

# Groupe Sofia

## Déclaration Consolidée de Performance Extra Financière

Exercice 2020



## Table des matières

I)	ABREVIATIONS .....	3
II)	EDITO DU PRESIDENT .....	5
III)	LE MODELE D’AFFAIRES.....	6
A)	Présentation du modèle d’affaires.....	6
B)	Nos activités.....	7
IV)	ENJEUX ET MAITRISE DU RISQUE RSE DU GROUPE SOFIA .....	10
A)	Les enjeux et risques RSE.....	11
B)	Degré de maturité RSE du Groupe Sofia .....	13
V)	LA DEMARCHE RESPONSABLE DU GROUPE SOFIA.....	15
A)	Pilotage de la RSE.....	15
1)	Des valeurs fortes au cœur des relations humaines et commerciales .....	15
2)	Des franchises engagées.....	17
B)	Axe social .....	17
1)	Attirer les talents et fidéliser les Collaborateurs .....	17
2)	Qualité de vie au travail et dialogue social .....	18
3)	Formation et développement des compétences .....	20
4)	Veiller sur la santé et la sécurité des Collaborateurs.....	21
5)	Lutter contre les discriminations et promouvoir l’égalité entre les hommes et les femmes.....	23
C)	Axe environnemental.....	26
1)	Gestion des ressources, pollution et gestion des déchets .....	26
2)	La préservation de la biodiversité .....	29
D)	Axe sociétal .....	30
1)	Engagements sociétaux en faveur du développement durable .....	30
2)	Sous-traitance et fournisseurs.....	31
3)	Des pratiques commerciales loyales.....	32
VI)	TABLEAU DE SYNTHESE DES INDICATEURS .....	33
VII)	METHODOLOGIE.....	35
VIII)	RAPPORT DE L’OTI .....	37

## I) ABREVIATIONS

**AJE** = Association Jeunesse et Entreprise

**AT** = Accident du Travail

**CA** = Chiffre d'Affaires

**CDD** = Contrat à Durée Déterminée

**CDI** = Contrat à Durée Indéterminée

**CMS** = Centre Médico-Social

**CREPI** = Club Régional d'Entreprises Partenaires de l'Insertion

**CSE** = Comité Social et Economique

**CSP** = Catégorie Socio-Professionnelle

**DCPEF** = Déclaration Consolidée de Performance Extra Financière

**DPEF** = Déclaration de Performance Extra Financière

**DPO** = Data Protection Officer = Délégué à la Protection des Données

**DSI** = Direction des Systèmes d'Information

**DUER** = Document Unique d'Evaluation des Risques

**DUERP** = Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

**ETP** = Equivalent Temps Plein

**GES** = Gaz à Effet de Serre

**m<sup>3</sup>** = Mètres cubes

**mWh** = mégaWatt-heure

**NAF** = Nomenclature d'Activité Française

**ODD** = Objectifs du Développement Durable

**OTI** = Organisme Tiers Indépendant

**PEB** = Produit en Bretagne

**QVT** = Qualité de Vie au Travail

**RGPD** = Règlement Général sur la Protection des Données

**RSE** = Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

**SI** = Système d'Information

**t eqCO<sub>2</sub>** = Tonne équivalent en dioxyde de carbone

**TF1** = Taux de Fréquence

**TG** = Taux de Gravité

## II) EDITO DU PRESIDENT



*La transition énergétique devient une composante incontournable de notre environnement économique et sociétal. De même, les générations qui nous suivent accordent davantage d'attention au comportement de nos entreprises et de leurs Dirigeants pour donner plus d'harmonie à la contribution qu'elles apportent dans l'accomplissement de leurs tâches.*

*Loin d'être en distanciation de ces enjeux, notre Groupe cultive depuis plusieurs années une attention particulière au bien-être de ses Collaborateurs et ses Parties prenantes afin qu'ils puissent trouver dans l'entreprise à la fois un progrès et une qualité de relations qui nourrissent leurs envies de contribuer au développement et à la réussite de nos activités.*

*La prise de conscience sur la capacité limitée de notre planète à donner les ressources nécessaires à l'activité humaine, exposée par le Club de Rome dans les années 70, a pris plusieurs décennies avant d'entrer dans notre quotidien pour trouver les moyens de renouveler l'énergie et les matières que nous consommons.*

*Mesurer les effets de nos activités pour chercher les moyens de les réduire au maximum sans perdre la dynamique qui nous anime, constitue un vrai défi que nous sommes prêts à relever.*

*Ce présent rapport, que nous présentons à nos actionnaires pour la première fois, nous donne un point de repère qui nous servira à la fois à trouver ces nouvelles voies d'amélioration et nous permettra dans les prochaines années de nous représenter le chemin accompli.*

*Avec Bill Gates, le fondateur de Microsoft, nous croyons que « l'entreprise est une des plus belles inventions de l'Humanité »*



**Jean-François LE BIEZ**

**Président du Conseil d'Administration**



## B) Nos activités

### Le jardinage

 **Jardiplay** anime un réseau de 12 magasins franchisés Jardiland et présents dans l'Ouest de la France. La clientèle peut accéder à un large choix de plantes intérieures et extérieures, d'animaux de compagnie 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 présente plantes, arbres et arbustes suivant un parcours ludique et pédagogique plaisant aux petits et aux grands. Chacun peut y partager sa passion du végétal et les Collaborateurs sont présents pour répondre à la demande client axée sur le « faire soi-même ».

### Le plein air

 **Playdis**, filiale basée à Montoir-de-Bretagne, représente la marque Campingaz depuis les années 1970. La société approvisionne les revendeurs agréés de huit départements en articles de plein air : réchauds, glacières, barbecue, ...

### L'énergie

 Notre filiale **Gazarmor** opère le contrat d'Agence Commerciale de la marque Butagaz conclu dans les années 1970. Son centre opérationnel est basé à Quimper. L'activité de la filiale consiste à commercialiser et à organiser les livraisons du gaz en bouteilles auprès des revendeurs et du gaz en citernes auprès des consommateurs domestiques et petits consommateurs professionnels. Cette activité a été cédée à Butagaz en mars 2021.

## Le bricolage

 **BRICOLAND** La filiale **Bricoland** exploite deux magasins de bricolage franchisés sous l'enseigne Leroy Merlin basés à Trignac (Saint-Nazaire) et Guérande. Activité historique du groupe, elle permet aux habitants d'améliorer leur logement en bénéficiant des conseils experts de nos Collaborateurs.

## La robinetterie industrielle



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

## Le transport et la logistique



**Loire Entrepôts Transport** exerce son activité dans le transport et la distribution de matières dangereuses. Les véhicules de la filiale transportent également des marchandises plus classiques pour d'autres enseignes. Répartie sur le Grand Ouest la flotte Loire Entrepôts Transport se compose de 62 véhicules poids lourds. En complément des activités de transport, **Loire Entrepôts Transport** assure des prestations de stockage, de manutention et de préparation des commandes pour les autres activités du groupe Sofia.

**Loire Entrepôts Transport** est certifiée ISO 9001. Cette norme apporte des garanties en termes de management de qualité organisationnelle dans la filiale.

### L'e-commerce spécialisé



**Raviday** est notre filiale e-commerce spécialisée. Elle propose à la vente plus de 3 000 produits en ligne divisés en quatre axes : piscine, barbecue, couchage d'appoint et mobilier de jardin. Située au nord de la métropole nantaise, **Raviday** tient à satisfaire ses clients en proposant des prix attractifs, une livraison rapide et adaptée aux besoins de chacun.

### L'hygiène et l'équipement de la restauration



Avec la branche hygiène et équipement de la restauration, Sofia se déploie dans l'Ouest de la France, tout en s'ouvrant vers la région parisienne avec les sociétés **Solier**, **SMERP**, **Les produits monastiques**, **Hygial Ouest** et **Ouestotel**. Là où les premières sociétés citées proposent du matériel et des produits d'hygiène et d'entretien aux collectivités et aux professionnels, **Ouestotel**, quant à elle, propose des équipements à destination des cafés, hôtels et restaurants.

## La literie



**LITERIE  
MOËNNER**

**VALENTIN**  
LE LIT À VIVRE

L'activité literie se décompose en deux branches :

- Les **Literies Moënnier** fabriquent les sommiers, les matelas et les têtes de lit haut de gamme

- Les magasins **Valentin** les proposent à la vente.

Les clients peuvent retrouver ces produits au sein de 12 magasins établis en Bretagne et en Loire-Atlantique. Une ambition forte de développement sur le territoire national, anime une équipe dynamique, soucieuse de la qualité de ses produits et respectueuse de l'impact environnemental de son activité.

## IV) ENJEUX ET MAITRISE DU RISQUE RSE DU GROUPE SOFIA

Cette première Déclaration Consolidée de Performance Extra Financière (DCPEF) est l'occasion de se questionner sur les enjeux auxquels le Groupe Sofia est confronté. La présentation des risques, établie au regard des enjeux stratégiques du Groupe et des attentes de la société est appelée à évoluer dans le temps.

Les risques et opportunités associés à ces enjeux sont déduits de l'audit mené ces derniers mois, comprenant notamment une consultation des Dirigeants des filiales et du Groupe. Nous faisons le choix de rapprocher les enjeux auxquels nous faisons face avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations-Unies.

Concernant le risque d'évasion fiscale, nous agissons en conformité avec la Loi et nous acquittons de nos obligations déclaratives et de paiement de l'impôt, en respectant les délais et avec honnêteté. Nous respectons les règles du travail et établissons des contrats de manière systématique avec nos Collaborateurs. Le service des Ressources Humaines veille au bien-être et à la formation de nos Collaborateurs, dans le respect de la législation du travail.

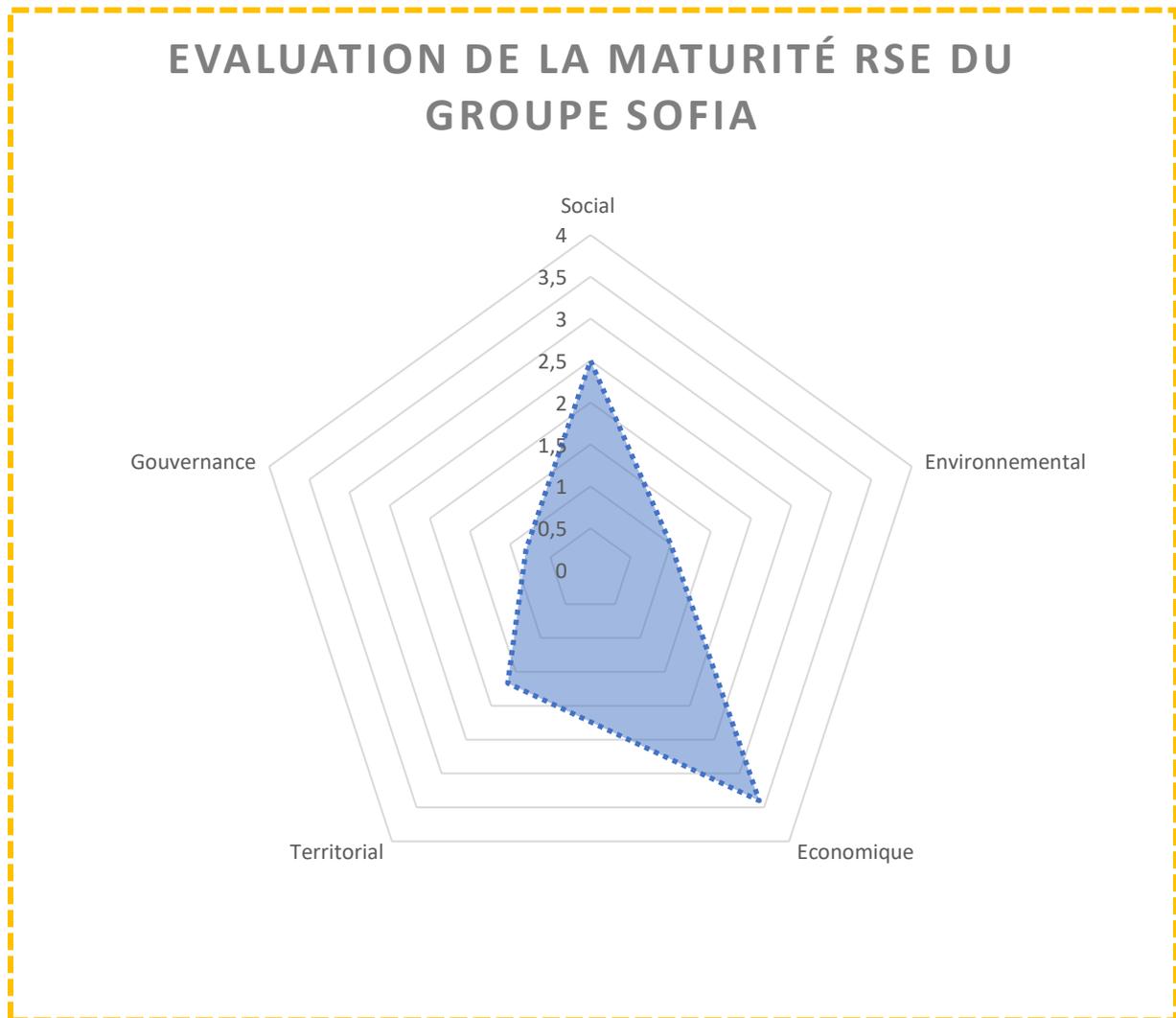
## A) Les enjeux et risques RSE

<b>Tableau des enjeux et risques RSE du Groupe Sofia</b>		
<b>RISQUES</b>	<b>POLITIQUE ET MOYENS DE MAITRISE</b>	<b>OPPORTUNITES</b>
<b>Enjeu n°1 : Climat et environnement</b> 		
Contribution au changement climatique par nos émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	Lancement d'une démarche de mesure de nos émissions carbone Sensibilisation des chauffeurs aux principes de la conduite responsable	Suivre les évolutions et innovations en matière de transport et logistique
Risques liés à la maîtrise des énergies utilisées	Démarche de bilan des consommations	Être efficace dans l'utilisation des énergies et réduire nos consommations
Risques liés à la pollution des milieux et aux déchets	Respect des conditions spécifiques de stockage et de traitement des matières sensibles Tri des déchets Travail sur la valorisation des déchets végétaux	Suivre les évolutions et innovations en matière de traitement et de valorisation des déchets
Risques liés à la biodiversité	Respect des conditions de vie animales, choix de producteurs les respectant également Travail sur l'origine des végétaux	Développer des gammes de produits d'hygiène moins polluants Multiplier les partenariats avec la filière française de vivant
<b>Enjeu n°2 : Engagement et Qualité de vie au Travail (QVT)</b> 		
Risques d'accidents et de maladies professionnelles	Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) et fiche entreprise pour toutes les entités	Préserver la santé des Collaborateurs
Risques de discriminations et d'inégalités de traitement	Accords sur l'égalité professionnelle Vigilance particulière lors du recrutement Process d'alertes et d'enquêtes internes	Vigilance au quotidien Dialogue et écoute

Risque de perte des talents et des compétences	Réalisation de contrats d'apprentissage Recrutements durables sur tous les postes le permettant Gestion des carrières et des mobilités Politique de formation	Travailler la marque employeur Valoriser les métiers et les talents
Risques liés à la QVT	Ecoute et dialogue	Veiller au bien-être au travail Réduire les risques sociaux et psychosociaux
<b>Enjeu n°3 : Pratiques responsables</b> 		
Risques liés à la sécurité des installations	Respect des normes de construction et d'entretien Formations des Collaborateurs aux risques électriques Suivi et prévention des risques cyber par la DSI	Conserver des conditions de sécurité optimales pour chaque structure
Risque de perte de compétitivité et de détérioration de la satisfaction client	Innovations liées au commerce Fort maillage du territoire Adaptation des activités aux nouveaux modes de consommation	Développer de nouveaux sites e-commerce Développer l'attractivité
Risques liés à la conformité réglementaire	Suivi de la réglementation européenne sur la protection des données (RGPD) par la déléguée à la protection des données Veille réglementaire permanente	Atout pour l'image du groupe

## B) Degré de maturité RSE du Groupe Sofia

Ce graphique a été réalisé grâce à l'outil d'autoévaluation élaboré par l'école Audencia, l'Agence Lucie et la région des Pays-de-la-Loire dans les années 2010. Il permet d'avoir une idée du degré d'avancement de la réflexion RSE du Groupe Sofia sur 5 thèmes majeurs : le social, l'environnement, l'économie, le territoire et la gouvernance.



### Légende<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Entre 0 et 1, quelques actions RSE sont menées. Entre 1 et 2, plusieurs actions RSE sont menées sans faire l'objet d'une communication aux parties prenantes. Entre 2 et 3, de très nombreuses actions en lien avec la RSE sont menées et commencent à être l'objet de communications envers les parties prenantes. Entre 3 et 4, les actions menées sont systématiquement l'objet de reporting et de communication envers les parties prenantes.

Ce graphique sert à témoigner de la présence de la RSE chez Sofia. La création du **Comité RSE**, au début de l'année 2020, au sein du Conseil d'administration marque un tournant stratégique. Désormais, la responsabilité sociétale du groupe est considérée et fait partie intégrante de la stratégie d'entreprise. Cette DPEF suit une démarche d'état des lieux lancée par le Comité RSE qui nous permet d'évaluer notre niveau d'avancement.

Ainsi, la RSE chez Sofia s'inscrit dans le long terme, dans une démarche d'amélioration continue des pratiques notamment en ce qui concerne la définition d'indicateurs clés précis sur la partie responsabilité sociétale.

## V) LA DEMARCHE RESPONSABLE DU GROUPE SOFIA

Les engagements et les valeurs du Groupe Sofia côtoient ceux du Développement Durable de longue date, rejoignant en tous points les principes de la RSE. Nous publions aujourd'hui notre première Déclaration Consolidée de Performance Extra Financière (DCPEF), qui concerne l'année 2020. Cette démarche est non seulement l'occasion de mesurer nos impacts, mais aussi de se projeter sur la manière dont le Groupe souhaite mener ses projets de développement. Les principes de respect et de protection des Hommes comme des écosystèmes sont au cœur de nos préoccupations.

### A) Pilotage de la RSE

#### 1) Des valeurs fortes au cœur des relations humaines et commerciales

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

<b>Avec nos Collaborateurs</b>	
<b>Anticipation</b>	Nous accordons beaucoup d'importance à anticiper les variations de nos activités. Un Collaborateur recruté dans l'entreprise a vocation à y mener sa carrière professionnelle sur le long terme. L'évolution et la promotion interne sont favorisées.
<b>Confiance</b>	Tout le monde a le droit à l'erreur. Les Collaborateurs opérationnels sont au cœur de notre entreprise, en lien direct avec les clients et porteurs du chiffre d'affaires. L'efficacité des fonctions d'expertise et de support repose sur leurs compétences et la confiance des opérationnels.
<b>Bien-être</b>	Les règles de sécurité sont prioritaires. La formation est accessible à tous les Collaborateurs.

	Sont bannis les appels téléphoniques et envois de messages électroniques à nos Collaborateurs lorsqu'ils sont en famille en dehors des heures de service ou en congés et sauf circonstances exceptionnelles.
<b>Courage</b>	La transparence est indispensable dans toutes les communications avec les Collaborateurs et entre les Collaborateurs.
<b>Exemplarité</b>	Chaque Collaborateur doit se sentir fier de contribuer à la réussite et aux progrès de l'entreprise. Les services financiers sont les garants de l'exemplarité des comportements par le regard qu'ils portent sur les comptes de l'entreprise.

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

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

## 2) Des franchises engagées

Les filiales Jardiplay et Bricoland exploitent leurs magasins en franchise, respectivement des enseignes Jardiland et Leroy Merlin. Ces marques sont engagées sur le sujet RSE et nos filiales bénéficient des politiques impulsées par leur Franchiseur. Cela les conduit à analyser et faire évoluer leurs pratiques en matière de RSE. En parallèle, ces partenariats nous permettent également de structurer notre démarche d'amélioration continue en s'inspirant de ce que Jardiland et Leroy Merlin mettent en place dans leur réseau intégré.

### B) Axe social

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

#### 1) Attirer les talents et fidéliser les Collaborateurs

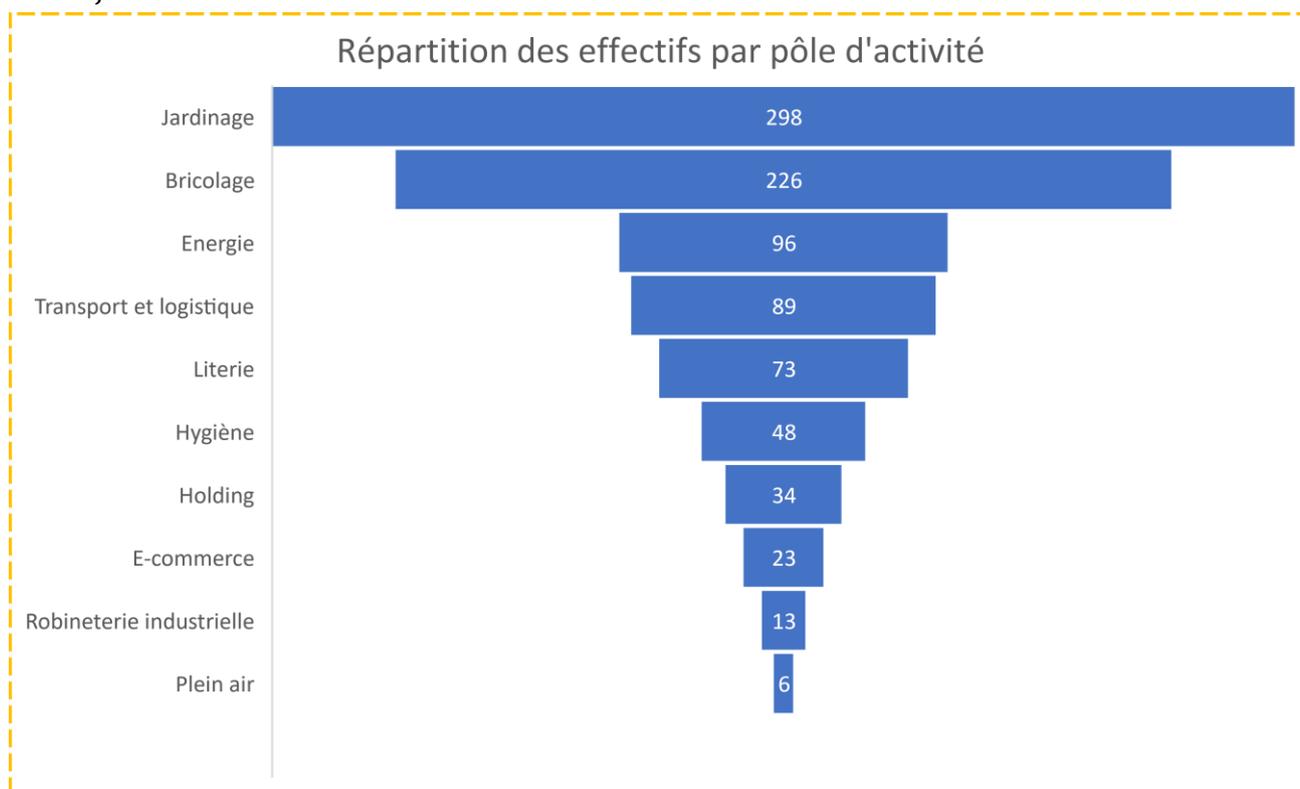
En 2020, le Groupe Sofia embauche **133 Collaborateurs en CDI<sup>2</sup>**. Dans le même laps de temps, **125 ont quitté l'entreprise**. Le **taux de turn over est de 14.5%**.

Le Groupe Sofia, présent sur des territoires proches du plein emploi, rencontre parfois des difficultés de recrutement, notamment sur des postes logistiques. La marque employeur constitue un enjeu clé permettant d'attirer de nouveaux talents.

---

<sup>2</sup> Lié à la croissance du Groupe en 2020

Au-delà du thème du recrutement, la fidélisation des Collaborateurs devient un sujet majeur.



Nota : l'effectif total du Groupe est de 890 ETP<sup>3</sup>

## 2) Qualité de vie au travail et dialogue social

Le Groupe Sofia œuvre à préserver un haut niveau de qualité de vie au travail de ses Collaborateurs. L'analyse des pratiques du groupe réalisée fin 2020 montre que le thème du référentiel ISO 26 000 « relations et conditions de travail » constitue un de nos points forts, il est important de continuer sur cette voie.

### L'organisation du temps de travail

Au sein du Groupe, le temps de travail s'organise de différentes manières. Une partie des Collaborateurs cadres suivent le régime du forfait jours. Leur temps de travail est décompté en fonction d'un nombre de jours annuels selon la convention collective à

---

<sup>3</sup> Equivalent Temps Plein

laquelle leur activité les rattache ou la Loi. Ils bénéficient d'un temps de repos d'au moins 11 heures consécutives par jour. Pour les autres Collaborateurs, le temps de travail est décompté en nombre d'heures de travail hebdomadaires selon la modulation.

### Dialogue social

Le dialogue social est « constructif et apaisé »<sup>4</sup>. Il s'organise autour des CSE lorsque ces derniers existent. Dans les filiales remplissant les critères de mise en place d'un CSE, des élections, selon les règles définies par la Loi, sont organisées tous les 4 ans. A ce jour, toutes les filiales n'en possèdent pas encore, soit parce qu'elles n'entrent pas dans les critères réglementaires, soit parce qu'une carence a été constatée lors du dernier scrutin organisé. Il convient de souligner que cette absence n'empêche cependant pas le dialogue. Ce dernier reste toujours ouvert et la proximité entre les équipes et leurs managers permet d'échanger sur tous les sujets. De même, l'accès direct à la Direction Générale de l'entreprise constitue une composante de ce dialogue social, notamment à l'occasion de visites régulières sur les établissements de l'entreprise.

### Intégration

L'intégration représente le moment clé de l'arrivée d'un nouveau Collaborateur. Afin de comprendre le fonctionnement du Groupe et de la filiale à laquelle son poste se rattache, chaque Collaborateur se voit remettre un dossier comprenant notamment un livret d'accueil présentant l'ensemble du Groupe. Chaque filiale met, ensuite, en place des parcours spécifiques à son activité et au métier concerné. Tous ont un objectif commun : faciliter l'adaptation des nouveaux au sein des équipes en place.

### La prise en compte des besoins des Collaborateurs

Les entretiens annuels, les entretiens professionnels et les entretiens de forfait jour sont mis en place dans les filiales historiques du Groupe. Ils sont standardisés pour l'ensemble des sociétés. Les besoins de formation y sont traités et les managers invitent leurs

---

<sup>4</sup> Adjectifs les plus utilisés pour qualifier le dialogue social lors de l'audit

Collaborateurs à échanger sur l'année passée et celle à venir. Ces rendez-vous privilégiés permettent de faire le point et de travailler sur les objectifs futurs.

Nous avons fait le choix d'une solution digitale permettant de supprimer le papier et facilitant l'archivage ainsi que l'accessibilité des données pour les années suivantes.

**Nos engagements :** Mettre en place les entretiens annuels, professionnels et de forfait jours au sein des nouvelles activités literies et hygiène, former les Collaborateurs à l'utilisation de la solution dédiée.

Mettre en place un réseau de communication interne au groupe pour faciliter les liens entre les individus.

#### Bilan des accords collectifs

De nombreux accords collectifs ont été conclus au sein du Groupe, souvent de manière spécifique et adaptée à chaque filiale. Ces accords concernent principalement l'organisation du travail ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes.

### 3) Formation et développement des compétences

Au sein du groupe, les thèmes majeurs de formations hors sécurité dispensés concernent principalement le management ainsi que le déploiement et l'utilisation des logiciels mis en place au cours de l'année. En fonction des métiers des filiales au sein desquelles ils exercent leurs fonctions, les Collaborateurs bénéficient de formations spécifiques à leur domaine. Nos Collaborateurs en contact avec des produits phytosanitaires sont formés sur les risques environnementaux qu'ils peuvent provoquer et conseillent les consommateurs sur les bonnes manières de les utiliser.

### **Indicateurs clé :**

**Taux d'accès moyen à la formation en 2020<sup>5</sup> :** 26 % (nombre de Collaborateurs formés/effectif moyen ETP)

**Taux de formation moyen en 2020<sup>6</sup> :** 16 h (nombre d'heures de formations/nombre de Collaborateurs formés)

**Nombre d'heures totales dispensées en 2020 :** 3644.5, dont 1563 heures liées à la sécurité (42.8%)

#### 4) Veiller sur la santé et la sécurité des Collaborateurs

Pour le Groupe Sofia, la sécurité des Collaborateurs est un sujet clé. 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 établissent un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) évaluant les risques auxquels sont confrontés les Collaborateurs dans leurs fonctions et comportant des moyens de prévention. Ils sont principalement liés à la manutention, aux chutes ainsi qu'aux heurts, chocs et mouvements de foules.

Afin de veiller au mieux sur la santé au travail et la sécurité de nos Collaborateurs, nous avons démarré, avec l'accompagnement d'un cabinet externe, début 2020, une démarche sécurité visant à faire l'état des lieux de nos pratiques avant de mettre en œuvre un plan d'action. Toujours en cours, ce travail nous permettra d'ajuster nos process, et de garantir des conditions plus sécurisées pour l'ensemble de nos Collaborateurs et de nos clients.

---

<sup>5</sup> Pourcentage des Collaborateurs ayant bénéficiés d'au moins une formation en 2020

<sup>6</sup> Nombre moyen d'heures de formation reçues par Collaborateur formé

### Indicateurs clé :

**Accidentologie 2020 :** Nombre d'Accidents du Travail groupe (AT) = 48, taux de fréquence<sup>7</sup> (TF1) = 34, taux de gravité<sup>8</sup> (TG) = 1,47

**Maladies professionnelles déclarées :** 4

### **Filiales concernées :**

**Bricoland :** AT = 22 / TF1 = 60 / TG = 2.99

**Jardiplay :** AT = 18 / TF1 = 37 / TG = 1.02

**Valentin :** AT = 1 / TF1 = 23 / TG = 0.07

**Atlantic Robinetterie :** AT = 1 / TF1 = 49 / TG = 1.51

**Loire Entrepôts Transport :** AT = 4 / TF1 = 8 / TG = 2.90

Le taux de fréquence réunit des événements accidentels, dont les origines et les situations sont très diverses, qui ont été affecté du même poids.

Les filiales absentes de l'infographie n'ont pas connu d'accidents du travail lors de l'exercice 2020. La comparaison avec les statistiques nationales pour l'année 2019<sup>9</sup> montre que nous devons continuer de travailler sur le sujet. Le graphique suivant compare les données précédentes aux statistiques de la sinistralité 2019 pour le code NAF<sup>10</sup> de chaque filiale

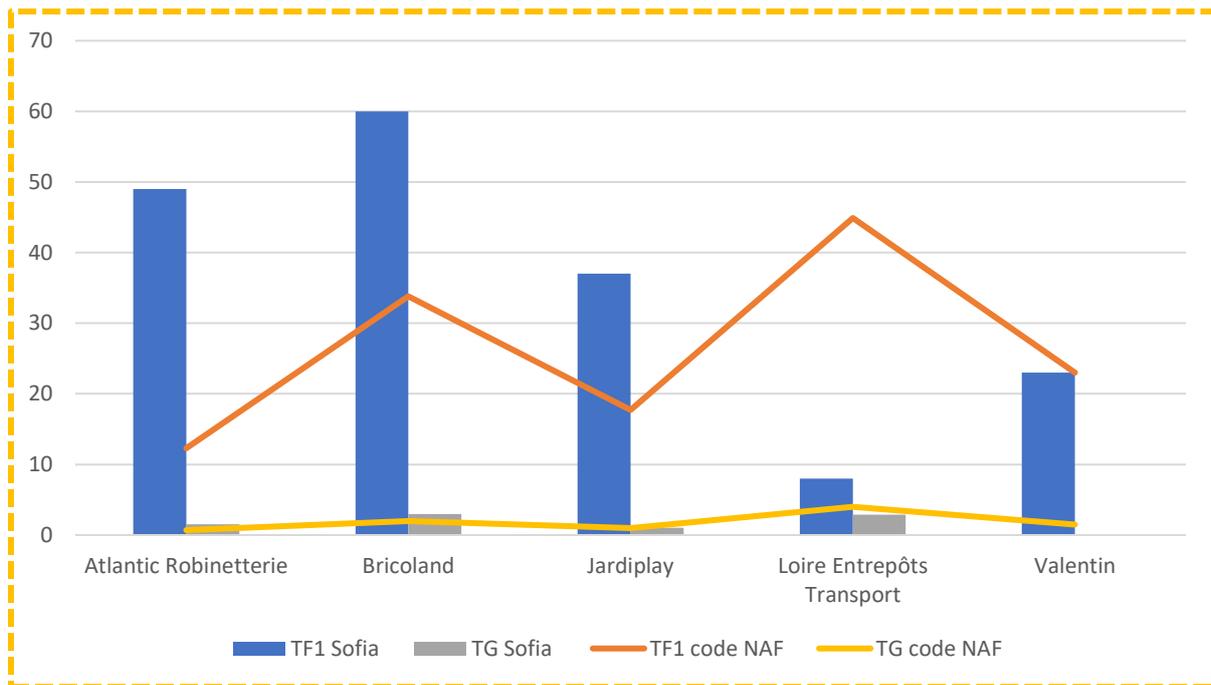
---

<sup>7</sup> Rapport entre le nombre d'AT ayant entraîné une incapacité totale d'au moins un jour et le nombre d'heures d'exposition au risque (x 1 000 000 pour obtenir des chiffres exploitables)

<sup>8</sup> Rapport entre le nombre de jours de calendrier réellement perdu suite à des AT et le nombre d'heures d'exposition au risque (x 1 000 pour obtenir des chiffres exploitables)

<sup>9</sup> A ce jour, les statistiques nationales pour 2020 ne sont pas disponibles

<sup>10</sup> Le code NAF (Nomenclature d'Activité Française) établit une nomenclature des activités économiques productives françaises. Chaque code de 4 chiffres et une lettre correspond à un secteur d'activité.



Cette comparaison aux statistiques nationales du secteur d'activité correspondant à chaque filiale comporte des limites qu'il convient d'évoquer. La sinistralité par code NAF comprend aussi bien des TPE/PME que des grandes entreprises. Ces indicateurs que sont le taux de fréquence et le taux de gravité permettent de se faire une idée sur la fréquence et la gravité des AT survenus. Néanmoins, ils ne peuvent à eux seuls mesurer la performance globale de l'entreprise en matière de sécurité. En termes de comparaison, l'indicateur le plus éloquent nous semble être le taux de gravité qui est équivalent voire plus faible que les moyennes nationales.

**Notre engagement :** Mettre en place un plan d'action permettant d'augmenter le niveau de sécurité au travail des Collaborateurs et de faire baisser la sinistralité.

## 5) Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes

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.

**Indicateurs clé :**

**Répartition générale Hommes / Femmes dans le groupe :** 52 % d'hommes et 48 % de femmes

**Répartition par CSP (=Catégorie Socio-Professionnelle) :**

	Pourcentage Hommes	Pourcentage Femmes
Employé	49 %	51 %
VRP	77 %	23 %
Agent de maîtrise	59 %	41 %
Cadre	57 %	43 %
Cadre de Direction	79 %	21 %

**Parité Homme / Femme dans les instances dirigeantes :**

Conseil d'administration : 50 % d'hommes et 50 % de femmes

Conseil de famille : 15 % d'hommes et 85 % de femmes

Nota : la répartition au sein du conseil de famille ne peut être liée à un objectif de parité.

En 2020, 4 filiales sont concernées par le calcul de l'index égalité (obligatoire pour les sociétés de plus de 50 Collaborateurs). Il s'agit de **Gazarmor**, de **Loire Entrepôts Transport**, de **Bricoland** et de **Jardiplay**. A noter que pour **Loire Entrepôts Transport**, cet index n'est pas calculable en raison de la forte présence masculine parmi les Collaborateurs au regard de l'activité de transport de matières dangereuses.

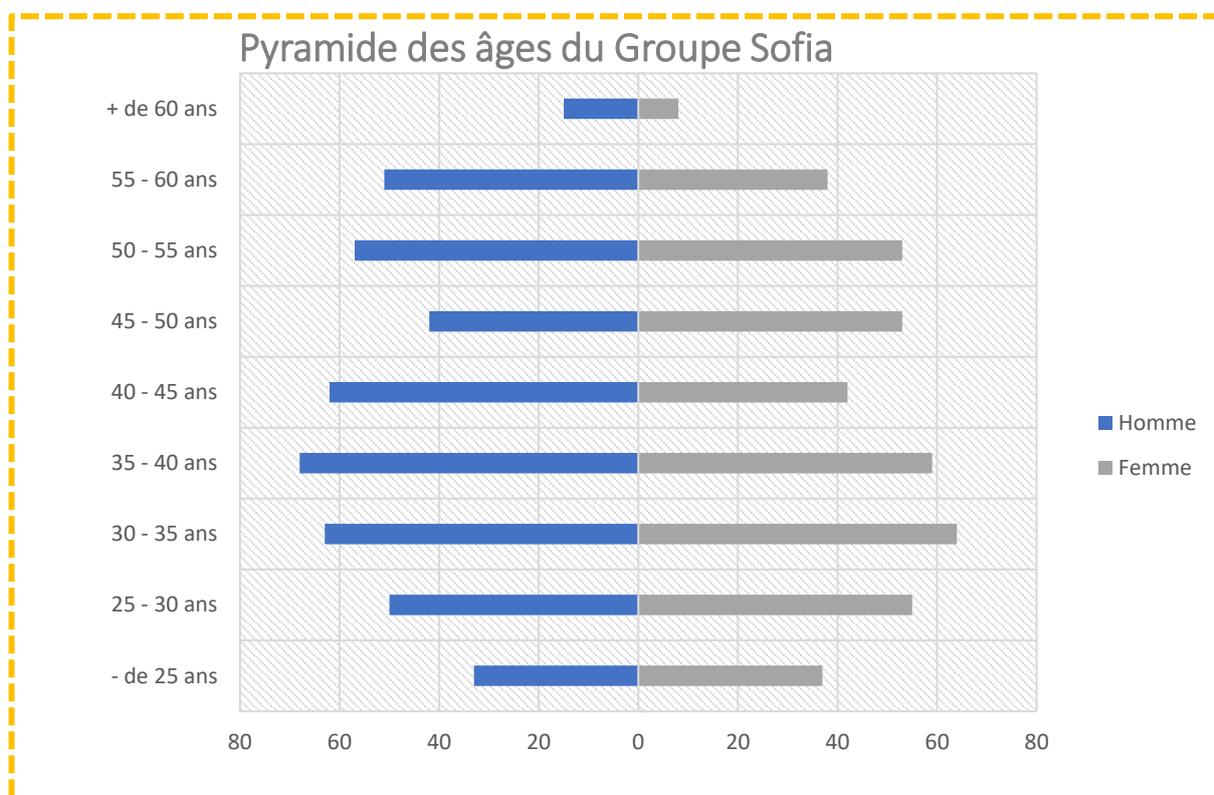
**Indicateurs clé :**

**Index égalité 2020 Gazarmor :** 92

**Index égalité 2020 Bricoland :** 87

**Index égalité 2020 Jardiplay :** 74

**Nos engagements** : mise en place de l'accords égalité dans la filiale **Jardiplay** et d'un plan d'action associé.



### Bonne pratique :

Le pôle énergie a développé de forts liens avec le CMS Kerpape de Quimper, notamment à travers plusieurs projets d'événements différés à cause de la crise sanitaire. Régulièrement, le pôle participe également au Duo Day, une action permettant de faire se rencontrer Collaborateurs et travailleurs en situation de handicap.

### Emploi et intégration des travailleurs en situation de handicap

En 2020, le Groupe Sofia emploie 3% de Collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Engagés sur ce sujet, nous travaillons en partenariat avec différents ESAT lorsque cela est possible. Nous sommes également acteurs sur le sujet à différents niveaux, que ce soit en favorisant autant que possible le maintien dans l'emploi des Collaborateurs en aménageant les modalités et les postes de travail, en accueillant des stagiaires, ou encore en participant à différentes actions comme le Duo

Day évoqué plus haut. Chaque année, nous versons notre contribution à l'Agefiph, sans sur-contribution.

**Indicateurs clé :**

**Taux d'emploi de travailleurs handicapés : 3%**

Le thème du handicap est un sujet d'amélioration continue au sein du groupe et est inclus au sein des plans d'action RH à moyen terme.

**Notre engagement :** atteindre le taux de 6 % de Collaborateurs en situation de handicap d'ici 5 ans.

### C) Axe environnemental

La préservation de notre environnement est l'enjeu de ce siècle. En lançant sa démarche RSE et en préparant ce document, le Groupe Sofia souhaite mesurer ses impacts environnementaux. Ceci doit ensuite permettre d'agir sur les quantités et les modes de consommation. Ces problématiques questionnent certaines entités du Groupe depuis quelques années.

**Indicateur clé :**

Aucune provision ou garantie pour risque n'a été constituée en matière d'environnement.

**Surface totale des établissements du groupe : 22.5 hectares**

#### 1) Gestion des ressources, pollution et gestion des déchets

##### Ressources consommées

Les thèmes de la gestion des ressources, de la pollution et de la gestion des déchets sont importants. Il s'agit de faire le point sur nos consommations, nos rejets et leurs impacts. Ce rapport donne l'occasion de lancer une démarche de mesure de nos émissions carbone.

Aujourd'hui partielle, elle a vocation à être complétée et élargie afin de mesurer les conséquences de nos actes et nos progrès au fil des ans.

**Indicateurs clé<sup>11</sup> :**

**Electricité consommée (périmètre=73% des établissements) :** 3884,386 mWh

**Gaz consommé (périmètre=17% des établissements) :** 500.239 mWh

**Carburant consommé (périmètre = 56% des activités) :** 1133.923 m<sup>3</sup>

Concernant les consommations d'eau, il nous est difficile de transmettre un indicateur précis représentatif. Les jardinerie sont les principales consommatrices. Elles s'approvisionnent par différents moyens : forages et raccordement à l'eau de ville. Pour optimiser l'utilisation de l'eau, les arrosages se déroulent en dehors des heures de fortes chaleurs ce qui limite le phénomène d'évaporation. Les eaux d'arrosage ne sont pas évacuées avec les eaux usées de sorte à ne pas générer des retraitements inutiles.

**Nos engagements :** Mettre en place un indicateur répertoriant les consommations d'eau. Diagnostiquer l'efficacité énergétique de nos bâtiments et définir un plan d'action permettant de réduire les consommations.

Quant au sujet des consommations de matière première, la seule entité concernée est celle des **Literies Moënner**. L'optimisation de leur utilisation passe par la minutie du travail, le savoir-faire des Collaborateurs et l'arrivée de nouvelles machines. L'intégration récente d'une ingénieure méthode nous permettra de travailler sur ce sujet.

**Bonnes pratiques :** Nous récupérons les eaux de ruissellement en provenance du toit du magasin Leroy Merlin de Trignac et les utilisons dans les sanitaires.

---

<sup>11</sup> Collecte manuelle des données

## Emissions de gaz à effet de serre (GES)

### Indicateurs clé<sup>12</sup> :

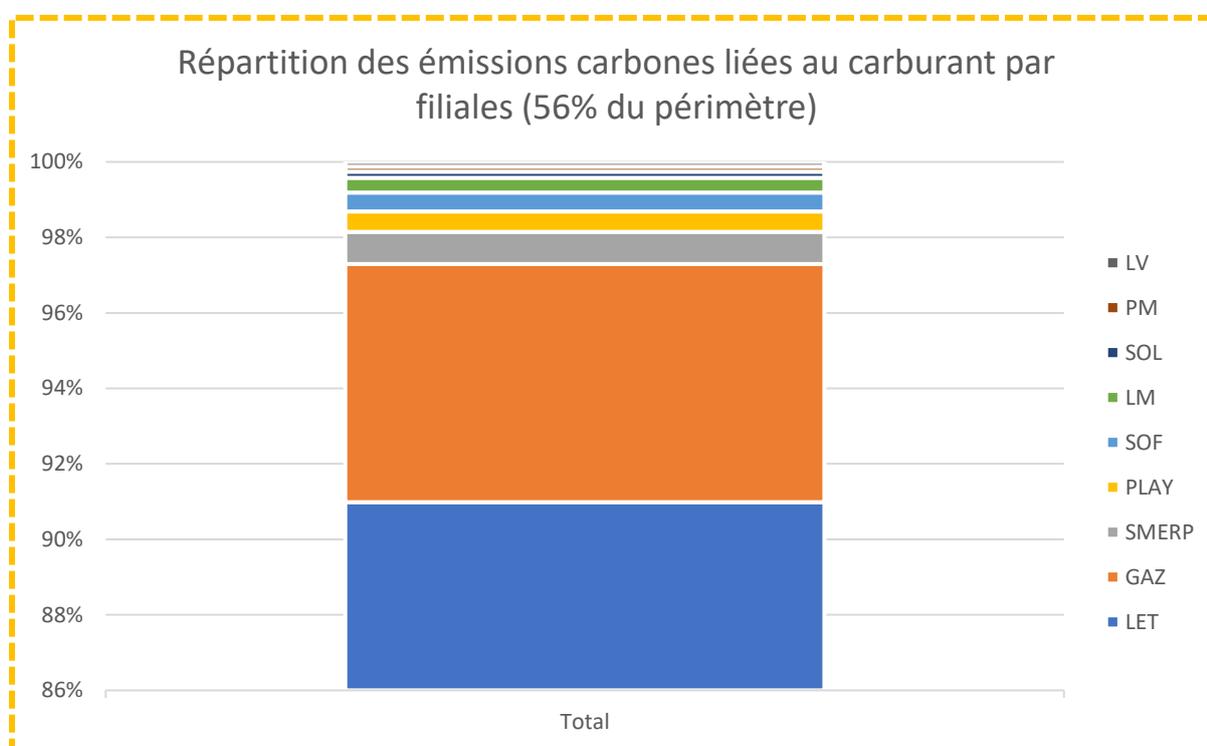
**Rejets carbonés liés à la consommation électrique** : 232.674 t eqCO<sub>2</sub>

**Rejets carbonés liés à la consommation de gaz** : 107.051 t eqCO<sub>2</sub>

**Emissions carbonés liées à la consommation de carburant** : 3583,063 t eqCO<sub>2</sub>

**Total des émissions carbone** : 3 922,788 t eqCO<sub>2</sub><sup>13</sup>

L'un des postes majeurs d'émissions de GES provient des consommations de carburant. Elles concernent très majoritairement les activités de la filiale transport (91%).



## Risques de pollutions des sols et 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

<sup>12</sup> Périmètres identiques aux indicateurs de consommation

<sup>13</sup> Pour point de repère, un Français émet en moyenne 11.9 t de eqCO<sub>2</sub>/an

des bacs de rétention. Ces déchets sont ensuite dirigés dans les filières de traitement spécialisées.

Concernant les autres déchets, nous n'avons à ce jour pas d'indicateurs précis permettant de les identifier et quantifier précisément. Néanmoins ce sujet mobilise les entités. Partout, le tri est mis en place en prenant en compte les spécificités de chaque activité. Des initiatives particulières ont également été encouragées.

#### **Bonnes pratiques :**

Les magasins de la filiale **Jardiplay** propose une partie de leurs plantes destinées à la destruction à prix réduits sur l'application Too Good To Go. Cela permet de rendre accessible ces produits à d'autres consommateurs en leur donnant une nouvelle vie.

Les parkings de certains magasins Jardiland sont également équipés de séparateurs piégeant les hydrocarbures présents dans les eaux de ruissellement avant un rejet dans le milieu naturel.

Chez **Raviday**, la filiale e-commerce, tous les emballages en carton qui le permettent sont réutilisés. Le suremballage est limité autant que possible, notamment quand il s'agit de plastique.

Au sein des pôles literie et bricolage, les Collaborateurs utilisent gourdes et mugs à l'effigie de leur enseigne, ce qui permet de limiter l'utilisation de plastiques jetables.

Dans les bureaux, présence de copieurs communs.

**Nos engagements :** Mettre en place un indicateur déchets précis. Mettre en place un plan d'action pour la revalorisation des déchets végétaux. Travailler sur la diminution des déchets plastiques jetables.

## 2) La préservation de la biodiversité

La nature de nos activités de jardinerie et animalerie place au cœur des enjeux environnementaux la préservation de la biodiversité. Concernant la flore, Les produits

proviennent du territoire européen. Nous privilégions, autant que possible des producteurs locaux.

Pour tout ce qui touche au vivant (poissons, rongeurs, oiseaux, ...) nous suivons la même philosophie avec un double objectif de qualité et de proximité. Par exemple, la très grande majorité de nos poissons proviennent de fournisseurs nantais et rennais. Notre cahier des charges strict est axé sur les bonnes conditions de vie et d'élevage des animaux. L'objectif est que les animaux vivants passent le moins de temps possible en magasin et rejoignent au plus vite leurs familles. Les prochaines années sont cruciales pour l'évolution du métier

**Bonnes pratiques :** Le toit de **La Grande Pépinière** est végétalisé. Cela permet notamment de réguler la température au sein du bâtiment et son intégration dans le paysage compte tenu de la déclivité importante de l'axe routier qui le jouxte. Quatre ruches sont exploitées dans le périmètre extérieur de **La Grande Pépinière**.

Grâce à un partenariat avec un apiculteur, des ruches sont également installées sur les toits des magasins Leroy Merlin.

**Notre engagement :** Certification par le label qualité Certi'animaux

## D) Axe sociétal

### 1) Engagements sociétaux en faveur du développement durable

Le Groupe Sofia est présent dans le Grand Ouest et en région parisienne. Il emploie près de 900 personnes résidant dans les bassins où sont implantés les établissements pour lesquels ils travaillent. La politique de développement et d'embauche du Groupe Sofia, à savoir proposer des emplois les moins précaires possibles, répondant aux besoins du groupe, participe à l'emploi des habitants des territoires. Sofia participe également à la formation des jeunes présents sur son territoire en accueillant régulièrement des apprentis.



Trois filiales sont membres du collectif « Produit en Bretagne » (PEB) : **Gazarmor**, **Jardiplay** et **Atlantic Robinetterie**. Ce groupement d'entreprises maille les régions Bretagne et Pays-de-la-Loire et sensibilise ses membres aux causes environnementales depuis de nombreuses années. En 2020, PEB prépare le lancement de sa démarche RSE. Ainsi, en 2021, les membres devront remplir un rapport de progrès annuel sur leurs actions RSE. Cette initiative est une ressource pour le Groupe Sofia et permet aux filiales membres de se questionner et d'être accompagnées sur le sujet.

Le Groupe Sofia et ses filiales sont implantés au cœur de leurs territoires. Si le Groupe conserve plutôt une position d'observation, les filiales savent se lier aux acteurs publics et privés du territoire. Ces relations diffèrent en fonction des entités. Par exemple, **Gazarmor** est en partenariat avec deux associations œuvrant pour l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes en marge du monde du travail : l'AJE et le CREPI.

**Notre engagement :** Développer différents partenariats avec les acteurs du territoire.

## 2) Sous-traitance et 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.

**Notre engagement :** Définir la Charte Ethique du Groupe et faire connaître nos engagements.

### 3) 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 soient correctement informées. Le Groupe respecte ses obligations contractuelles envers ses clients et ses fournisseurs. Quant à la protection des données personnelles, la Direction des Services Informatiques, par l'intermédiaire de la DPO (Data Protection Officer = Déléguée à la protection des données), a mis en place et suit les évolutions du RGPD.

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. Ces lieux, et notamment les magasins de bricolage, sont organisés et rangés de manière à éviter les accidents. Pour nos marques, distribuées en hygiène par exemple, nous travaillons au développement d'une gamme écoresponsable moins toxique pour l'environnement et pour les utilisateurs de ces produits. Tous nos produits sont conformes aux normes françaises et européennes.

Le Groupe Sofia s'engage quotidiennement envers ses clients, leur satisfaction est notre priorité. Nos Collaborateurs, formés à l'accueil et l'accompagnement bienveillant, ont à cœur de les conseiller et de les accompagner au mieux dans leurs actes d'achat afin qu'ils puissent trouver le ou les produits correspondant à leurs besoins. La qualité du conseil est un point essentiel, non seulement de la satisfaction, mais aussi de la fidélisation des clients, cette dernière étant accompagnée par différents programmes. De plus, nos clients ont droit à l'erreur et nous devons être attentionnés pour leur éviter d'en commettre. Nous rejetons fermement toutes pratiques assimilables à de la vente déloyale ou de la vente forcée.

Notre filiale **Gazarmor** est la seule distribuant une ressource essentielle. A ce titre, pour les particuliers en situation de précarité énergétique, l'entreprise travaille avec les familles et les services sociaux afin de trouver les bons compromis entre le gaz délivré et les règlements.

## VI) TABLEAU DE SYNTHÈSE DES INDICATEURS

INTITULE	UNITE	2020	TAUX DE COUVERTURE	
<b>SOCIAL</b>				
Emplois				
<b>Effectif total</b>	<b>ETP (arrondi à l'unité)<sup>14</sup></b>	<b>890</b>	<b>84% des sociétés</b>	
Pôle Jardinage		298	100%	
Pôle Plein air		6	100%	
Pôle Energie		96	100%	
Pôle Bricolage		226	100%	
Pôle Robinetterie industrielle		13	100%	
Pôle Transport et logistique		89	100%	
Pôle E-commerce spécialisé		23	100%	
Pôle Hygiène et équipement de la restauration		32	60% du pôle	
Pôle Literie		73	100%	
Pôle Holding		34	100%	
<b>Taux de CDI</b>		%	<b>88.8</b>	<b>100%(int)<sup>15</sup></b>
<b>Taux de CDD</b>			<b>11.2</b>	<b>100%(int)</b>
<b>Nombre d'alternants accueillis</b>	<b>Nombre</b>	<b>29</b>	<b>100%(int)</b>	
<b>Taux de Turn Over</b>	%	<b>14.5</b>	<b>100%(int)</b>	
<b>Taux de femmes au Conseil d'Administration</b>	%	<b>50</b>	<b>100%</b>	
<b>Taux de femmes au Conseil de Famille</b>		<b>85</b>	<b>100%</b>	
<b>Répartition au niveau du Groupe par tranche d'âge</b>	<b>Voir la pyramide des âges du Groupe</b>		<b>100%(int)</b>	
<b>Répartition femme/homme par CSP<sup>16</sup></b>	<b>Voir le tableau du Groupe</b>		<b>100%(int)</b>	
<b>Santé et sécurité au travail</b>				
<b>Nombre d'accidents du travail Groupe</b>	<b>Nombre</b>	<b>48</b>	<b>100%(int)</b>	
<b>Taux de Fréquence Groupe</b>	<b>NB accidents/NB heures travaillées*1 000 000</b>	<b>34</b>	<b>100%(int)</b>	

<sup>14</sup> Equivalent Temps Plein

<sup>15</sup> Des effectifs intégrés

<sup>16</sup> Catégorie Socio-Professionnelle

<b>Taux de Gravité Groupe</b>	<b>NB journées perdues/NB heures travaillées*1 000</b>	<b>1.47</b>	<b>100%(int)</b>
<b>Maladies professionnelles déclarées Groupe</b>	<b>Nombre</b>	<b>4</b>	<b>100%(int)</b>
<b>Recrutement</b>			
<b>Nouveaux CDI</b>	<b>Nombre</b>	<b>133</b>	<b>100%(int)</b>
<b>Formation</b>			
<b>Taux d'accès moyen</b>	<b>%</b>	<b>26</b>	<b>100%(int)</b>
<b>Taux de formation moyen</b>	<b>Heures</b>	<b>16</b>	<b>100%(int)</b>
<b>Total des heures de formation dispensées</b>	<b>Heures</b>	<b>3644.5</b>	<b>100%(int)</b>
Heures de formation sécurité dispensées		1563	
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
<b>Utilisation des ressources</b>			
<b>Occupation de sols</b>	<b>Hectares</b>	<b>22.20</b>	<b>98%</b>
<b>Electricité</b>	<b>mWh</b>	<b>3884.386</b>	<b>73%<sup>17</sup></b>
<b>Gaz</b>	<b>mWh</b>	<b>500.239</b>	<b>17%<sup>18</sup></b>
<b>Carburant</b>	<b>M<sup>3</sup></b>	<b>1133.923</b>	<b>56%<sup>19</sup></b>
<b>Changement climatique</b>			
<b>Emissions annuelles totales de CO<sub>2</sub></b>	<b>t eqCO<sub>2</sub></b>	<b>3922.788</b>	<b>100%<sup>20</sup></b>
Emissions annuelles de CO <sub>2</sub> dues à la consommation électrique		232.674	
Emissions annuelles de CO <sub>2</sub> dues à la consommation de gaz		107.051	
Emissions annuelles de CO <sub>2</sub> dues à la consommation de carburant		3583.063	

<sup>17</sup> Des établissements

<sup>18</sup> Des établissements

<sup>19</sup> Des activités

<sup>20</sup> Des consommations

## VII) METHODOLOGIE

L'année 2020 est l'année qui a vu apparaître la pandémie de Covid-19, toujours en cours à l'heure où sont écrites ces lignes. Par leur nature, une grande partie de nos activités ont pu se poursuivre malgré les restrictions sanitaires, en adaptant leur manière de travailler.

### Contexte réglementaire

L'article 225 de la loi Grenelle II du 12 juillet 2010, complété par 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 concernés 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.

Pour la première fois, le Groupe Sofia présente des informations relatives à sa responsabilité sociétale.

### Périmètre du reporting

Les données quantitatives et qualitatives présentes au sein de ce rapport concernent la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020.

Conformément à la réglementation, les données sont présentées à l'échelle consolidée. L'analyse des risques enjeux couvre 100% des effectifs consolidés. Le reporting des données sociales couvre 100 % des effectifs intégrés. Les effectifs des sociétés acquises en 2020 seront donc intégrés à la prochaine DCPEF. Les données environnementales couvrent des périmètres différents, indiqués à chaque fois, en raison des difficultés de rassemblement.

Sur l'ensemble des thématiques exigées au sein de la DCPEF, au vu des secteurs d'activité du Groupe Sofia et de l'analyse de ses enjeux RSE, il n'apparaît pas pertinent de reporter des données concernant la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire. Concernant l'adaptation au changement climatique, il n'est également pas pertinent de

l'évoquer à ce jour. Aucune provision pour risque environnementaux n'a été constituée.  
Le reste des thématiques obligatoires est abordé.

#### Calcul des émissions de GES

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

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

#### **Table des Facteurs d'Emission :**

<b>Facteur d'émission</b>	<b>kg CO2e/unité</b>	<b>Unité</b>
Electricité moyenne	0,0599	kgCO2e/kWh
Gaz naturel	0.214	kgCO2e/kWh
Essence (SP 95-98)	2,8	kgCO2e/L
Gazole (7)	3,16	kgCO2e/L

**GROUPE SOFIA**

**RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT, SUR LA  
DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE DANS  
LE RAPPORT DE GESTION DU GROUPE**

**GROUPE SOFIA**

**Adresse : 2, rue Georges Clémenceau BP 89 - 44600 SAINT-NAZAIRE**

---

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du Groupe

Exercice clos le 31 décembre 2020

Aux actionnaires,

En notre qualité d'Organisme Tiers Indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1117 (portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), de votre société (ci-après "Entité"), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la "Déclaration"), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

## **Responsabilité de l'entité**

Il appartient au Conseil d'Administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité, (ci-après le "Référentiel"), dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

## **Indépendance et contrôle qualité**

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires ainsi que les Codes de déontologie de la profession d'Expert-Comptable et de Commissaire aux Comptes auxquels nous avons décidé de nous conformer. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

## **Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant**

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce,
- La sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des

indicateurs clés de performance, et les actions relatives aux principaux risques, ci-après les "Informations".

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- Le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale,
- La conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### **Nature et étendue des travaux**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques.
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses

produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques.

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - Apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que de la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - Corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour la majorité des risques, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante. Pour certains autres risques (notamment opérationnels et directement en lien avec la gestion de la relation client et les enjeux environnementaux), des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités représentatives, notamment, du pôle bricolage et du pôle jardinage.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration.
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations.
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
  - Des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent 100 % des entités pour les données relatives à l'axe social et entre 17 % et 73 % des entités pour les données relatives à l'axe environnemental.

- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

### **Moyens et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de deux personnes et se sont déroulés entre mai et juin 2021 sur une durée totale d'intervention de deux semaines.

Nous avons mené six entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la Direction Générale, le Président du Conseil d'Administration, les membres du Comité RSE, une émanation du Conseil d'Administration, la Direction des Ressources Humaines, les Directions opérationnelles.

### **Conclusion**

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Les indicateurs clés de performance ne sont pas présentés avec des données comparables(2019).
- Les résultats des politiques sociétales, notamment liées à la relation clients, n'incluent pas d'indicateurs clés de performance.

Ces commentaires sont liés à la démarche DPEF récente du Groupe SOFIA (l'exercice 2020 est la première année) dont le process de reporting dédié à la collecte de l'information est en cours de construction, comme indiqué dans la partie IV-B) "Degré de maturité RSE du Groupe SOFIA" de la DPEF.

Fait à ANGERS, le 17 juin 2021

L'Organisme Tiers  
Indépendant BECOUZE  
S.A.S.

*Rémi SOURICE*

✓ Signé et certifié par [yousign](#) 

R. SOURICE  
Associé, Développement Durable

*Stéphanie GARNIER*

✓ Signé et certifié par [yousign](#) 

S. GARNIER  
Associée

**ANNEXE**

### **Informations qualitatives jugées les plus importantes**

- Axe social :
  - Attirer les talents et fidéliser les collaborateurs,
  - Qualité de vie au travail et dialogue social.
  
- Axe environnemental :
  - Gestion des ressources, pollution et gestion des déchets,
  - Préservation de la biodiversité.
  
- Responsabilité sociétale : des pratiques commerciales loyales et gestion de la relation clients.

### **Indicateurs clés de performance**

- Axe social : taux de CDI et nombre de nouveaux CDI, taux de turn-over, répartition hommes-femmes, taux de gravité.