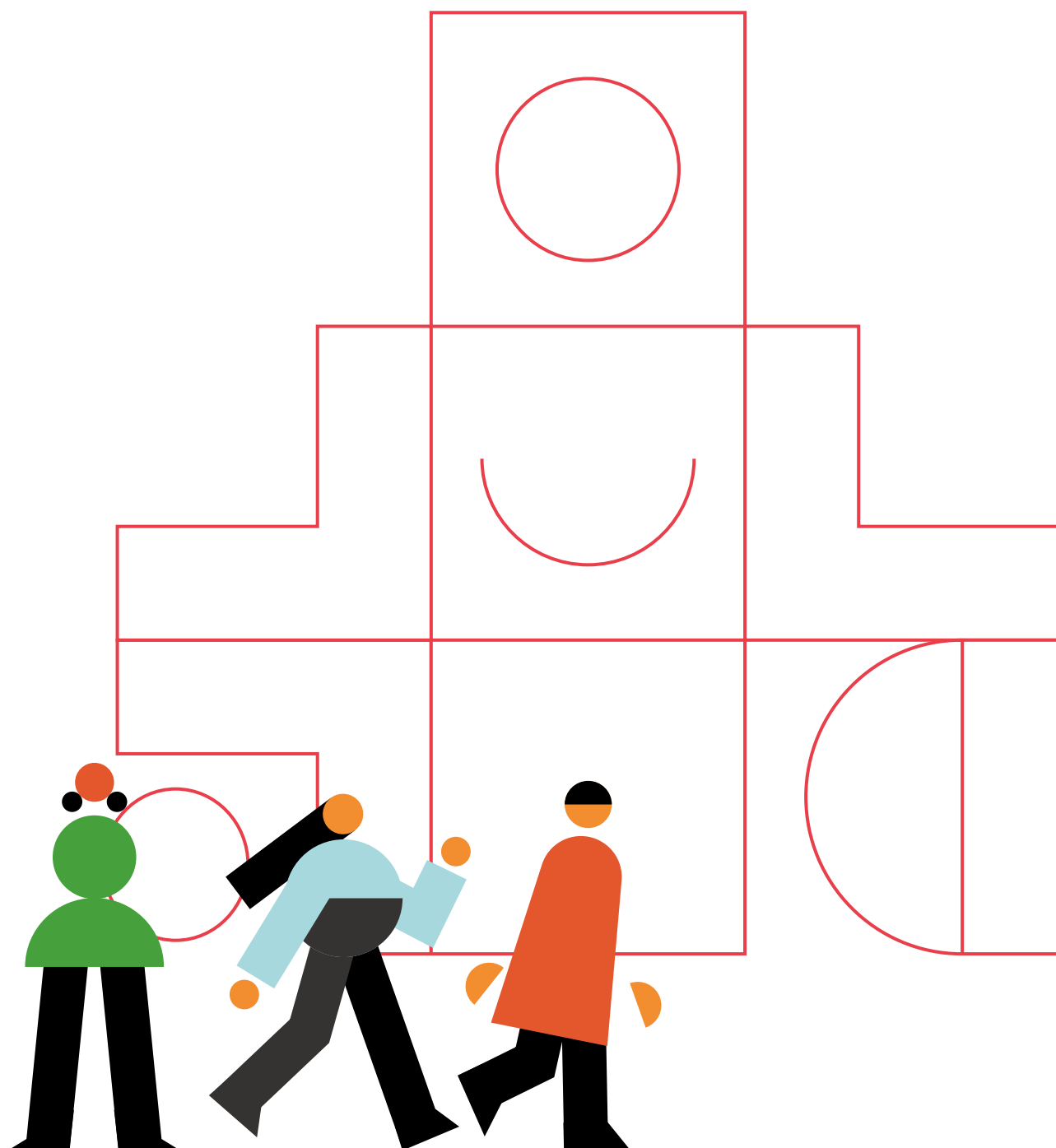


Déclaration de performance extra financière 2024



SOFIA

Société
Financière
Atlantic

3 Le mot du Président

4 Les enjeux et la maîtrise du risque RSE

12 La politique de gouvernance

Le Conseil de Famille
Le Conseil d'Administration
Le Comité stratégique
L'équipe de Direction et le Directeur Général
Les objectifs de développement durable et Sofia
Le modèle d'affaires

23 La démarche responsable du Groupe : axe social

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 diversité

31 La démarche responsable du Groupe : axe environnemental

La stratégie climat
La stratégie Énergie et Bâtiment
La gestion des déchets
Les risques de pollution liés aux produits
Les opportunités en matière d'achat
et d'utilisation de matières premières

37 La démarche responsable du Groupe : axe sociétal

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

41 La synthèse des indicateurs

44 La méthodologie

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

46 Abréviations



Le mot du Président

Chaque année, depuis maintenant 5 ans, nous vous présentons dans ce rapport nos réalisations sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

À travers ce document, vous découvrirez non seulement nos réalisations, mais aussi nos ambitions pour l'avenir. Nous avons mis en place des initiatives concrètes qui visent à réduire notre empreinte carbone, à promouvoir la diversité et l'inclusion, à garantir une gouvernance transparente et éthique.

Chaque action que nous entreprenons est guidée par notre conviction que le changement est possible et que nous avons le pouvoir d'inspirer nos collègues et partenaires à faire de même.

Nous sommes fiers des progrès réalisés dans nos activités que nos clients et nos partenaires économiques nous reconnaissent. Nous prenons conscience de ce temps d'avance qui nous place déjà aux avant-postes sur nos métiers, sur un chemin que nous savons encore long.

**Chaque action compte et nous sommes déterminés
à continuer sur cette voie, avec l'ensemble de nos
collaborateurs avec lesquels nous avons depuis toujours
tissé une relation de grande confiance et de progrès.**



Comment avancer dans une voie aussi ambitieuse sans le soutien sans faille de nos actionnaires familiaux pour lesquels nous avons le plus grand respect et la reconnaissance des moyens qu'ils mettent à la disposition de l'entreprise pour en faire une référence.

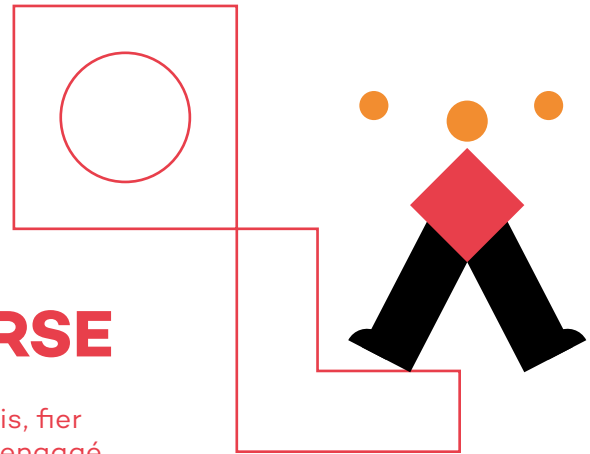
Notre Groupe porte des valeurs qui donnent de l'énergie à chacun de nos actes quotidiens, notre souci de rendre nos impacts plus doux à notre planète. Nos progrès nourrissent nos motivations et donnent des ailes à nos aspirations pour contribuer à rendre notre monde plus durable.

Jean-François LE BIEZ
Président du Conseil d'Administration

01

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 50 ans, nos valeurs et nos principes d'actions rejoignent ceux du Développement Durable et de la RSE.



Nous publions aujourd'hui notre cinquième Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) qui concerne l'année 2024. S'appuyant sur la démarche initiée en 2023, la norme ISO 26 000 et les documents de références applicables à un Groupe de notre taille, l'année 2024 nous a permis :

- De consolider notre état des lieux des risques et impacts ESG pouvant nous affecter dans le futur ;
- De concrétiser notre vision stratégique dans des engagements RSE précis et ambitieux ;
- D'initier de nouvelles thématiques (changement climatique, etc.) autour d'un périmètre maîtrisable, ayant vocation à s'étendre au fur et à mesure du temps à l'ensemble des activités ;
- Et de lancer un vaste chantier lié à notre patrimoine immobilier, pour renforcer la performance énergétique de nos bâtiments, répondre aux diverses obligations réglementaires (décret tertiaire, etc.) et étudier le développement potentiel d'une production d'énergie renouvelable maîtrisée, en toiture et en ombrière.

Au-delà, le Groupe Sofia a continué son travail historique autour de ses ressources humaines et de sa Gouvernance.

Si le travail de préparation à la CSRD s'est poursuivi en 2024, les récentes annonces de la Commission européenne concernant l'évolution du cadre de reporting (Directives OMNIBUS) viendraient modifier les obligations de reporting futures du Groupe Sofia. Nous restons ainsi en attente des dispositions définitives pour analyser et mettre en œuvre notre conformité au futur cadre CSRD ou au cadre de reporting volontaire.

Dans un monde qui connaît de profondes mutations sociales, sociétales et même géopolitiques, et où chacun peut mesurer les conséquences du changement climatique, la poursuite de notre démarche RSE constitue le socle de notre résilience, alignée sur nos valeurs. Le Groupe Sofia confirme ainsi ses engagements et sa volonté de continuer à améliorer ses futures DPEF / rapports de durabilité. Le Groupe Sofia reste convaincu qu'un modèle d'affaires performant ne peut s'entendre que s'il allie l'excellence financière aux exigences de développement durable.

MÉTHODOLOGIE

Le Groupe Sofia a lancé en 2023 une large démarche de remise à jour de sa stratégie RSE. Les travaux préparatoires réalisés ont été enrichis et complétés en 2024 pour intégrer un ensemble de thématiques nouvelles (notamment en lien avec les normes ESRS). À l'occasion de ces travaux, le Groupe Sofia a intégré un certain nombre de principes directeurs permettant de s'approcher du cadre de la double matérialité. Dans ce cadre, le Groupe a interrogé ses principales parties prenantes et maintenu ce dialogue en 2024 avec les clients les plus avancés sur certaines thématiques.

NB : Sous réserve de la confirmation de l'évolution des normes européennes de reporting annoncées en février 2025, le Groupe Sofia ne serait plus concerné par l'obligation de reporting CSRD.

Pour la définition de sa stratégie RSE, telle que présentée dans ce document, le Groupe Sofia a ainsi :

- Réalisé une cartographie précise des parties prenantes pertinentes pour l'ensemble de ses activités ;
- Mandaté un cabinet indépendant pour administrer des questionnaires personnalisés portant sur les

actions, enjeux, attentes et ambition de chaque partie prenante en matière de RSE ;

- Réalisé plus de 65 entretiens d'environ une heure, aussi bien avec des collaborateurs du Groupe Sofia que des représentants de 14 parties prenantes externes (clients BtoB et grand public, franchiseurs, fournisseurs, partenaires financiers, organisations professionnelles, etc.) ;
- Intégré un ensemble d'analyses documentaires complémentaires portant sur les politiques et engagements de nos parties prenantes ainsi que les meilleures pratiques de nos différents secteurs d'activités ;
- Procédé à des études thématiques sur les attentes des consommateurs, les obligations réglementaires en matière de bâtiments, de gestion des déchets, d'énergie, de gestion de l'eau, etc.

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

MATÉRIALITÉ

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

En 2024, ce travail a été complété par :

- Des échanges plus poussés autour de la décarbonation et de l'éco-conception avec certains de nos clients BtoB ;
- Des ateliers de travail spécifiques autour des risques ESG et des engagements RSE à 2030, regroupant les principaux cadres dirigeants du Groupe ;
- Un séminaire regroupant les principaux managers du Groupe Sofia, dédié à la présentation des grands enjeux RSE du Groupe et à la co-construction des engagements et des plans d'actions au travers d'ateliers ;
- Des ateliers spécifiques autour de la décarbonation pour l'activité Obyo.

Un Comité de pilotage RSE, composé du Président, du Directeur Général, du Directeur Délégué, de la Directrice des Ressources Humaines et de la Directrice Performance, Data et des Systèmes d'Information, assisté d'un cabinet conseil indépendant, a dirigé l'ensemble de cette démarche et a in fine évalué les informations afin de tirer les conclusions sur l'importance relative des différentes thématiques ESG pour le Groupe Sofia.

Le Groupe Sofia a ainsi pu estimer et confronter, en interne et en externe, ses principaux impacts, enjeux et risques potentiels en matière d'ESG. Un dialogue continu avec nos parties prenantes éclaire nos décisions stratégiques, nos opérations quotidiennes, notre modèle d'affaires et nos efforts en matière de développement durable. En ce qui concerne nos clients en particulier, nous évaluons en permanence leurs besoins afin de nous adapter à l'évolution des demandes du marché. Les points de vue et les intérêts de nos principales parties prenantes sont continuellement discutés en interne lors de réunion du Comité de pilotage RSE. Les principales conclusions pour le Groupe Sofia sont partagées avec les principaux cadres de l'entreprise au moins une fois par an de manière formalisée. De nombreux échanges informels viennent compléter cette démarche. Le Conseil d'Administration est informé régulièrement afin de garantir une action rapide et une évolution continue de notre stratégie et de notre modèle économique.

Le travail réalisé en 2023 et 2024 s'est concrétisé par la production d'une matrice de matérialité remise à jour et à l'identification de ses priorités et de ses premiers engagements.

En parallèle, les membres du Conseil d'Administration du Groupe Sofia et son Comité RSE ont été formés en 2024 aux principaux impacts réglementaires de la CSRD et des autres textes français et européens s'appliquant au Groupe. Les conclusions des travaux menés en 2023 et 2024 ont été présentées au Comité RSE du Conseil d'Administration le 29 avril 2025.

Le Groupe Sofia prévoit de reprendre et compléter ces éléments dans les prochaines années, en fonction des évolutions du cadre réglementaire, et au plus tard dans trois ans.



ANALYSE ET MITIGATION DES RISQUES

Le Groupe Sofia a procédé en 2024 à une première cartographie de ses risques ESG, compte tenu de la probabilité de leur survenance, de leur portée, de leur échelle et de leur caractère irrémédiable. Le Groupe a

ainsi identifié les principaux risques qui pourraient avoir une incidence négative sur son activité, sa réputation, sa situation financière, ses résultats, sa valorisation future ou ses perspectives de développement.

10 PRINCIPAUX RISQUES ESG

CATÉGORIE ESG	NOM DU RISQUE	MOYENS DE MAÎTRISE ACTUELS	MOYENS DE MAÎTRISE PLANIFIÉS
Environnement	Adaptation au dérèglement climatique & résilience (OPEX/CAPEX, catastrophe naturelle...)	Étude Bâtiment lancée en 2024 & planification des travaux d'adaptation pour 6 sites prioritaires	2025 - Définition d'un nouveau standard du Groupe Sofia pour les futurs bâtiments, y compris au niveau de l'endroit d'implantation 2025 et suivantes - Extension de la planification des travaux à d'autres sites du Groupe
Environnement	Mitigation des émissions de gaz à effet de serre	Mesure des émissions de gaz à effet de serre pour les scopes 1 & 2 sur l'ensemble du Groupe et scope 3 pour les activités d'hygiène et équipement de la restauration Définition d'une stratégie climat / bas-carbone pour les activités d'hygiène et équipement de la restauration Réduction empreinte carbone en privilégiant les fabrications françaises et européennes / Suivi des évolutions en matière de logistique / Préférence donnée aux véhicules et engins hybrides et électriques / Livraisons à vélo lorsque c'est possible	2025 - Mesure des émissions de gaz à effet de serre sur les 3 scopes, pour les activités robinetterie 2026 / 2027 - Mesure des émissions de gaz à effet de serre sur les 3 scopes, pour l'ensemble du Groupe et définition de stratégie climat / bas-carbone pour chaque activité et plan d'actions complémentaire À partir de 2025 - Pédagogie de l'ensemble de la chaîne de valeur à mener / Arbitrage fournisseurs en fonction de leur performance GES et de la sensibilité des clients
Environnement	Maîtrise des coûts énergétiques	Étude Bâtiment lancée en 2024 / Étude pour la production d'énergie renouvelable / Préparation à l'entrée en vigueur du décret tertiaire	2025 - Planification des travaux d'efficacité énergétique en cours pour les sites prioritaires Sensibilisation des collaborateurs et vigilance quant à l'éclairage et au chauffage Déploiements progressifs de nouveaux moyens de suivi (GTC / GTB) et de contrôle
Environnement	Biodiversité : Incidences et dépendances sur les services écosystémiques	Diversification des sources d'approvisionnement, plus locales et responsables à travers des partenariats favorisant la filière française du vivant	Plan complet de gestion de l'eau Sensibilisation des clients finaux
Environnement	Sourcing durable et économie circulaire	Suivi des évolutions et des innovations en matière de traitement et de valorisation des déchets Étude de nouveaux modèles autour de produits locaux et du ré-emploi	À partir de 2025 - Mise en place progressives des logiques d'ACV (Analyse du Cycle de Vie) et d'éco-conception, en commençant par Racoplast puis extension aux autres activités Sensibilisation des clients

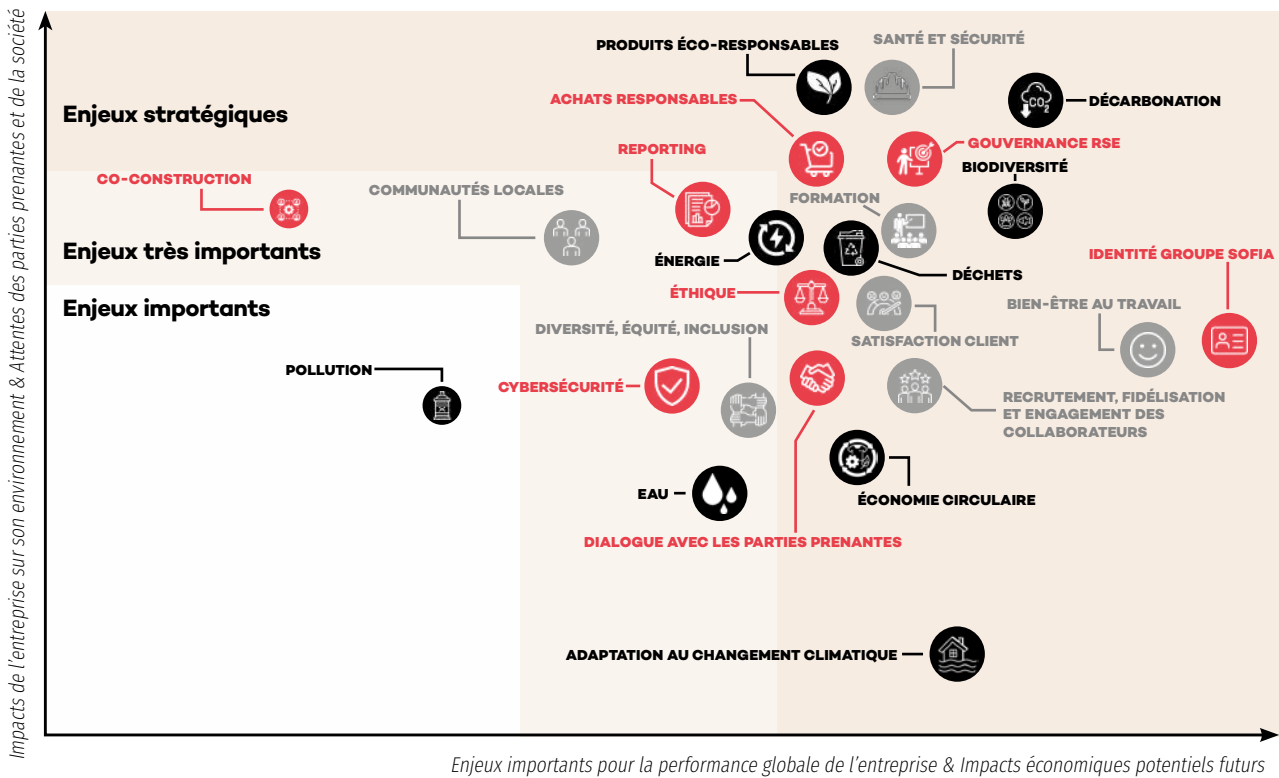
CATÉGORIE ESG	NOM DU RISQUE	MOYENS DE MAÎTRISE ACTUELS	MOYENS DE MAÎTRISE PLANIFIÉS
Social	Recrutement, fidélisation et engagement des collaborateurs	Vigilance particulière lors du recrutement / Réalisation de contrats d'alternance / Recrutements durables sur tous les postes le permettant / Parcours d'intégration / Gestion des carrières et des mobilités / Gestion de la diversité / Politique de formation / Développement de la marque employeur Groupe de travail interne lancé sur le sujet en 2024	2025 - Formalisation de la politique de mobilité au sein du Groupe 2026 - Déploiement du logiciel de on boarding
Social	Bien-être au travail	Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et fiche entreprise / Écoute et dialogue / Communication interne digitalisée / Démarche de prévention engagée / Index Égalité hommes/femmes Groupe de travail interne lancé sur le sujet en 2024	2025 - Identification et prévention de l'absentéisme pour raison de santé 2026 - Déploiement de l'engagemètre Zest sur la filiale Obyo 2026 - Mise en place d'un questionnaire en ligne anonyme aux collaborateurs permettant d'évaluer leur Qualité de Vie au Travail, leur santé physique et mentale et proposition d'activités adaptées chez Bricoland et Jardisplay
Social	Évolution des attentes sociales et sociétales	Renforcement de la politique RSE / Étude de nouvelles activités, plus durables / Fort maillage du territoire / Adaptation des activités aux nouveaux modes de consommation / Gestion de la relation client	2025-2027 - Sensibilisation des collaborateurs à la RSE et aux enjeux climatiques
Gouvernance	Achats responsables	Initiation d'un projet de formalisation d'une politique d'achats responsables, d'un guide ESG fournisseur et de la formation des acheteurs	À partir de 2025 - Formalisation d'une politique d'achats responsables, d'un guide ESG fournisseur et d'une formation des acheteurs
Gouvernance	Sécurité des installations, des infrastructures numériques et des collaborateurs	Respect des normes de construction et d'entretien / Formation des collaborateurs aux risques électriques / Suivi et prévention des risques cyber par la DSI	À partir de 2025 - Suivi de la réglementation européenne sur la protection des données (RGPD) par la déléguée à la protection des données

Cette analyse de risques est un outil de pilotage complémentaire de la démarche RSE. Elle doit donner lieu en 2025 à une structuration des actions de maîtrise à développer ou à déployer (via plan d'actions associés).

NB : D'autres risques non identifiés, non matérialisés, ou considérés aujourd'hui comme non significatifs ou émergents pourraient exister et avoir un impact négatif sur le Groupe, ses activités, sa réputation ou ses résultats financiers futurs, à moyen et long terme. Cette analyse de risques est valable à la date de publication et s'appuie sur les éléments financiers, environnementaux, géopolitiques et macro-économiques disponibles.

MATÉRIALITÉ

Une première matrice de matérialité a été définie en 2023. Elle a été en partie remise à jour en 2024 pour intégrer le travail réalisé. La production d'une matrice complète de double matérialité a été suspendue, dans l'attente des évolutions réglementaires.



SUJETS MATÉRIELS POUR LE GROUPE 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	

DÉTAILS DES DIFFÉRENTS ENJEUX POUR LE GROUPE SOFIA

Décarbonation	La décarbonation est un enjeu stratégique pour les entreprises du retail, face aux exigences croissantes des consommateurs et des régulations environnementales. Elle nécessite une connaissance fine de la chaîne de valeur et la mise en place de solutions durables à chaque étape (conception, achat, transport, vente physique et en ligne, fin de vie) pour contribuer à la réduction des émissions de carbone.
Biodiversité	La plupart des activités du Groupe Sofia s'appuie sur des services écosystémiques (utilisation de bois et autres matériaux vivants, vente de plantes et d'animaux, etc.). La préservation de la biodiversité, le bien-être animal et la mise en œuvre d'un sourcing plus durable sont des priorités pour la pérennité économique du Groupe.
Déchets	Les activités du Groupe engendrent un certain volume de déchets, poussant à l'adoption de pratiques de réduction, de réutilisation et de recyclage à toutes les étapes de la chaîne de valeur. Une gestion responsable des déchets permet de limiter l'impact écologique tout en optimisant les coûts.
Économie circulaire	La fin de vie des produits vendus engendre des impacts écologiques importants. De nouveaux modèles économiques favorisant le recyclage et le réemploi se développent pour de nombreuses familles de produits liées aux activités du Groupe Sofia.
Produits responsables	Les démarches d'éco-conception, de mesure des impacts environnementaux des produits vendus et de sourcing responsables permettent de proposer des produits plus en adéquation avec les attentes des consommateurs BtoC comme BtoB en réduisant les impacts du Groupe. Elles nécessitent la sensibilisation et l'implication de l'ensemble de la chaîne de valeur.
Santé & Sécurité	La santé et la sécurité des collaborateurs sont des enjeux fondamentaux pour les entreprises du Groupe, garantissant un environnement de travail sûr et épanouissant. Cela inclut la mise en place de mesures préventives, de formations et de protocoles adaptés aux risques spécifiques. Assurer la sécurité des collaborateurs renforce leur bien-être, améliore la productivité et contribue à une culture d'entreprise responsable.
Bien-être au travail	Le Groupe Sofia met en œuvre un cadre de travail agréable, sain, respectueux et propice à l'épanouissement personnel et professionnel de ses collaborateurs.
Recrutement, fidélisation et engagement des collaborateurs	Le Groupe Sofia investit dans le développement de sa marque employeur, au-delà de l'image des franchises de ses magasins. Son positionnement local, son actionnariat familial et sa politique RSE sont au cœur d'une politique de recrutement cherchant à engager et fidéliser les talents.
Formation	La fidélisation des collaborateurs, mais aussi l'adaptation à un monde en plein bouleversement conduit le Groupe Sofia à mettre en œuvre des plans de formation importants, répondant aux attentes de ses collaborateurs et aux enjeux business futurs.
Satisfaction client	La satisfaction de nos clients, BtoC comme BtoB, est la meilleure garantie de pérennité de nos activités. Au-delà, elle se veut une réponse ambitieuse aux efforts que chaque entreprise doit entreprendre face à des enjeux sociétaux nouveaux (climats, biodiversité, etc.).
Gouvernance RSE	Le Groupe Sofia respecte les meilleures pratiques de Gouvernance RSE et va au-delà de ses obligations réglementaires pour garantir un niveau de transparence vis-à-vis de ses structures internes comme de ses parties prenantes.
Identité du Groupe Sofia	L'identité familiale du Groupe Sofia est au cœur de ses valeurs et de sa stratégie. Elle lui permet d'avoir une approche qui privilégie la construction de valeur sur le long-terme et une agilité face aux événements et aux évolutions réglementaires.
Éthique	Le Groupe Sofia garantit une conduite responsable et transparente dans toutes ses activités. Il respecte les normes légales, les principes d'équité et la promotion de pratiques commerciales honnêtes. Notre démarche éthique vise à conserver la confiance des consommateurs, de nos partenaires et de nos collaborateurs.
Achats responsables	Du fait de nos volumes d'achats directs et indirects, le Groupe Sofia se doit de garantir des pratiques d'approvisionnement respectueuses de l'environnement et des droits humains. Cela inclut la sélection de fournisseurs engagés dans des démarches durables et éthiques.

AXES PRIORITAIRES

Le Groupe Sofia a défini en 2023, à partir de ses enjeux, 6 axes de travail prioritaires pour la période 2023 – 2030, traduits en 2024 par un ensemble d'engagements.



1

PATRIMOINE ET RÉSILIENCE IMMOBILIÈRE

- Développer une politique énergétique pour les sites du Groupe :
 - Faire baisser la consommation énergétique moyenne du parc immobilier ;
 - Étendre l'éclairage LED ;
 - Développer des bornes de recharge pour favoriser la mobilité décarbonée ;
 - Augmenter la part d'énergie consommée provenant de sources renouvelables.
- Réaliser une étude de résilience du patrimoine.

2

PRODUITS RESPONSABLES ET ÉCO-CONCEPTION

- Élaborer notre politique d'achats responsables, intégrer nos fournisseurs à la démarche et sensibiliser les collaborateurs concernés ;
- Renforcer l'impact positif de nos activités ;
- Développer l'éco-conception et mesurer les impacts des produits les plus vendus via des Analyses de Cycle de Vie, en lien avec nos fournisseurs.

3

SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- Créer un cadre de travail propice à la fidélisation de nos collaborateurs :
 - Repenser le cadre de travail, en fonction de chaque activité, pour améliorer la qualité de vie au travail ;
 - Améliorer la communication interne, la transversalité, la mobilité et la visibilité du Groupe Sofia autour de la raison d'être familiale ;
 - Améliorer nos procédures de recrutement (réduction des délais, attractivité, image du métier auprès des jeunes) ;
 - Étendre nos enquêtes internes pour intégrer de nouvelles thématiques.
- Garantir la sécurité de nos collaborateurs en renforçant encore la prévention :
 - Co-construire des plans d'actions sécurité dans l'ensemble des établissements ;
 - Définir une politique sécurité globale et par entité ;
 - Assurer 100 % de formation théorique sur la prévention et les risques d'accident de tous les nouveaux embauchés, et poursuivre la formation des acteurs opérationnels sur leur rôle en matière de santé et sécurité au travail.
- Renforcer nos actions de lutte contre toute forme de discrimination, pour nous et notre chaîne de valeur :
 - Co-construire 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 ;
 - Assurer une garantie salariale homme/femme dans chaque filiale du Groupe ;
 - Faciliter la remontée des discriminations ou harcèlements via un processus formalisé et communiqué.
- Atteindre et standardiser une qualité de service mettant la satisfaction client au centre.

4

DÉCARBONATION ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

- Mesurer et faire baisser les émissions de gaz à effet de serre, en alignant la démarche sur les Accords de Paris ;
- Sensibiliser les collaborateurs à la RSE et aux enjeux climatiques.

5

IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET BIODIVERSITÉ

- Optimiser le cycle de l'eau :
 - Baisser notre consommation totale d'eau, via des systèmes d'arrosages sobres ;
 - Co-construire des solutions concrètes avec les collaborateurs, notamment dans nos jardineries.
- Contribuer à la préservation de la biodiversité :
 - Promouvoir la connaissance de la biodiversité pour nos collaborateurs et nos clients ;
 - Analyser nos dépendances à la biodiversité et produire une stratégie ;
 - Biodiversité, intégrant les impacts de notre chaîne de valeur quand cela est possible.
- Gérer nos déchets :
 - Réduire nos déchets d'emballage ;
 - Sensibiliser nos responsables de site à la gestion durable des déchets.

6

VALEURS FAMILIALES ET DÉVELOPPEMENT DU COLLECTIF

- Renforcer l'impact positif de nos activités ;
- Renforcer encore notre approche éthique et la lutte contre toute forme de corruption ;
- Intégrer la performance ESG dans la politique de rémunération de l'entreprise ;
- Renforcer et promouvoir l'identité du Groupe Sofia.

L'année 2025 permettra de définir des objectifs chiffrés précis et des indicateurs de suivi. Ces indicateurs seront complétés progressivement, en parallèle de la conception des plans d'actions thématiques.

LA RSE EN 2025 POUR SOFIA



Un suivi attentif des évolutions du périmètre réglementaire concernant la RSE, en France et en Europe.



La réalisation d'un bilan carbone sur les 3 scopes pour nos métiers de robinetterie industrielle avec une première stratégie climat alignée sur les Accords de Paris pour ce périmètre.



La planification des travaux de performance énergétique pour 6 sites prioritaires.



La déclinaison de nos engagements en objectifs à 2030, plans d'actions et indicateurs de suivi.



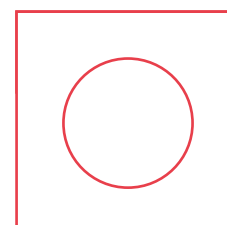
Le déploiement d'un ensemble de bornes de recharge pour véhicules électriques sur l'ensemble de nos sites BtoC.



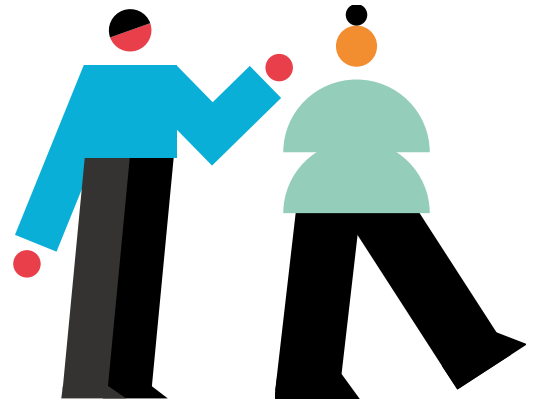
La mise à jour de nos codes de conduite internes (charte éthique, charte RSE fournisseurs, etc.).



Le début du déploiement de nos axes stratégiques dans nos différentes activités.



02



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 4 organes principaux : un Conseil de Famille, un Conseil d'Administration, un Comité Stratégique et une équipe de Direction animée par un Directeur Général.



LE CONSEIL DE FAMILLE

Le Groupe Sofia est détenu 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 du Groupe 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 de notre engagement. Nous agissons tous avec transparence, éthique et exemplarité. »

Les sujets prioritaires de l'année 2025 restent : la transmission et l'évolution du projet collectif des actionnaires en intégrant si possible 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 10 membres : 5 hommes et 5 femmes. En plus du Président du Conseil et du Directeur Général, 4 administrateurs sont issus de la famille et 4 sont indépendants. Le Conseil comprend 1 administrateur de moins de 40 ans, 4 administrateurs entre 40 et 60 ans, 5 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 corrélation 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.

Au-delà, le Conseil d'Administration est assisté de 3 comités :



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 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 RSE (RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE)

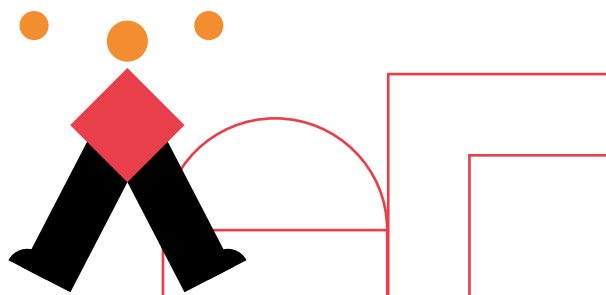
Les principales attributions du Comité sont les suivantes :

- 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.

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.



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 fédérations ou associations professionnelles telles que : TLF, MEDEF, ANDRH, ORIAS, VALHOR, FMB, AGGH, POLYVIA, PROCAMPING et FNMJ.



ÉTHIQUE, RISQUES ET ACHATS RESPONSABLES

Le Groupe Sofia a mis en place un code de conduite interne, des processus 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 le Directeur Général.

Le référent à la protection des données désigné au sein de l'entreprise est la Directrice Performance, Datas et Systèmes d'Information.

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 DPAE (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 (Cegid HR 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. En continue démarche d'évolution et d'amélioration en matière de suivi et prévention des risques cyber, la DSI intègre les sites acquis dans les standards de disponibilités et sécurité du Groupe aussi bien concernant les données que les infrastructures réseaux.

La mise en place de la solution sécurisée centralisée de la gestion des liens data se poursuit toujours tandis que la mise en place d'une solution de téléphonie IP est en cours. Une solution de gestion sécurisée des accès par validation permanente des autorisations est en cours d'étude pour un déploiement à venir.

Ces trois projets sont menés conjointement avec Orange et leurs experts réseaux.

LES ACTIONS

RÉSEAU WIFI/LAN

- **2024** : 100 % des sites historiques sont sur le réseau Wifi/LAN centralisé
- **2024** : Sécurisation active sur l'ensemble des sites
- **2025** : Optimisation de la sécurité des infrastructures
- **2025** : Intégration des derniers sites acquis et évolution/optimisation des infrastructures en place
- **2025** : Déploiement de sécurité conforme aux principes ZTNA (Zéro Trust Network Access) sur les premiers sites (Zéro Trust Network Access)

MISE EN PLACE D'UNE IDENTITÉ NUMÉRIQUE POUR TOUS LES COLLABORATEURS

- **2024** : Déploiement d'une identité numérique sur tous les collaborateurs restants du Groupe avec politique de mot de passe sur l'ensemble des collaborateurs
- **2025** : Renforcement de la politique de mot de passe et des rôles utilisateurs

MISE EN PLACE DE LA GESTION D'ENTRÉES ET DES SORTIES DES COLLABORATEURS

- **2024** : Sur Jardisplay et Bricoland avec mise en place de formulaires digitalisés pour suivre la vie du collaborateur et ses accès aux outils informatiques/digitaux
- **2025** : Automatisation des process d'entrées/sorties sur 1 filiale
- **2026** : Généralisation des automatisations sur l'ensemble des filiales du Groupe

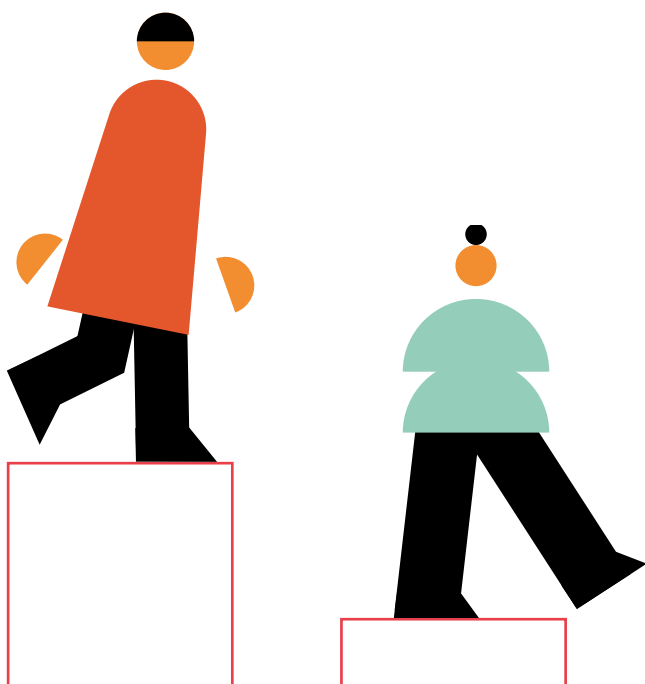
SÉCURISATION DES ACCÈS DES COLLABORATEURS

- **2024** : Mise en place du SSO (Single Sign-On) sur tous les outils compatibles :
 - Un login/mot de passe unique pour plusieurs outils
 - Gestion des accès simplifiée
- **2025** : Finalisation du déploiement SSO sur les outils compatibles (suivant évolutions des applicatifs)
- **2024** : Pare Feux Fortinet déployés et fonctionnels
- **2024** : Pentest réalisé pour tester notre sécurité réseau et sur nos sites internet et application des correctifs recommandés
- **2024** : Mise à jour de l'infrastructure serveur sur des versions actuelles corrigeant de nombreuses failles de sécurité
- **2025** : Audit Cybersécurité permettant l'initiation de la rédaction d'un PSSI (plan de sécurité des systèmes d'information)
- **2026** : Déploiement des solutions de sécurisation des accès types MFA sur les profils applicables

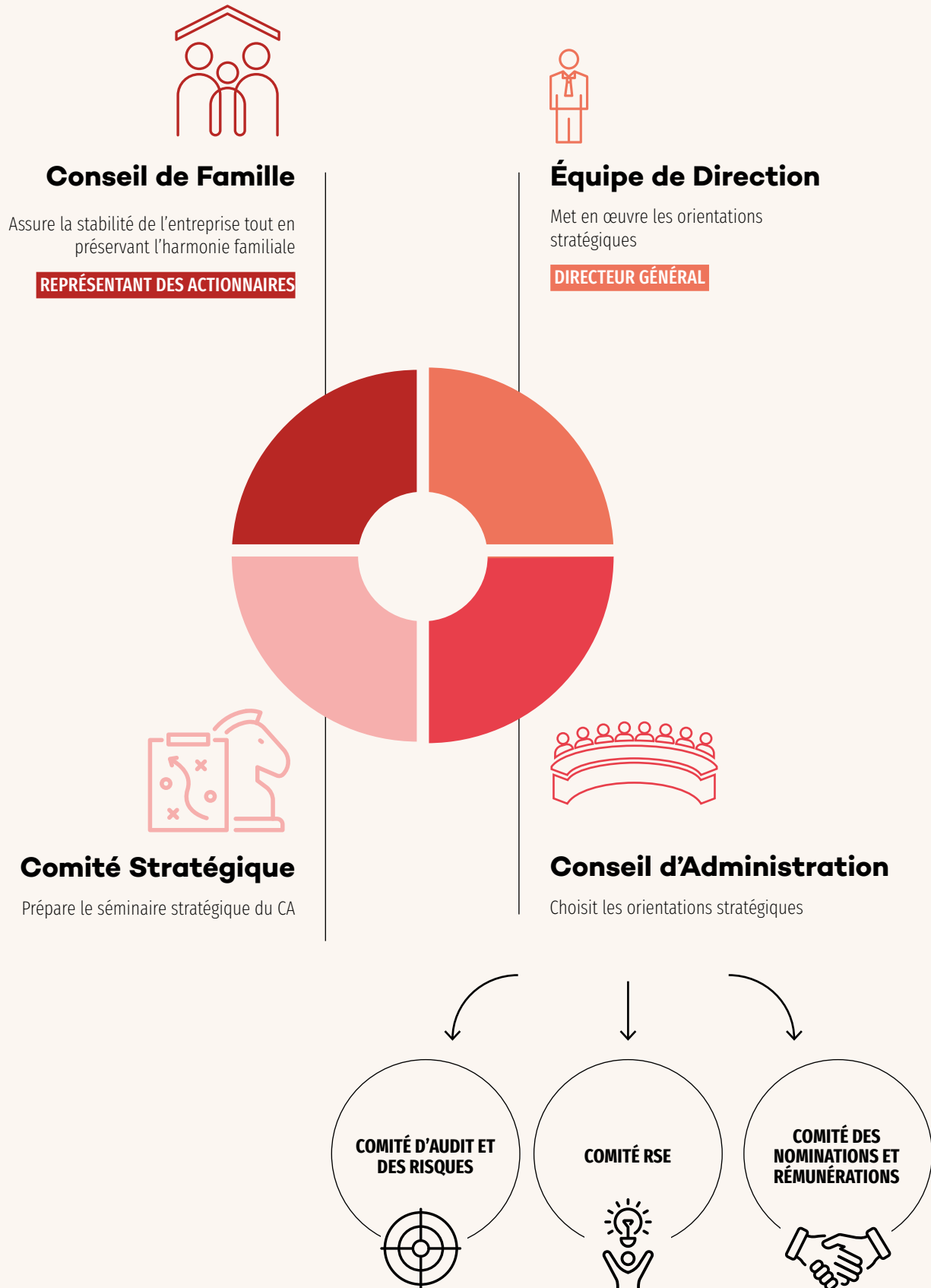
INFRASTRUCTURE & PARC

- **2024** : Sécurisation des alimentations électriques de l'infrastructure avec capacité de fonctionnement hors ligne (Groupe Electrogène)
- **2025** : Accompagnement des équipes sur la mise en place d'un nouvel ERP sur le pôle Robinetterie
- **2025** : Mise à jour de l'outil de gestion de parc et mise en place de ticketing
- **2025** : Mise en place d'outils de supervision permettant l'optimisation des ressources et de la disponibilité
- **2025** : Optimisation et allongement de la durée de vie du parc par le réemploi et le reconditionnement des équipements (batteries, dalles, ...)
- **2026** : Renouvellement du parc serveur Jardisplay

Mise à jour des chartes informatiques du Groupe pour prendre en compte les évolutions des outils, dont l'utilisation des outils IA en 2025.



Le système de gouvernance globale de Sofia



LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET SOFIA

Le Groupe Sofia a souhaité que sa stratégie ESG prenne en compte les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies. Compte tenu de son activité et de sa taille, le Groupe a décidé de concentrer ses actions sur les Objectifs de Développement Durable suivants :

AXES STRATÉGIQUES LIÉS A L'ENVIRONNEMENT



AXES STRATÉGIQUES LIÉS AU SOCIAL



AXES STRATÉGIQUES LIÉS A LA GOUVERNANCE



Au-delà de ces 11 ODD, le Groupe Sofia restera particulièrement attentif à ce que ses activités propres, ainsi que celles de sa chaîne de valeur, ne nuisent pas aux ODD non priorisés.



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 le service. »

LES ACTIVITÉS

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 2024.

LE JARDINAGE

En 2024, **Jardiplay** anime un réseau de 13 magasins franchisés Jardiland, présents principalement dans l'ouest de la France. La clientèle peut accéder, dans ces jardineries d'une surface de 4 500 à 6 500 m², 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 2024 un recul de fréquentation comme tous les domaines touchant à l'équipement de la maison.

Bénéficiant d'une marque reconnue pour son expertise et son sérieux, ainsi que d'une notoriété forte, tant au niveau national que local, les franchises Jardiland ont connu des niveaux d'activité en baisse tout en confirmant leur capacité de résistance dans un contexte difficile (météo défavorable, incertitudes économiques, conflit en Europe...). Pour 2025, même si la prudence reste de mise, une météo plus « normative » pourrait permettre d'enregistrer des tendances plus favorables.



LE E-COMMERCE SPÉCIALISÉ

Raviday est notre filiale e-commerce spécialisée. Elle propose à la vente plus de 4 000 produits en ligne sur cinq sites internet spécialisés, ainsi que sur les plus grandes marketplaces en France, Belgique, Allemagne et Espagne :

- Raviday-piscine.com
- Raviday-barbecue.com
- Raviday-jardin.com
- Raviday-matelas.com
- Raviday-gartenfreizeit.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 3 axes :

- **La meilleure sélection :** Une sélection de produits durables et performants. Le choix le plus large possible ;
- **Le meilleur prix :** Garanti par le remboursement de la différence. Accessible grâce à nos solutions de financement ;
- **Le meilleur service :** Un conseil humain et expert. Solutions de livraison dans les meilleurs délais.

Après une année 2023 où les marchés de Raviday ont été très challengés (inflation, contexte anxigène), en 2024, la saison n'a pas démarré à cause d'une météo estivale qui n'est jamais arrivée.

En 2025, si le soleil est au rendez-vous, nous prévoyons une meilleure tenue des prix, donc des marges.



LA LOGISTIQUE

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 Jardisplay**. 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 2024, a maintenu une performance solide avec une croissance régulière de ses activités de logistique pour les filiales Raviday, Bricoland et Jardisplay. Les perspectives pour 2025 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 NÉGOCE DE PRODUITS D'HYGIÈNE ET D'ÉQUIPEMENT DE LA RESTAURATION

Avec la branche négoce de produits d'hygiène et équipement de la restauration, le Groupe 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 8 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 sur des propositions tarifaires compétitives.

En 2024, Obyo s'est agrandie avec l'acquisition de la société Langle en Touraine. L'année passée a été une période particulièrement favorable avec des marges en croissance et une forte rentabilité. Une croissance de 3 % est attendue sur l'activité commerciale 2025 et le déploiement géographique d'Obyo devrait se poursuivre par des acquisitions dans les années à venir.

Obyo a obtenu 53/100 pour sa première note Ecovadis et a ainsi atteint le niveau « Committed ».



LA LITERIE

Les activités literies se décomposent en deux branches : la **Literie Moënner** produit les sommiers, matelas et têtes de lit proposés à la vente dans les 10 magasins et le site internet sous la marque propre exclusive « **Valentin** ».

Cette unité de fabrication, située à Quimper, d'une surface de 5 000 m², assure la production d'environ 8 000 matelas, 5 000 sommiers et 1 000 têtes de lit par an.

Son atelier de menuiserie a également développé cette année une gamme de meubles spécifique pour la chambre.

Literie Moënner s'appuie sur une équipe expérimentée et un équipement performant pour assurer une production qualitative et flexible, avec la possibilité de réaliser des produits sur-mesure.

Elle exploite également un entrepôt logistique, qui gère le stockage de matières premières et produits finis, ainsi que la préparation/livraison des commandes clients.

Literie Valentin est la société de distribution, qui bénéficie d'un ancrage régional important du fait de son ancienneté de plus de 60 ans.

Ses 10 magasins commercialisent la production de l'usine ainsi que des produits de négoce : linge de lit, oreillers, couettes, accessoires.

Sa clientèle est constituée de particuliers et de professionnels (gîtes, maisons d'hôtes, aménagement bateau et camping-car).

Le positionnement de la marque Valentin, c'est un engagement qui porte sur 4 promesses :

- **La transparence** : Nous sommes fabricant et exposons clairement la composition et les caractéristiques des produits fabriqués dans nos ateliers ;
- **Le juste prix** : Une politique commerciale claire avec des produits au juste prix toute l'année ;
- **Le service** : La satisfaction client est notre priorité grâce à des garanties de qualités sans compromis ;
- **La responsabilité environnementale** : En privilégiant des matières naturelles et/ou recyclables.

Un plan de développement économique et financier a été élaboré en 2024 pour renforcer notre position sur le marché, améliorer notre performance et assurer une croissance durable.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES :

- **Innovation et Qualité** : Investir dans la recherche et le développement pour créer des produits avec des matériaux durables et recyclables dans la mesure du possible. Ceci avec un objectif combiné de haute qualité pour répondre au positionnement de la marque Valentin ;
- **Efficacité Opérationnelle** : Optimiser nos processus de production pour réduire les déchets et innover sur des processus de recyclabilité de ces derniers ;
- **Responsabilité Environnementale** : Adopter des pratiques durables et respectueuses de l'environnement dans toutes nos opérations, de la production à la distribution.

ACTIONS CLÉS

- **Investissement en R&D** : Allouer des ressources pour innover dans les matériaux et les technologies de fabrication afin d'optimiser nos consommations de matières premières et réduire notre empreinte carbone ;
- **Formation et Développement** : Accompagner nos collaborateurs afin de renforcer leurs compétences et leur expertise au travers de la polyvalence métier sur les chaînes de production ;
- **Optimisation de la chaîne de production** : Collaborer avec nos fournisseurs pour améliorer la chaîne d'approvisionnement pour identifier des matériaux recyclables et/ou les plus naturels. Mais aussi la mise en place de cahiers des charges qualité matière pour limiter les rebus en production. Enfin, mettre en place un processus de valorisation des déchets avec la mise en place d'un tri sélectif corrélé à des accords spécifiques avec des sociétés de recyclage ;
- **Marketing et Ventes** : Développer des campagnes de marketing ciblées pour accroître la notoriété de notre marque en ciblant la haute qualité et durabilité de la conception de nos produits.



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 trois marchés complémentaires :

- Les habitants ayant des projets habitat ;
- Les professionnels de l'habitat ;
- Les habitants passionnés de cuisine ou de décoration.

Depuis 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 représente 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 six 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 :

- L'achat en magasin ;
- Le retrait magasin via commande web ;
- Le livré direct en magasin ;
- Le livré web (via entrepôt LM) ;
- Le retrait 2 heures en magasin ;
- La livraison directe du fournisseur aux clients ;
- La livraison directe via les entrepôts LM.

En 2024, Bricoland, fidèle à la philosophie du Groupe, continue de s'engager pour une **transition écologique** et une **économie circulaire** tout en répondant aux attentes de nos clients. Nos actions en matière de développement durable, d'optimisation de l'impact environnemental et d'amélioration continue de la qualité de nos produits contribuent à l'amélioration du quotidien des habitants, tout en préservant notre planète et en soutenant une économie responsable et inclusive.

En 2024, le marché du bricolage est en recul de 7,5 % sur l'ensemble du marché français. Les prévisions pour 2025 annoncent une croissance de 2 %. Bricoland reste optimiste grâce à la fidélisation de ses clients particuliers et l'extension de son offre vers le marché des professionnels, un segment stratégique pour la croissance de l'entreprise.

Nous mettons en place des actions pour capturer ce nouveau marché en offrant des produits et services adaptés aux professionnels tout en consolidant notre base de clients particuliers.



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 18 000 références en stock et 40 000 en catalogue. En complément de son activité traditionnelle de négoce, il propose des services à forte valeur ajoutée, tels que l'outsourcing des achats et de la logistique pour les grands comptes et distributeurs.

Le pôle robinetterie s'appuie sur quatre hubs logistiques (62, 93, 89 et 44) et un atelier de transformation de tubes (thermoformage et travail à façon) de plus de 5 000 m². Il bénéficie d'un portefeuille clients diversifié, comprenant des grandes entreprises, des entreprises de taille intermédiaire (ETI), des petites et moyennes entreprises (PME) ainsi que des artisans, sans oublier ses partenaires à l'export.

Le pôle accélère sa transformation grâce à la montée en puissance de sa nouvelle organisation commerciale (structuration par marché, mutualisation du back-office, recrutement de nouveaux commerciaux), de sa logistique (structuration et renforcement des compétences internes) et de son activité de production (recrutement d'un responsable de production, structuration des services supports et initialisation de démarches d'amélioration de la productivité).

Le secteur anticipe un retour aux volumes de 2019, accompagné d'une baisse des prix et d'une pression accrue sur les marges. Le premier trimestre 2025 confirme cette tendance et s'inscrit dans la continuité du deuxième semestre 2024, avec des projets reportés au second semestre et une activité à l'export en fort ralentissement.



Sofia c'est

844

salariés ETP

12

activités

5

enseignes partenaires

9

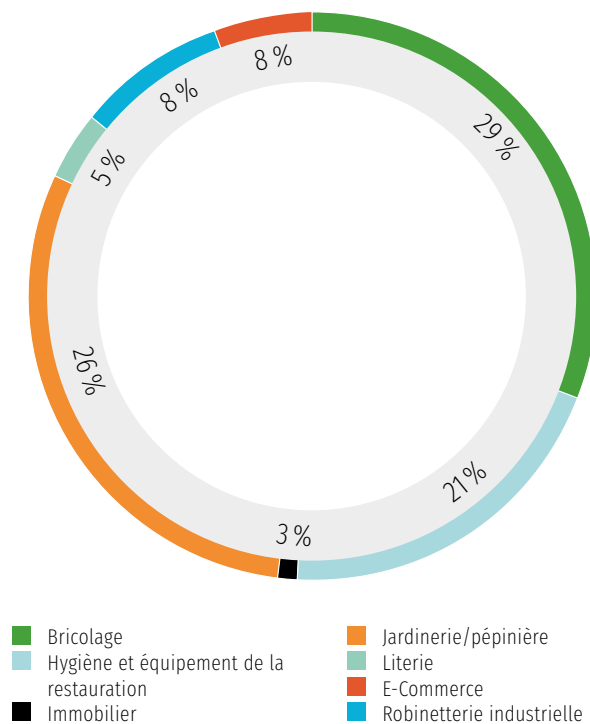
sites e-commerces
spécialisés

53

établissements

Répartition des activités

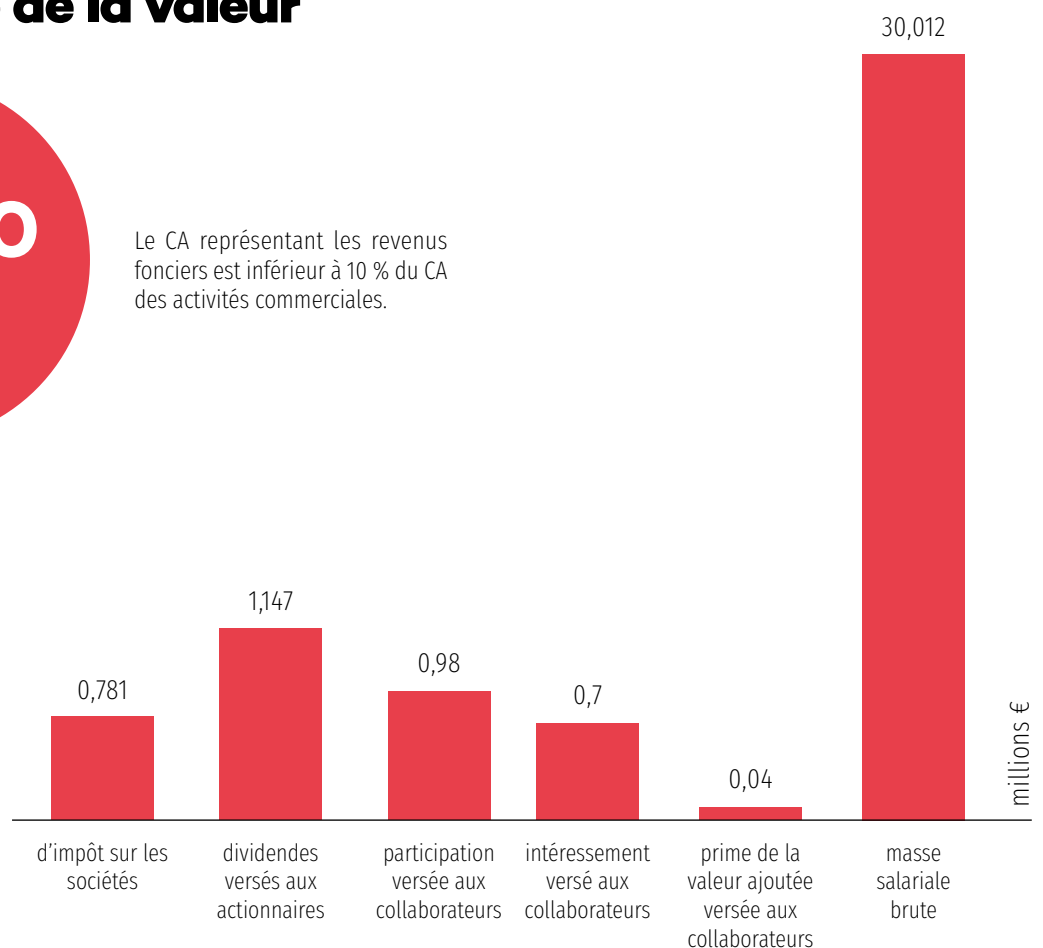
en pourcentage du chiffre d'affaires



Le partage de la valeur

218,60
millions €
de CA consolidé

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

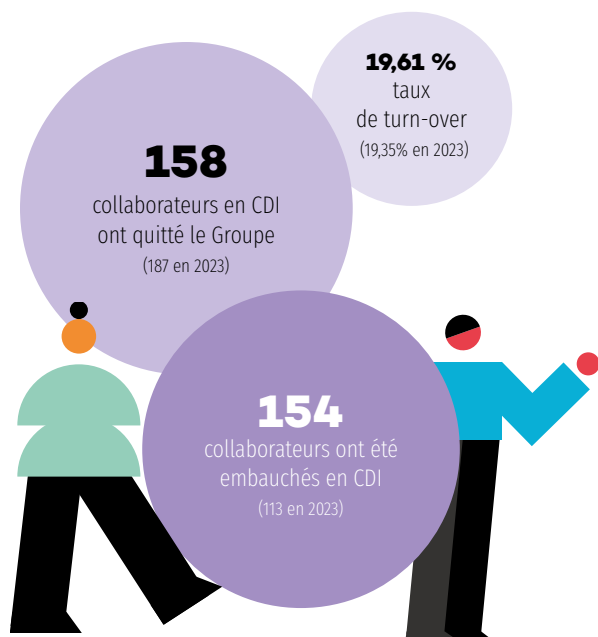


La démarche responsable du Groupe : axe social

Le Groupe Sofia attache une grande importance à l'axe social. Les services généraux sont centralisés au siège : Finance, Ressources Humaines, SI... Ce fonctionnement en équipes 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.

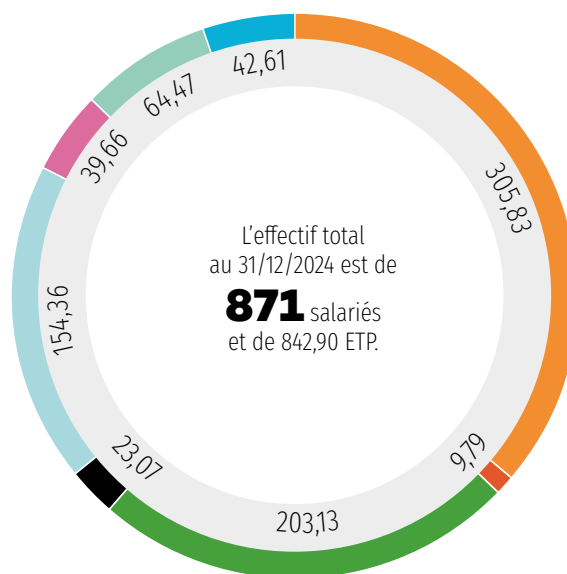
Nous précisons que le périmètre de consolidation exclut des calculs les effectifs appartenant à la société Langle acquise à la fin de l'année 2024.

LES TALENTS ET LA FIDÉLISATION DES COLLABORATEURS



Répartition de l'effectif

ETP moyen annuel



- Bricolage
- Hygiène et équipement de la restauration
- Logistique
- Holding
- Jardinerie/pépinière
- Literie
- E-Commerce
- Robinerie industrielle

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.

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 du Groupe 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, bilans humains...). 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 2024 :



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET LE DIALOGUE SOCIAL

Le Groupe Sofia veille à la 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 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 d'annualisation 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 consiste, pour tous les salariés, en la possibilité de 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 2024, 49 collaborateurs ont accompli du télétravail (47 en 2023).

DIALOGUE SOCIAL

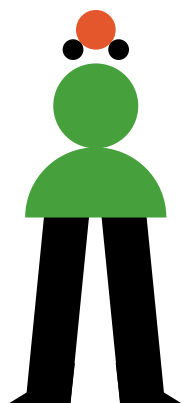
En 2024, le Groupe a maintenu un dialogue social constructif autour de ses 10 CSE. Quelle que soit la situation des filiales, un dialogue de qualité existe entre les équipes, les managers et la Direction des ressources humaines. Une Direction Générale du Groupe accessible reflète un dialogue social de qualité, notamment au cours de réunions sur sites ou à l'occasion de visites d'établissements.

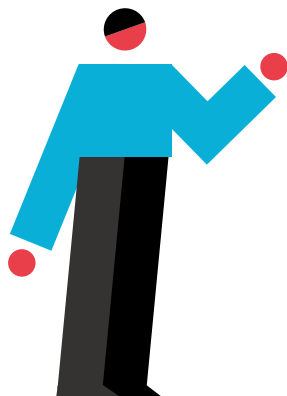
En 2023, le bilan social individuel (ou BSI) a été initié au sein du Groupe. Il s'agit d'un outil de communication RH facultatif et individualisé. Il s'adresse spécifiquement à chaque salarié en reprenant les éléments clés de sa rémunération et les autres avantages dont il a pu bénéficier. Il est également un document essentiel dans la fidélisation des salariés et la valorisation de leurs avantages. En 2025, nous engageons une démarche de dématérialisation du BSI.

En 2024, dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue et de bien-être au travail, nous avons lancé le baromètre d'engagement Zest sur les filiales Bricoland et Jardisplay. Cet outil a pour mission de recueillir les ressentis, les besoins, et les idées de chaque collaborateur, dans le but d'améliorer l'environnement de travail au quotidien. Avec une participation notable de 67 % chez Jardisplay et de 87 % chez Bricoland, les résultats révèlent un haut niveau d'engagement, nous permettant d'obtenir en 2025 un Label qui sera un atout majeur pour valoriser notre marque employeur. L'analyse des résultats a permis d'engager des actions concrètes sur la cohésion, sur le développement de carrière et sur l'environnement de travail des collaborateurs. Cette enquête de l'opinion interne sera reconduite en 2025.

BILAN DES ACCORDS

De nombreux accords collectifs ont été conclus au sein du Groupe, souvent de manière spécifique et adaptés 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). En 2024, le Groupe Sofia a également mis en place un Compte Épargne-Temps (CET) qui est une solution flexible et personnalisable. Grâce à ce nouvel avantage social, chaque collaborateur peut choisir





d'accumuler des droits à congés rémunérés, puis les utiliser comme il le souhaite. Ce dispositif s'adapte aux différentes étapes de la vie du collaborateur, offrant la liberté d'utiliser son capital temps en fonction de ses priorités : plus de temps pour lui, un projet personnel ou une transition professionnelle.

PRISE EN COMPTE DES BESOINS INDIVIDUELS 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

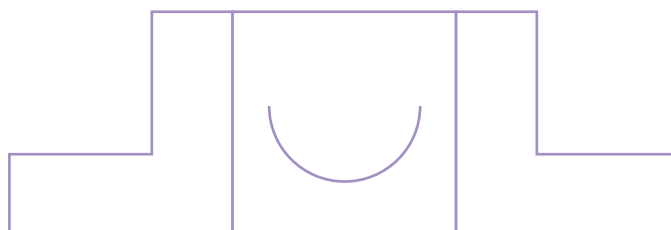
L'intégration est un moment clé de l'arrivée d'un nouveau collaborateur. Au dernier trimestre 2022, le service des Ressources Humaines a commencé la création d'un processus d'intégration dématérialisé afin de répondre aux problématiques de recrutement et de fidélisation des talents. Un premier déploiement a été initié en 2023 sur Jardiplay et Sofia siège et sur l'ensemble des autres filiales en 2024. 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, le rapport d'étonnement sont digitalisés pour faciliter leurs accès et s'inscrivent dans une démarche écoresponsable.

→ DES ENGAGEMENTS 2024 TENUS

- Les entretiens annuels de performance, professionnels et de forfaits jours sont réalisés à la hauteur de nos engagements au sein des différentes filiales.
- Les Bilans Humains au titre de 2024 ont été réalisés sur l'ensemble des filiales du Groupe permettant d'initier une culture mobilité Groupe.
- La solution digitale ZEST questionnant sur l'engagement des collaborateurs a été mise en place au sein de Jardiplay et Bricoland.
- Le projet « Passerelle » formalisant la politique mobilité est initié en 2024.

→ NOS ENGAGEMENTS 2025

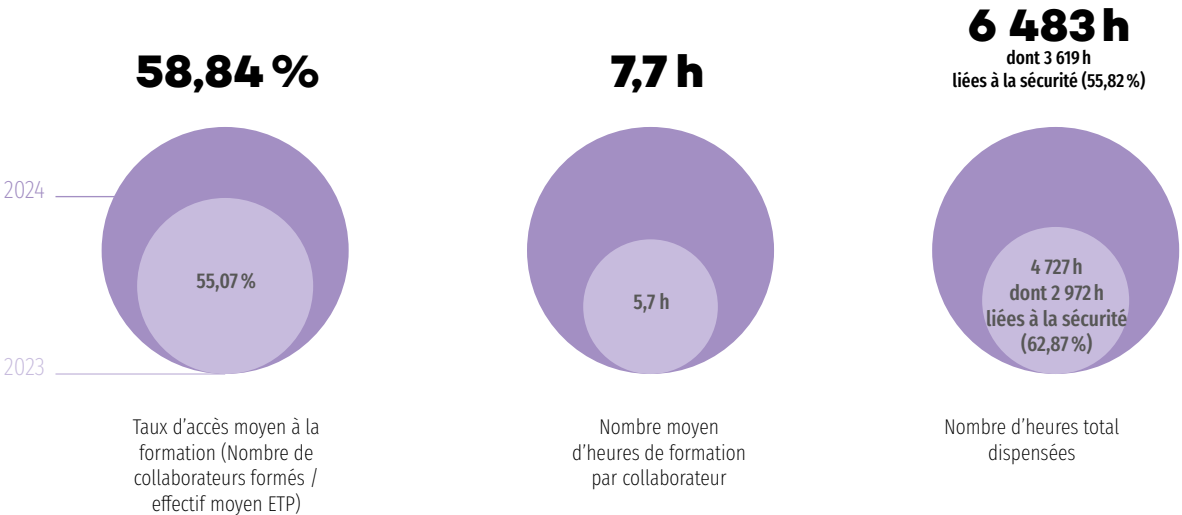
- Réaliser le 2^e baromètre d'engagement Zest chez Bricoland et Jardiplay.
- Présenter la politique mobilité aux collaborateurs.
- Mettre en place un coffre-fort électronique employeur.
- Mettre en place un Bilan Social Individuel dématérialisé.



LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES

Au sein du Groupe, les thèmes majeurs de formation hors sécurité dispensés concernent principalement le management, l'informatique 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.



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
DES COLLABORATEURS

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.

	2024	2023	2022
Accidents du travail	36 ↘	44	48
Taux de fréquence	26 ↘	33	34
Taux de gravité	1,93 ↗	1,51	0,94

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

1

charte 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

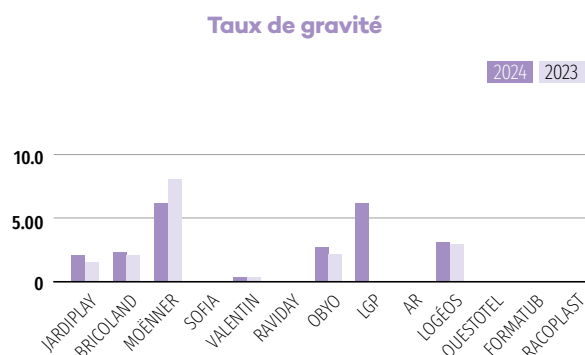
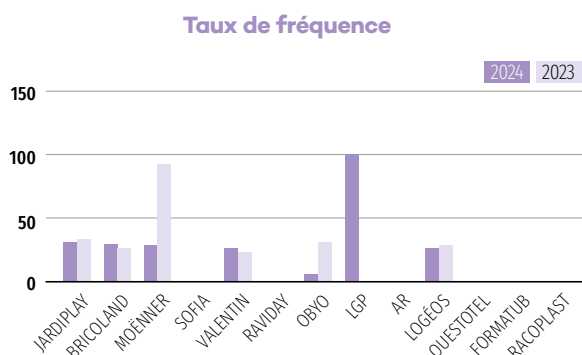
12

objectifs de prévention

Santé au travail pour le Groupe 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 2024 (-18,2 %) ainsi que le taux de fréquence (-21,2 %) tandis que le taux de gravité augmente (+ 27,8 %). Globalement, le taux d'absentéisme diminue comme celui de la région (5,8 %, données Verlingue). Cependant, des arrêts de 2023 se sont poursuivis en arrêts de longue durée sur toute l'année 2024 entraînant une augmentation du taux de gravité.

ÉVOLUTION DES TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ



→ DES ENGAGEMENTS 2024 TENUS

En 2022, la baisse de la sinistralité a été très marquée, elle se maintient en 2023 et diminue en 2024. 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 notamment chez Bricoland et évoqué en réunion de CSE. Chez Jardiplay et Obyo, les accidents de travail sont un sujet abordé au Comité de direction et au Comité social et économique.

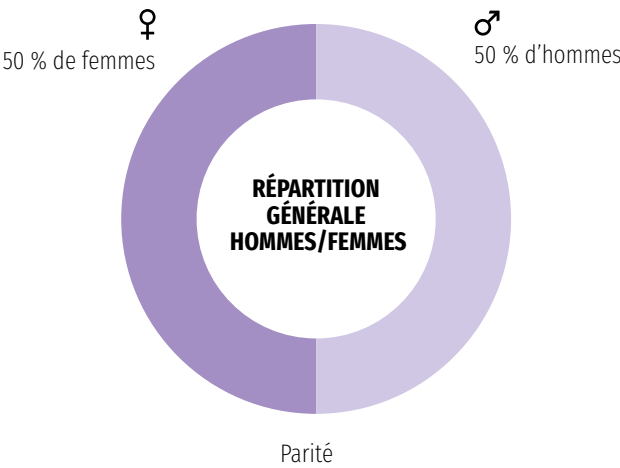
→ NOS ENGAGEMENTS 2025

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 2025 ;
- L'animation d'un plan de communication interne dédié à la sécurité sur Steeple ;
- La poursuite de la formation des acteurs opérationnels sur leur rôle en matière de santé et sécurité au travail en 2025 ;
- L'identification et la prévention de l'absentéisme pour raison de santé via l'accompagnement de la société Verlingue ;
- La proposition d'un questionnaire en ligne (via la solution Goalmap) anonyme aux collaborateurs permettant d'évaluer leur Qualité de Vie au Travail, leur santé physique et mentale et proposer des activités adaptées.

LA DIVERSITÉ

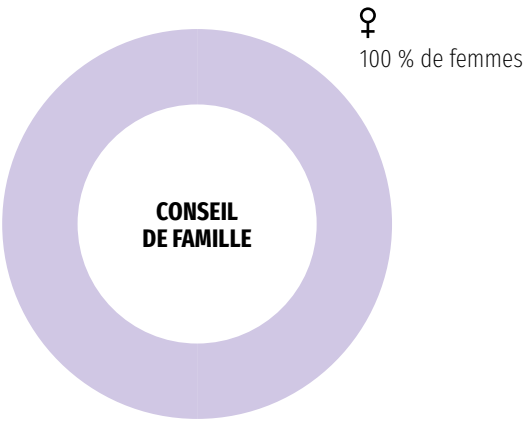
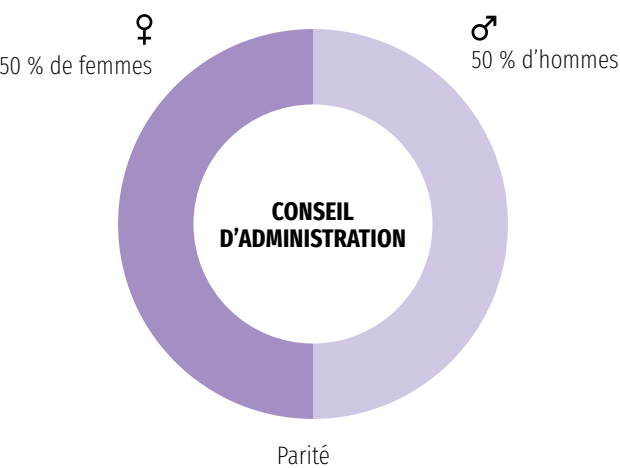
Au sein du Groupe, les métiers présentent une grande diversité, et certains sont connotés plutôt masculins ou féminins. Nous sommes engagés en faveur de la diversité dans les équipes et nous nous opposons fermement à toute forme de discrimination.



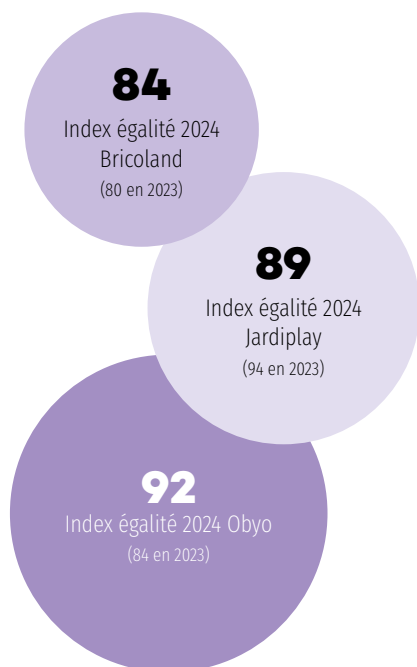
AVEC NOS COLLABORATEURS

	% HOMMES 2024	% HOMMES 2023	% FEMMES 2024	% FEMMES 2023
EMPLOYÉ	47 ↘	48	53 ↗	52
AGENT DE MAÎTRISE	52 ↘	53	48 ↗	47
CADRE	65 =	65	35 =	35

LES INSTANCES DIRIGEANTES



Index égalité



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, Jardiply 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.

→ DES ENGAGEMENTS 2024 TENUS

Jardiply, Bricoland et Obyo ont animé 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.

→ NOS ENGAGEMENT 2025

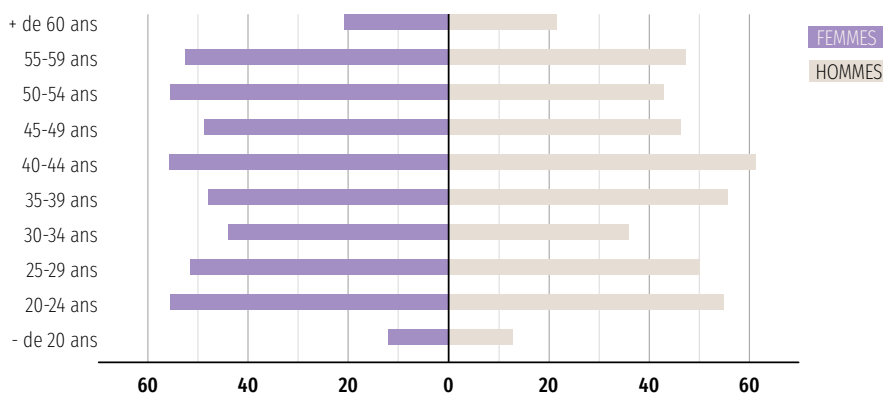
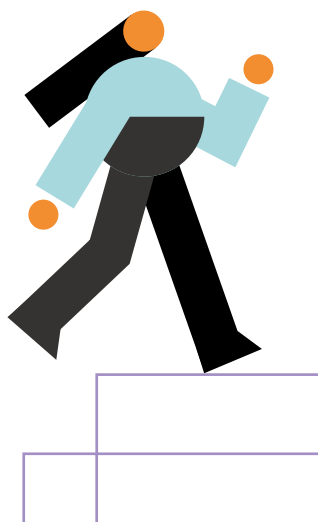
Poursuivre l'animation des plans d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de façon à maintenir des index au-dessus de 85.

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.

Âge moyen : 40,37 ans

Ancienneté moyenne : 7,64 ans



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 2024, le Groupe Sofia emploie 4,62 % collaborateurs reconnus travailleurs handicapés (4,48 % en 2023), soit 46 collaborateurs (37 collaborateurs en 2023).

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 #activateurdeprogrès. Le Groupe Sofia a réalisé 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 se sont 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 est faite, une référente handicap Groupe Sofia est nommée. Pour donner suite à cette démarche nous avons défini trois axes stratégiques pour 2024/2025 :

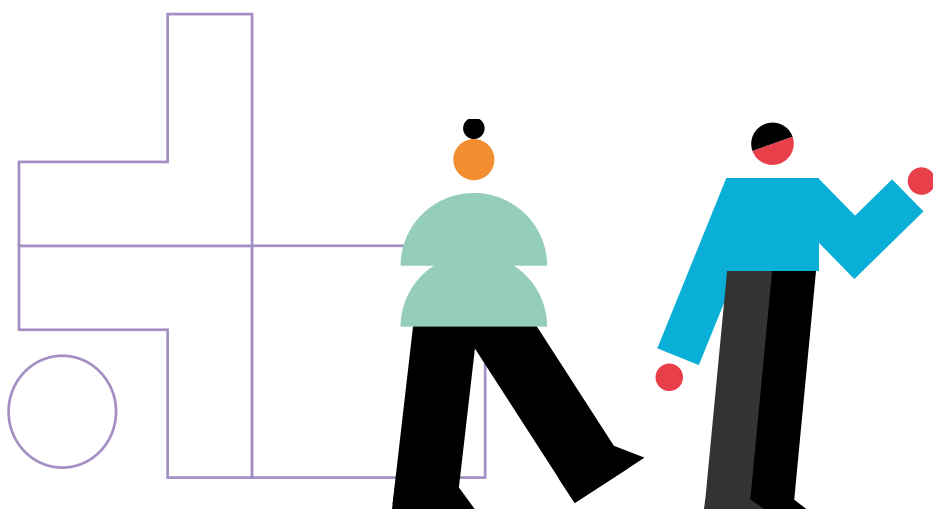
- Le maintien dans l'emploi pour accompagner nos collaborateurs concernés ;
- La poursuite de la diversification de nos recrutements ;
- La sensibilisation de tous leviers essentiels pour bâtir un environnement bienveillant et respectueux.

→ DES ENGAGEMENTS 2024 TENUS

- Le magasin Leroy Merlin de Guérande et Racoplast s'associent avec des ESAT pour intégrer des collaborateurs en situation de handicap.
- 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 rallye des immersions, initiative visant à favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et accueilli une stagiaire.
- Le Groupe Sofia a participé à la journée DuoDay et accueilli 16 personnes en situation de handicap.

→ NOS ENGAGEMENTS 2025

- Continuer de 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 3 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.



04

La démarche responsable du Groupe : axe environnemental

Les évolutions de périmètres du Groupe induisent une modification des surfaces occupées. Ainsi, au 31 décembre 2024, la surface totale des établissements du Groupe était de 15,01 hectares. Nous précisons que le périmètre de consolidation exclut des calculs la société Langle, acquise le 30 novembre 2024.

LA STRATÉGIE CLIMAT

Fin 2023, le Groupe Sofia a initié la mise en œuvre d'une stratégie climat. Le Groupe a réalisé en 2024 son premier bilan carbone selon la méthode GHG Protocol sur l'ensemble de son périmètre à l'exception des sociétés Formatub et Racoplast intégrées en cours d'année 2023, pour les scopes 1 et 2. En complément, l'activité Obyo a réalisé un bilan carbone sur les 3 scopes, sur son activité 2023.

Le présent document présente les résultats du bilan carbone du Groupe sur l'ensemble de son périmètre à l'exception de la société Langle, intégrée en décembre 2024, remis à jour pour les scopes 1 et 2 sur son activité 2024 ainsi que les chiffres du bilan carbone 2024 d'Obyo.

L'année 2025 permettra de recalculer le bilan carbone des 3 scopes pour Obyo et étendra la démarche aux activités robinetterie industrielle. Ce travail sera réalisé au T2 et T3. Il s'étendra aux autres activités du Groupe en 2026 et 2027. L'objectif reste de disposer d'une trajectoire de décarbonation complète mais la complexité de ses différentes activités et le niveau d'avancement de sa chaîne de valeur pousse à lisser ce travail sur une période un peu plus longue qu'initialement envisagée. Le Groupe choisit ainsi une approche pragmatique, par étapes, pour engager l'ensemble de ses activités.



1. BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET 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) - ACTIVITÉ 2024

POSTES D'ÉMISSION	ÉMISSIONS GROUPE SOFIA EN TCO ₂ E EN 2024	RAPPEL 2023	VARIATION 2024 VS 2023	REMARQUES
ÉMISSIONS DIRECTES DES SOURCES FIXES DE COMBUSTION	677,65 ↘	693,5	-2,3 %	Issues des consommations de gaz et de fioul
ÉMISSIONS DIRECTES DES SOURCES MOBILES À MOTEUR THERMIQUE	589,85 ↘	718,9	-18 %	Issues des consommations de carburant, y compris une restitution pour partie du périmètre à partir des notes de frais (hors IK de véhicules personnels) Baisse de la consommation totale de carburant (-7,34 %) et transfert d'une partie des consommateurs de Diesel vers l'Essence (facteur d'émission plus faible)
ÉMISSIONS DIRECTES DES PROCÉDÉS HORS ÉNERGIE	0	0	NA	/
ÉMISSIONS DIRECTES FUGITIVES	37,62 ↗	2,64	1 324,4 %	Données partielles, au réel des volumes de gaz de rechargement utilisés par suite de fuites (siège Sofia)
TOTAL SCOPE 1	1 305,13 ↘	1 415,10	-7,8 %	

POSTES D'ÉMISSION	ÉMISSIONS GROUPE SOFIA EN TCO ₂ E EN 2024	RAPPEL 2023	VARIATION 2024 VS 2023	REMARQUES
ÉMISSIONS INDIRECTES LIÉES À LA CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ	88,69 ↘	171	-48,1 %	Issues des consommations électriques, intégrant une estimation pour la visio Baisse principalement consécutive à l'évolution du facteur d'émission (redémarrage du parc nucléaire français)
ÉMISSIONS INDIRECTES LIÉES À LA CONSOMMATION DE VAPEUR CHALEUR OU FROID	0	0	NA	/
TOTAL SCOPE 2	88,69 ↘	171	-48,1 %	
TOTAL SCOPE 1+2	1 393,81 ↘	1 586,1	-12,1 %	

POSTES D'ÉMISSION	ÉMISSIONS GROUPE SOFIA EN TCO ₂ E EN 2024	RAPPEL 2023	VARIATION 2024 VS 2023
ÉMISSIONS LIÉES À L'ÉNERGIE NON INCLUSES DANS LES SCOPES 1 & 2 (AMONT DE L'ÉNERGIE)	344,99 ↘	367,40	-6,1 %
TOTAL SCOPE 3 (PARTIEL)	344,99 ↘	367,40	-6,1 %

2/ BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE COMPLET SUR LES 3 SCOPE POUR LES ACTIVITÉS OBYO - ACTIVITÉS 2024

SCOPE	ÉMISSIONS OBYO EN TCO ₂ E	ÉVOLUTION 2024 VS 2023	COMMENTAIRE
SCOPE 1	407,6	-26 %	Baisse des consommations de gaz et de carburants
SCOPE 2	5,42	-74 % (Évolution méthodologie)	Amélioration de la donnée + évolution du Facteur d'émission + baisse des consommations d'électricité
SCOPE 3	19 156	5 %	Hausse de l'impact carbone des produits vendus
TOTAL ÉMISSIONS GES	19 570	4 %	Hausse du scope 3 non compensée par la baisse des scopes 1 & 2

À retenir :

- **Les principaux postes d'émissions concernent les produits vendus, les déplacements et le fret. Certains postes ont été exclus comme les usages et fin de vie des produits vendus et les émissions directes fugitives. D'autres postes sont partiels comme le transport amont et aval, et les déchets de production.**
- **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 bilan.

En complément, la société Obyo a défini en juin 2024 sa première stratégie de décarbonation, alignée avec la Science. Elle vise à faire baisser :

- De 42 % les émissions de gaz à effet de serre d'Obyo d'ici à 2030 pour les scopes 1 & 2 par rapport à l'année de référence 2023 ;
- De 25 % les émissions de gaz à effet de serre d'Obyo d'ici à 2030 pour le scope 3 par rapport à l'année de référence 2023.

LA STRATÉGIE ÉNERGIE ET BÂTIMENT

Le Groupe Sofia a lancé en 2024 une vaste mise à jour de sa stratégie Énergie liée aux bâtiments de son parc immobilier.

Des audits ont été réalisés sur une vingtaine de sites pour identifier des pistes d'amélioration de leur efficacité énergétique, intégrant les différentes obligations réglementaires futures et notamment le décret tertiaire, le décret BACS, la loi LOM ou encore la réglementation F-GAZ.

Six sites jugés prioritaires ont été définis et sont entrés dans une nouvelle phase d'étude visant à planifier un ensemble de travaux d'amélioration à réaliser dans les prochaines années. Ces derniers intègrent notamment :

- L'optimisation des consignes de chauffage et de climatisation ;
- La finalisation du relamping LED ;
- L'optimisation des systèmes de chauffages, de VMC, etc. ;
- Le changement des chaudières au gaz ou au fioul pour des pompes à chaleur ;
- L'étude pour la mise en place de panneaux photovoltaïques en toiture ou en ombrière ;
- L'optimisation des contrats d'électricité et de gaz et le suivi des consommations (énergie management) ;
- L'installation de GTB/GTC et d'équipements connectés (compteurs, etc.).

Cette stratégie a été co-construite avec les managers qui ont été sensibilisés à la thématique carbone avec la réalisation d'ateliers dédiés.

Pour cela, Obyo compte mettre en place les actions suivantes :

- Migration progressive de la flotte de véhicules thermiques vers des véhicules électriques et hybrides ;
- Remplacement des 2 chaudières gaz des sites par des pompes à chaleur électriques & autres travaux d'efficacité énergétique (notamment migrations LED) ;
- Sensibilisation et formation (conduite et usage des bâtiments) ;
- Achats responsables & travail avec les fabricants sur des solutions moins carbonées ;
- Sélection de transporteurs décarbonés et optimisation des tournées de livraison ;
- Approvisionnement d'énergie certifiée décarbonée ;
- Étude de production d'énergie photovoltaïque en autoconsommation sur les toitures et le parking de 3 sites.

Ces actions permettront également d'améliorer le confort des sites pour nos collaborateurs et pour nos clients, en réduisant certains coûts opérationnels. Elles ont vocation à s'étendre, au fur et à mesure, à d'autres sites du Groupe. En parallèle, un travail de sensibilisation des collaborateurs sera lancé en 2025 sur les gestes d'économie d'énergie.

En parallèle, le Groupe Sofia a lancé en 2024 un appel d'offre pour l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques sur l'ensemble de ses sites BtoC. Le contrat est en cours de finalisation au moment de la publication de ce document, pour un début de déploiement au deuxième trimestre 2025. Plus de 150 bornes IRVE seront installées à terme sur nos parkings, à destination de nos clients.

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. 100 % des chariots élévateurs et des machines liées à la production, à la manutention et à la logistique sont électriques (hors véhicules). 31,36 % des véhicules, utilitaires et camions de livraison sont Crit'air 1, 66,10 % Crit'air 2 et 2,54 % Crit'air 3.

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
2024	525,41	223,20	550,48	97,46	22,65	30,49

La gestion des déchets s'est globalement améliorée en 2024 pour deux raisons majeures : le périmètre de reporting englobe Formatub et Racoplast et d'autres filiales ont poursuivi leurs actions de valorisation.

LA GESTION DES DÉCHETS VERTS

Depuis janvier 2021, la société Jardisplay 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.



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. Obyo n'utilise que des cartons d'occasion ou recyclés pour assurer les livraisons. Ils n'utilisent que des palettes consignées. Tous les papiers usagés sont recyclés. L'entité Obyo s'est engagée à n'utiliser que des ustensiles de cuisine recyclables (gobelets, assiettes et verres).



TOO GOOD TO GO

Les filiales Jardisplay 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'invendus à prix réduits. En 2024, ce partenariat représente **2 584 paniers sauvés** pour une estimation de 6,98 tCO₂eq évités.

LES RISQUES DE POLLUTION LIÉS AUX DÉCHETS

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, 90 % des produits sont labélisés ECOLABEL ou ECOCERT et 70 % des fournisseurs fabriquent en Europe, dont 45 % en France.

La société Obyo vend aujourd'hui des générateurs d'eau ozonés 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 Veolia pour la récupération, le traitement et le recyclage des déchets industriels (mousses, peintures, solvants,...) et avec Clieco pour le recyclage des produits dangereux.

LES OPPORTUNITÉS EN MATIÈRE D'ACHAT ET D'UTILISATION DE MATIÈRES PREMIÈRES

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, 85 fournisseurs sont basés en France, dont plus de la moitié en Bretagne et Pays de la Loire. Pour l'animalerie, Jardiplay collabore avec 4 partenaires du 44, 56 et 35 qui représentent 76 % des achats du vivant.

Les 4 ruches installées à la Grande Pépinière et les 2 ruches du magasin Leroy Merlin de Guérande ont permis de récolter 75,5 kgs de miel (59 kgs en 2023). Les 302 pots sont offerts aux clients.

Les magasins Jardiland ont participé à la semaine des fleurs pour les abeilles du 31 mai au 9 juin 2024.

Les magasins Jardiland Angers et Guérande ont participé à la deuxième édition de la fête du hérisson du 23 au 29 septembre 2024 avec Accueil association (FNE Pays de la Loire).

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 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 prérequis 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 les fournisseurs 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.*

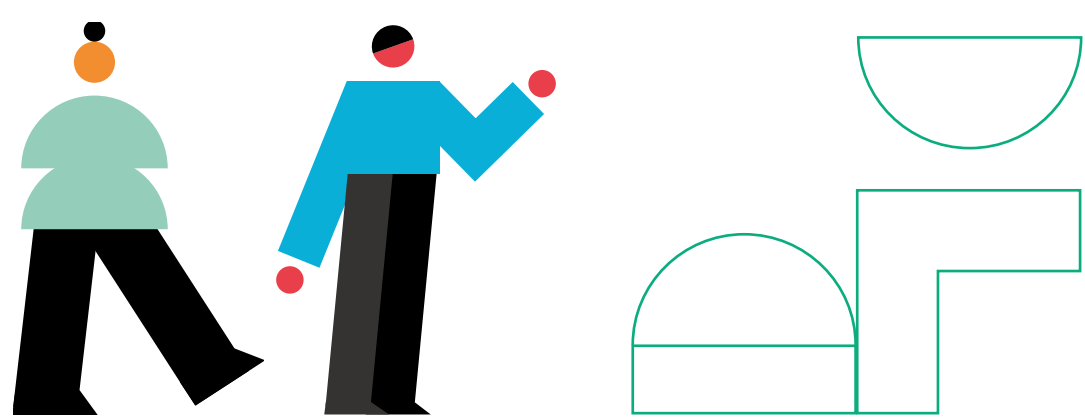
AUDITS	2021		2022	2023
	% USINES DE PRODUITS FINIS MDH AUDITÉES	% USINES CONFORMES (SCORE A, B, C)	% USINES RÉFÉRENCÉES DE PRODUITS FINIS MDH QUALIFIÉES	
AUDIT QUALITÉ	94 %	90 %	93 %	97 % ↗
AUDIT SOCIAL	86 %	81 %	87 %	97 % ↗
AUDIT ENVIRONNEMENT (uniquement les usines “high impact”)	67 %	63,5 %	88 %*	96 %* ↗

**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 labélisés (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 2024 TENUS ET POURSUIVIS EN 2025

- 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.



La démarche responsable du Groupe : axe sociétal

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 Jardiply et Bricoland.

LES ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Groupe Sofia est implanté dans une zone géographique qui s'étend de Brest à l'ouest jusqu'à Niort au sud, et inclut également Paris, Divion et Saint-Maur au nord, ainsi qu'Avallon au centre-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 Jardiply 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.

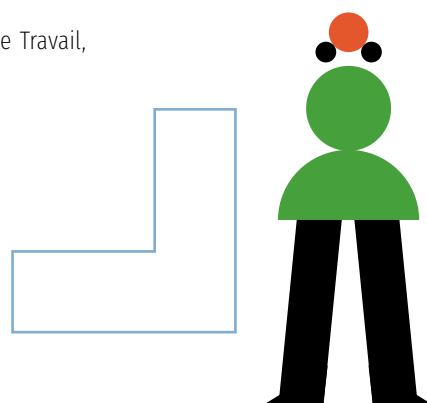


LA SOUS-TRAITANCE ET LES FOURNISSEURS

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 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 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 représentaient 40 % des ventes de l'enseigne, et en 2024 ils représentent 41,2 %.

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.

	MOY. 2023	MOY. 2024	ECART
TRIGNAC	66	72 ↗	9,09 %
VANNES	66	71 ↗	9,23 %
ORVAULT	64	72 ↗	12,50 %
LANESTER	64	64 =	0
ANGERS	63	69 ↗	9,52 %
PORNIC	72	72 =	0
GUÉRANDE	68	70 ↗	2,94 %
SAUMUR	72	72 =	0
LA FLÈCHE	63	76 ↗	20,6 %
MUZILLAC	65	72 ↗	10,77 %
ST-MAUR	66	69 ↗	5,55 %
BRESSUIRE	68	73 ↗	73,5 %
CHAURAY	74	67 ↘	-9,46 %
MOYENNE JARDIPLAY	67	70,69 ↗	5,51 %

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, 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 quatre trimestres de l'année 2023 et 2024.



	GUÉRANDÉ		TRIGNAC		NATIONAL	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
T1 (BSCC)	4 847	5 648 ↗	7 209	7 049 ↘	7 087	7 802 ↗
T2 (BSCC)	5 600	6 720 ↗	6 948	7 209 ↘	7 434	7 764 ↗
T3 (BSCC) 2023 NPS 2024	5 226	59	6 759	58	7 662	58
T4 (BSCC) 2023 NPS 2024	4 930	63	7 050	62	7 073	59

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 Booster Satisfaction Client est mesuré tout au long du trimestre par le NPS ou Net Promoter Score. Le NPS mesure le niveau de recommandation de nos clients pour l'enseigne Leroy Merlin. Nos clients donnent leur avis sur une note de 0 à 10. Le NPS est l'écart entre les clients promoteurs (note 9 ou 10) et les clients détracteurs (note 0 à 6). Les notes entre 7 et 8 ne sont pas intégrées dans le calcul. La mesure de la satisfaction client se fera en continu. Nous prenons le NPS récolté sur les points de contact magasin, SRM et Web (acheteurs et visiteurs) identifiés sur le magasin. Nous appliquons la pondération suivante : 60 % du NPS Mag + 30 % du NPS SRM + 10 % du NPS Web = NPS pondéré.

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

La gestion des avis client 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.



	2023	2024
PISCINE	9,4	9,4 =
BARBECUE	9,6	9,4 ↘
MATELAS	9,4	9,5 ↗
JARDIN	9,6	9,2 ↘

VALENTiN LE LIT À VIVRE		
	2023	2024
AURAY	4,5	4,4 ↘
BREST	4,8	4,6 ↘
CONCARNEAU	4,5	4,4 ↘
GUÉRANDE	4,8	4,7 ↘
LORIENT	4,8	4,8 =
PLEURTUIT	4,9	4,8 ↘
PONT L'ABBÉ	4,5	4,2 ↘
QUIMPER	4,5	4,3 ↘
TRIGNAC	4,5	4,5 =
VANNES	4,4	3,9 ↘

Les avis clients sont centralisés par le site « Avis Vérifiés » pour les 10 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 2024 est de 4,5/5 (en 2023 4,6/5)

La démarche RSE a permis d'interroger nos parties 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 leurs verbatims :

« 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... »



L'ANIMATION DE LA VIE LOCALE

- Participation de 1 298 enfants et enseignants à la Semaine du jardinage Jardiplay et LGP, sur une 1/2 journée, dans nos 14 magasins ;
- Accueil de 414 enfants au sein des 13 magasins lors de nos ateliers Citrouille d'Halloween ;
- Participation de 277 clients aux cours adultes sur diverses thématiques du jardin ou de la décoration à Chauray, Vannes, Angers, Bressuire, Lanester, Orvault, Pornic et Saumur ;
- Formation de 386 clients lors des 114 cours de bricolage organisés au sein du magasin Leroy Merlin de Trignac ;
- Participation de 222 clients aux 26 ateliers (Citrouille, Terrarium et couronne de Noël) de LGP ;
- Recyclage et broyage au magasin de la Grande Pépinière, Jardiland de Trignac, de Lanester et de Vannes des sapins naturels en partenariat avec l'association « Objectif emploi solidarité » ;
- Partenariat avec « Rêves de Clown » du 5 au 19 avril 2024 au sein de la Grande Pépinière.

→ DES ENGAGEMENTS 2024 TENUS ET POURSUIVIS EN 2025

- Maintenir les indicateurs satisfaction client chez Raviday, Jardiplay, Valentin et Bricoland.
- Poursuivre l'animation locale.

La synthèse des indicateurs

INTITULÉ	UNITÉ	2023	2024	TAUX DE COUVERTURE 2024	ENGAGEMENT 2025
SOCIAL					
EFFECTIF					
EFFECTIF TOTAL		827	843 ↗	100 %	
JARDINAGE	ETP moyen (arrondi à l'unité)	310	302 ↘	100 %	
BRICOLAGE		213	197 ↘	100 %	
HYGIÈNE ET ÉQUIPEMENT DE LA RESTAURATION		123	125 ↗	100 %	
TAUX DE CDI	%	91	92 ↗	100 %	
TAUX DE CDD	%	9	8 ↘	100 %	
NOMBRE D'ALTERNANTS ACCUEILLIS	Nombre	21	26 ↗	100 %	> 18
TAUX DE TURN OVER	%	19,35	19,61 ↗	100 %	< 19
EFFECTIF DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP	%	4,48	4,62 ↗	100 %	> 4,5
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL					
ENTRETIEN ANNUEL DE PERFORMANCES	%	96	97 ↗	100 %	94
ENTRETIEN PROFESSIONNEL	%	95	97 ↗	100 %	94
ENTRETIEN DE FORFAIT JOURS	%	100	100 =	100 %	100

INTITULÉ	UNITÉ	2023	2024	TAUX DE COUVERTURE 2024	ENGAGEMENT 2025
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL					
NOMBRE D'AT GROUPE	Nombre	44	36 ↘	100 %	< 40
TAUX DE FRÉQUENCE GROUPE	Nb accidents/nb heures travaillées* 1 000 000	33	26 ↘	100 %	< 30
TAUX DE GRAVITÉ GROUPE	Nb journées perdues/nb heures travaillées * 1 000	1,51	1,93 ↗	100 %	< 1,5
MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES GROUPE	Nombre	3	3 =	100 %	
DIVERSITÉ					
INDEX ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES BRICOLAND	%	80	84 ↗	100 %	> 85
INDEX ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES JARDIPLAY	%	94	89 ↘	100 %	> 85
INDEX ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES OBYO	%	84	92 ↗	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)	%	55,07	58,84 ↗	100 %	
TAUX DE FORMATION MOYEN (NOMBRE MOYEN HEURES DE FORMATION PAR COLLABORATEUR)		5,7	7,7 ↗	100 %	
TOTAL DES HEURES DE FORMATION DISPENSÉES	Heures	4 727	6 483 ↗	100 %	
HEURES DE FORMATION SÉCURITÉ DISPENSÉES		2 972	3 619 ↗	100 %	

Le périmètre comprend toutes les sociétés à l'exception de Langle acquise au cours de l'année.

INTITULÉ	UNITÉ	2023	2024	TAUX DE COUVERTURE 2024	ENGAGEMENT 2025
ENVIRONNEMENTAL					
UTILISATION DES RESSOURCES					
OCCUPATION DES SOLS	Hectares	14,86	15,01 ↗	100 %	
ÉLECTRICITÉ	mWh	4 347,23	4 786,86 ↗	100 %	
GAZ	mWh	2 888,67	3 383,07 ↗	100 %	
FIOUL	l	26 448	24 371 ↘	100 %	
CARBURANT	m³	261,87	242,64 ↘	100 %	

ENGAGEMENT CLIMATIQUE					
TOTAL DES ÉMISSIONS SCOPE 1, 2 ET 3 (PARTIEL*)		1 953,5	1 738,80 ↘	100 %	
ÉMISSIONS SCOPE 1	T eqCO ₂	1 415,1	1 305,13 ↘	100 %	
ÉMISSIONS SCOPE 2		171	88,69 ↘	100 %	
ÉMISSIONS SCOPE 3		367,4	344,99 ↘	100 %	

Le périmètre comprend toutes les sociétés à l'exception de Langle acquise au cours de l'année.
Nous précisons que nous avons effectué un travail d'amélioration pour la collecte/consolidation de cet indicateur.
*Scope 1, scope 2 et émissions liées à l'énergie non incluses dans les scopes 1 et 2.

INTITULÉ	UNITÉ	2023	2024	TAUX DE COUVERTURE 2024	ENGAGEMENT 2025
SOCIÉTAL					
SATISFACTION CLIENT					
INDICE DE SATISFACTION CLIENT CHEZ JARDIPLAY	Moyenne des résultats par trimestre sur 100	67	70,69 ↗	100 %	68
BAROMÈTRE DE SATISFACTION CROSS CANAL CHEZ BRICOLAND DIT BSCC	Moyenne des résultats par trimestre sur 10 000 sur T1 et T2	6 071	6 207,5 ↗	50 %	0
BOOSTER SATISFACTION CLIENT BRICOLAND DIT NPS	Moyenne des résultats par trimestre sur T3 et T4	NC*	60,5	50 %	60
AVIS CLIENTS VÉRIFIÉS RAVIDAY	Score sur 10	9,5	9,4 ↘	100 %	9,5
AVIS CLIENTS VÉRIFIÉS VALENTIN	Score sur 10	4,6	4,5 ↘	100 %	4,6

Le périmètre comprend toutes les sociétés à l'exception de Langle acquise au cours de l'année.
* NC = non comparable

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 2024. 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 de la société Langle acquise en 2024 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 sportive dans le cadre de la société, le lien Nation-armée et le soutien à l'engagement dans la réserve.

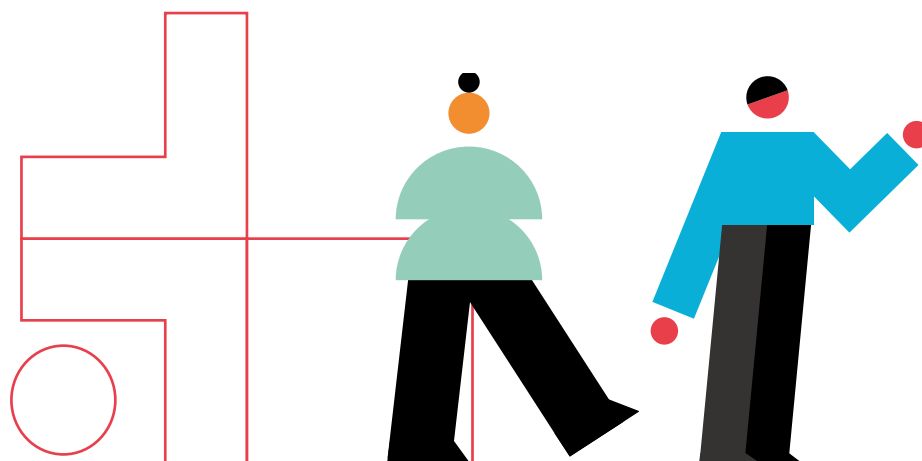
LE CALCUL DES ÉMISSIONS DE GES

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.

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 et selon la méthodologie GHG Protocol..

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



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

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

ITEM	SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3	SOURCE	INCERTITUDE	MODIFIÉ 2023
ÉLECTRICITÉ EN KWH		0,018	0,015	ELECTRICITY MAPS - 2023	10 %	OUI
GAZ EN KWH	0,181		0,0344	Base Carbone v23.4	5 %	OUI
FIOUL EN LITRES	2,68		0,567	Base Carbone v23.4	5 %	OUI
UTILISATION VISIO* PAR JOUR CONCERNÉ		0,06		Estimation ADEME	50 %	NON
GAZ CLIM R410 PAR KG	1 924			Base GES1point5	30 %	OUI
GAZ CLIM R407C PAR KG	1 624			Base GES1point5	30 %	OUI
DIESEL EN LITRES	2,49		0,609	Base Carbone v23.4	10 %	NON
ESSENCE (SP95/98) EN LITRES	2,28		0,53	Base Carbone v23.4	10 %	NON
BIODIESEL / B100 EN LITRES	0		1,22	Base Carbone v23.4	5 %	NON
BIOGNC EN KG	0,0204		0,589	Base Carbone v23.4	70 %	NON
HVO100/ EURO100 EN LITRES	0		0,116	Base Carbone v23.4	20 %	NON
E85 EN LITRES	0,366		0,743	Base Carbone v23.4	10 %	NON
GNC EN KG	2,41		0,545	Base Carbone v23.4	10 %	OUI

*Issu de l'étude sur les effets rebonds du télétravail de l'ADEME.

08

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

b

- BSI** Bilan Social Individuel

c

- CA** Chiffre d'Affaires
- CCI** Chambre de Commerce et d'Industrie
- CDD** Contrat à Durée Déterminée
- CDI** Contrat à Durée Indéterminée
- CET** Compte Epargne Temps
- CHR** Cafés Hôtels Restaurants
- CSE** Comité Social et Économique
- CSRD** Corporate Sustainability Reporting Directive

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'Évaluation des Risques
- DUERP** Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

e

- EAP** Entretien Annuel de Performance
- EP** Entretien Professionnel
- ESAT** Établissement et Service d'Aide par le Travail
- ESG** Environnementale, Sociale et de Gouvernance
- ETP** Équivalent 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

g

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

i

IK Indemnités Kilométriques

l

LGP La Grande Pépinière

m

m³ Mètres cubes
MEDEF Mouvement des Entreprises DE France
mWh MégaWatt-heure

o

ODD Objectifs de Développement Durable
OTI Organisme Tiers Indépendant

p

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

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
STBi Science Based Targets initiative

t

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

v

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