon. Cela nous permet en tant qu'employeur de nous sensibiliser sur les postes adaptés au handicap et pour les personnes qui nous accompagnent de réaliser une première expérience du monde du travail. Depuis le début de l'action une dizaine de personnes a été accueillie au sein du magasin. Un roulement s'est mis en place pour qu'une personne ayant la connaissance des missions accompagne le nouveau binôme et ainsi de suite.

Nos engagements 2022 : atteindre le taux de 6% de collaborateurs en situation de handicap d'ici 5 ans. La société Logéos a participé au DUO DAY et signée une convention avec l'ESAT de Carquefou.

Les engagements 2023

Nous maintenons notre engagement d'atteindre le taux de 6% de collaborateurs en situation de handicap d'ici 3 ans. Pour y parvenir, nous allons solliciter L'AGEFIPH pour nous accompagner dans une démarche de sensibilisation et de déploiement au niveau du Groupe SOFIA.

Maintenir notre engagement et accueillir 2 personnes en situation de handicap au sein du magasin Leroy Merlin de Guérande chaque matin de la semaine.

La démarche responsable du Groupe

axe environnemental

La préservation de notre environnement est l'enjeu de ce siècle. Les derniers rapports du GIEC pointent l'urgence climatique absolue dans laquelle notre monde se trouve et la nécessité d'agir pour notre futur proche. La mesure des impacts environnementaux est une première étape donnant des clés d'actions.

La gestion des ressources, de la pollution et des déchets

Les évolutions de périmètres du Groupe alliées à des données plus précises induisent une modification des surfaces occupées. Ainsi, au 31 décembre 2022, la surface totale des établissements du Groupe était de 12,35 hectares.



Les consommations présentées sont issues des factures.

SOFIA engage une Politique de gestion des consommations afin notamment de répondre aux objectifs du décret tertiaire :

- Voitures électriques ou hybrides
- Actions menées par suite des recommandations d'un auditeur énergétique de nos bâtiments dans un cadre réglementaire (Norme NF EN 16247 qui 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

Too Good To Go

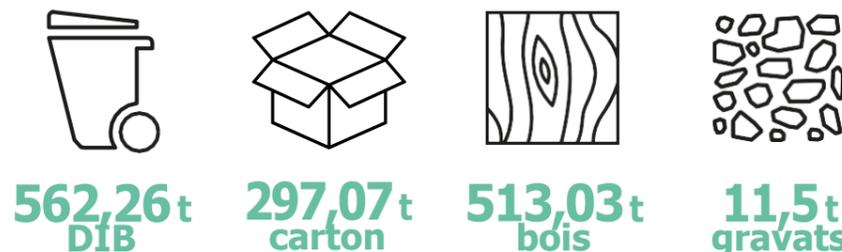
Depuis le début de l'année 2020, la filiale Jardiplay travaille en partenariat avec l'application Too Good To Go. Cette application développe une relation des consommateurs avec des professionnels des métiers de bouche et du végétal en leur proposant des paniers d'inventus à prix réduit. En 2022, ce partenariat représente 4552 paniers sauvés pour une estimation de 11,58t CO2eq évités.



4 552
paniers sauvés en 2022

Gestion des déchets

Concernant la gestion des déchets, nous sommes aujourd'hui en mesure de publier des indicateurs concernant l'ensemble des filiales du Groupe.



Gestion des déchets verts

Depuis janvier 2021, la société Jardiplay travaille avec la société Compost In Situ pour la valorisation de ses déchets verts. 4 magasins sont ainsi concernés : Guérande, Muzillac, Pornic et Trignac. En 2022, on note une augmentation de 8,5% de surface amendée.

375 palox collectés en 2022



349 palox collectés en 2021

59,2 t de déchets verts en 2022



54,7 t en 2021

soit **39 657** m² de surface agricole amendée en 2022



36 529 m² en 2021

Gestion des autres déchets

Les emballages cartons qui le permettent sont réutilisés pour expédier les marchandises, notamment chez Logéos et Atlantic Robinetterie. Pour la branche hygiène, les livraisons dans les centres-villes où les voitures ou les camions ne peuvent plus 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.

Literie Moënnier valorise les déchets plastiques à hauteur de 7,48 tonnes en 2022 contre 5,98 tonnes en 2021 soit une augmentation de 20%.

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 de l'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. Les équipes et les utilisateurs sont formés à l'utilisation des produits et à la réduction du gaspillage. Chez Literie Moënnier, nous avons un contrat avec VEOLIA pour la récupération, le traitement et le recyclage des déchets industriels (mousse, peinture, solvants, ...).

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

Nous poursuivons, au sein de la branche literie, notre démarche de rééquilibrage de nos gammes de produits initiée en 2021 par la valorisation de l'utilisation des ressorts et du latex naturel. Pour la création des garnissages de matelas, il est toujours privilégié l'utilisation de la ouate de laine et de la ouate de soie, plutôt que l'utilisation de la ouate synthétique 100% polyester. Toujours au sein de la branche literie, la majorité de nos fournisseurs sont français ou situés en Europe (exemple : garnissage français, coutils espagnols). De plus, la majorité des fournisseurs de bois non-transformés avec qui nous travaillons sont labellisés PEFC.

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, Jardiplay collabore avec 4 partenaires du 44, 56 et 35 qui représentent 80% du CA du vivant.

Les partenaires de la société Logéos sont localisés en région Nantaise.

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

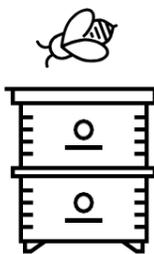
- La société privilégie pour l'habillage de ses sommiers et têtes de lits des tissus répondant au label OEKO-TEX. Il en est de même pour la grande majorité du linge de lit commercialisé par l'enseigne. Cette certification est l'une des plus rigoureuses et des plus fiables dans le monde. Ce label international 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. 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 Léandre 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 ».

Le réseau « Breizh Même » composé des magasins Leroy Merlin de Brest, Quimper, Lorient, Vannes, et nos deux magasins franchisés : Trignac et Guérande, mène une action de restauration d'écosystèmes forestiers. Pour cette action, le bassin a acheté pour nos collaborateurs 2000 arbres auprès de Reforest'Action. Comme nous prenons soin de nos collaborateurs, nous prenons soin de la planète.

La préservation de la biodiversité

Les 4 ruches installées à la Grande Pépinière, 2 au magasin Jardiland Guérande, 4 au magasin de Jardiland de Lanester et 3 au magasin Leroy Merlin de Guérande ont permis de récolter 125 kgs de miel soit plus de 3 fois la récolte de 2021. Les 500 pots sont offerts aux clients. Les magasins Jardiland ont participé à la semaine des fleurs pour les abeilles du 10 au 19 juin 2022.

13



Les engagements 2022 tenus

- Maintenir la politique d'amélioration continue vers une diminution de nos dépenses énergétiques.
- Valoriser au maximum nos déchets.
- Mettre en place certaines préconisations pour donner suite au rapport réalisé sur nos établissements par l'auditeur énergétique.
- Que l'ensemble des magasins Jardiplay soient labellisés JAF « bien être animal ».

Les engagements 2023

- 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.
- Appliquer la charte d'engagement en faveur de l'accueil de la biodiversité au sein des espaces extérieurs des magasins Jardiland.

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 Pôle Emploi des territoires notamment pour le recrutement des saisonniers Jardiplay et Bricoland.

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 près de 900 personnes résidant dans les bassins où sont implantés leur lieu de travail. La politique de développement et d'embauche consiste à proposer des emplois permanents 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 en local.

Les anciens mobiliers de literie 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.

Deux filiales sont membres du réseau Produit en Bretagne : Jardiplay et Atlantic Robinetterie. Ce réseau maillant la Bretagne et les Pays de la Loire favorise les échanges entre les entreprises membres en les sensibilisant sur la cause sociétale et environnementale.



La sous-traitance et les fournisseurs

Conformément à nos valeurs, nous traitons avec des fournisseurs qui non seulement nous font confiance, mais aussi en lesquels nous pouvons 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 2022 tenus

Développer un réseau de partenaires locaux.

Les engagements 2023

- Maintenir voire élargir les partenariats existants liés à notre territoire : Pôle Emploi, fournisseurs locaux, écoles, organisme 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.

Quant à la protection des données personnelles, la Direction des Services Informatiques, par l'intermédiaire de la DPO (Data Protection Officer = Déléguée à la protection des données), a mis en place et suit les évolutions du RGPD. La DSI poursuit sa démarche d'amélioration

continue en matière de suivi et de 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'offres, 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.

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, nos enseignes 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. Ces lieux, et notamment les magasins de bricolage, sont organisés et rangés de manière à éviter les accidents. 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. 2021	Moy. 2022	Ecart
Trignac	59	62	4,7 %
Vannes	63	64	0,9 %
Orvault	56	59	6,1 %
Lanester	61	61	0,7 %
Angers	58	59	2 %
Pornic	67	69	2,4 %
Guérande	65	67	2,8 %
Saumur	69	70	1,7 %
La Flèche	57	62	8,3 %
Muzillac	64	68	5,9 %
St-Maur	62	61	-0,9 %
Bressuire	65	62	-5,1 %
Chauray		68	
MOYENNE JARDI-PLAY	62	64	2,9 %

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

Afin d'évaluer la satisfaction des clients Jardiland, tant des magasins franchisés que des magasins affiliés relevant de son réseau, Jardiland-Enseigne a mis en place un questionnaire de satisfaction client (NPS). Il est ainsi envoyé par mail aux clients 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 pouvant être atteint étant de 100. Les résultats ci-contre tiennent compte de la moyenne des résultats obtenus par magasin et au global Jardiland sur les trimestres 1, 3 et 4 des années 2021 et sur les 4 trimestres de l'année 2022.

LEROY MERLIN	Guérande		Trignac		National
	2021	2022	2021	2022	2022
Janvier	4 334	4 274	6 445	7 578	6 757
Avril	4 426	5 289	5 792	6 675	6 810
Juillet	4 594	4 943	5 683	6 927	6 877
Octobre	5 596	5 004	7 701	7 413	7 174

VALENTIN LE LIT À VIVRE	2022
Auray	4,4
Brest	4,6
Chambray-lès-Tours	4,5
Chauray	NA
Cholet	5
Concarneau	2,8
Guérande	4,8
Lorient	4,6
La Chapelle-St-Aubin	5
Laval	5
Mulsanne	4,9
Pleurtuit	4,8
Poitiers	5
Pont L'Abbé	4
Pontivy	5
Quimper	4,3
Quévert	4,6
Trignac	4,3
Vannes	3,7

Les avis clients sont centralisés par le site « Avis Vérifiés » pour 19 magasins Valentin. La gestion des avis clients est certifiée conforme à la norme NF ISO 20488 « Avis en ligne » par Afnor Certification. Le score est établi sur 5. La note moyenne établie sur l'année 2022 est de 4,3/5.

Des engagements 2022 tenus

Les indicateurs Valentin de satisfaction client ont été mis en place. Les indicateurs Leroy Merlin Trignac, Raviday et Jardiland sont bons et on progresse en 2022.

Les engagements 2023

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

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. A 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.

Raviday	2021	2022
Piscine	9,4	9,4
Barbecue	9,5	9,5
Matelas	9,4	9,4
Jardin	9,4	9,6

Les avis clients sont également 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.

L'animation de la vie locale

- Semaine du jardinage Jardiland et La Grande Pépinière : plus de 2 750 enfants et enseignants participent à cet atelier sur une 1/2 journée dans nos 14 magasins.
- Ateliers Citrouille d'Halloween accueillent 300 enfants au sein des 13 magasins Jardiland.
- 90 clients participants aux cours adultes sur diverses thématiques du jardin ou de la décoration aux magasins Jardiland de Chauray et de Vannes.
- 327 clients participants aux cours de bricolage du magasin Leroy Merlin Trignac et 135 clients sur Guérande.
- 138 clients participants aux ateliers divers de La Grande Pépinière.

La synthèse des indicateurs

INTITULÉ	UNITÉ	2021	2022	TAUX DE COUVERTURE 2022	ENGAGEMENT 2023
SOCIAL					
EFFECTIF					
Effectif total		808	887	100 %	
Jardinage	ETP moyen (arrondi à l'unité)	311	341	100 %	
Bricolage		245	250	100 %	
Literie		80	92	100 %	
Taux de CDI	%	86,07	83	100 %	
Taux de CDD	%	13,45	17	100 %	
Nombre d'alternants accueillis	Nombre	31	22	100 %	> 15
Taux de Turn Over	%	15,21	16,52	100 %	< 15
Effectif des collaborateurs en situation de handicap	%	3,26	3,5	100 %	3,8
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL					
Entretien annuel de performances	%	81	90	100 %	92
Entretien professionnel	%	81,5	91	100 %	92
Entretien de forfait jours	%	92	100	100 %	100
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL					
Nombre d'AT Groupe	Nombre	64	48	100 %	< 45
Taux de fréquence Groupe	Nb accidents/nb heures travaillées* 1 000 000	59	34	100 %	< 35
Taux de Gravité Groupe	Nb journées perdues/nb heures travaillées * 1 000	1,77	0,94	100 %	< 0,90
Maladies professionnelles déclarées Groupe	Nombre	2	1	100 %	

INTITULÉ	UNITÉ	2021	2022	TAUX DE COUVERTURE 2022	ENGAGEMENT 2023
DIVERSITÉ					
Index Egalité Hommes/Femmes Bricoland	%	88	88	100 %	> 85
Index Egalité Hommes/Femmes Jardiplay	%	94	94	100 %	> 85
Taux de femmes au Conseil d'Administration	%	50	50	100 %	
Taux de femmes au Conseil de Famille	%	85	100	100 %	
FORMATION					
Taux d'accès moyen (nombre de collaborateurs formés/effectif moyen)	%	66	56	100 %	
Taux de formation moyen (nombre moyen heures de formation par collaborateur)		5	9	100 %	
Total des heures de formations dispensées	Heures	7392,5	7966	100 %	
Heures de formation sécurité dispensées		3317,5	4104	100 %	

Le périmètre comprend toutes les sociétés à l'exception de Champenois Collectivités acquise au cours de l'année

INTITULÉ	UNITÉ	2021	2022	TAUX DE COU- VERTURE 2021	ENGAGE- MENT 2023
ENVIRONNEMENTAL					
UTILISATION DES RESSOURCES					
Occupation des sols	Hectares	11,38	12,35	100 %	
Electricité	mWh	4 514,79	4 015,24	100 %	3 900
Gaz	mWh	3 785,14	3 203,68	100 %	3 100
Carburant	m ³	9 743,30	158	100 %	150
CHANGEMENT CLIMATIQUE					
Emissions annuelles totales CO ₂		4 098,45	1 365,87	100 %	1 256
Emissions CO ₂ électricité	T eqCO ₂	270,44	208,79	100 %	200
Emissions CO ₂ gaz		810,02	672,77	100 %	651
Emissions CO ₂ carburant		3 018	484,31	100 %	405

INTITULÉ	UNITÉ	2021	2022	TAUX DE COU- VERTURE 2021	ENGAGE- MENT 2023
SOCIÉTAL					
SATISFACTION CLIENT					
Indice de satisfaction client chez Jardisplay	Moyenne des résultats par trimestre sur 100	62	64	100%	65
Baromètre de satisfaction cross canal chez Bricoland	Moyenne des résultats par trimestre sur 10 000	5 571	6 013	100%	6 000
Avis clients vérifiés Raviday	Score sur 10	9,4	9,5	100%	9,5
Avis clients vérifiés Valentin	Score sur 5		4,3	100%	4,4

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 1er janvier au 31 décembre 2022. Conformément à la réglementation, les données sont présentées à l'échelle consolidée. L'analyse des risques couvre 100 % des effectifs consolidés. Les effectifs de la société Champenois Collectivités acquise en 2022 seront donc intégrés 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 calcul des émissions de GES

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

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

TABLE DES FACTEURS D'ÉMISSION		
FACTEUR D'ÉMISSION	VALEUR	UNITÉ
Électricité	0,052	kgCO ₂ e/kWh
Gazole	3,1	kgCO ₂ e/L
Essence SP 95-98	2,7	kgCO ₂ e/L
SP 95-E 10	2,7	kgCO ₂ e/L
SP 95	2,7	kgCO ₂ e/L
SP 98	2,7	kgCO ₂ e/L
Essence E85	1,11	kgCO ₂ e/L

Abréviations

a

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

AT Accident du Travail

c

CA Chiffre d'Affaires

CDD Contrat à Durée Déterminée

CDI Contrat à Durée Indéterminée

CSE Comité Social et Economique

d

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

e

ESAT Etablissement et Services
d'Aide par le Travail

ETP Equivalent Temps Plein

EFJ Entretien Forfait Jours

EAP Entretien Annuel de
Performance

EP Entretien Professionnel

g

GES Gaz à Effet de Serre

GIEC Groupe d'experts
intergouvernemental sur
l'évolution du climat

m

m³ Mètres cubes

mWh MégaWatt-heure

o

OTI Organisme Tiers
Indépendant

p

PEB Produit en Bretagne

PEFC Programme de reconnaissance
des certifications forestières

q

QVCT Qualité de Vie et Conditions
de Travail

r

RGPD Règlement Général sur la Protection
des Données

RSE Responsabilité Sociétale
de l'Entreprise

s

SI Système d'Information

t

t eqCO₂ Tonne équivalent en dioxyde de carbone

TF Taux de Fréquence

TG Taux de Gravité



SOFIA

Société
Financière
Atlantic

SA SOFIA

2 rue Georges Clémenceau
CS 60089 - 44600 SAINT-NAZAIRE