

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



2021

SOFIA

Société
Financière
Atlantic

Sommaire

Le mot du Président	3
Le modèle d'affaires	4
La vision	
Les activités	
Le partage de la valeur	
La gouvernance	6
Le Conseil d'Administration	
Le Conseil de Famille	
Le Conseil de réflexion sur les actions philanthropiques	
Les Femmes et les Hommes	
La Holding	
L'anticipation, la confiance, le bien-être, le courage et l'exemplarité	
Les activités	
Les enjeux et la maîtrise du risque RSE	10
La démarche responsable du Groupe : axe social	12
Les talents et la fidélisation des collaborateurs	
La qualité de vie au travail et le dialogue social	
La formation et le développement des compétences	
La santé et la sécurité des collaborateurs	
La démarche sécurité du Groupe SOFIA	
La diversité	
Les actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives	
La démarche responsable du Groupe : axe environnemental	18
La gestion des ressources, de la pollution, et des déchets	
Les risques de pollution liés aux produits	
Les opportunités en matière d'achats et d'utilisation de matières premières	
La préservation de la biodiversité	
La démarche responsable du Groupe : axe sociétal	21
Les engagements sociétaux en faveur du développement durable	
La sous-traitance et les fournisseurs	
Des pratiques commerciales loyales	
La gestion de la relation client	
La synthèse des indicateurs	24
La méthodologie	27
Le contexte réglementaire	
Le périmètre du reporting	
Le calcul des émissions de GES	
Abréviations	28



le mot du Président

Il n'est pas un seul jour qui ne nous rappelle que notre comportement de vie, tant personnelle que professionnelle, doit désormais s'inscrire dans une démarche raisonnée.

Assurer à notre descendance la qualité de vie et le bonheur de profiter au mieux de notre belle planète passe nécessairement par une plus grande sobriété dans notre consommation de l'énergie fossile qui a fait la grande prospérité de nos économies depuis un siècle.

Cette idée que le pétrole ou le gaz était en quantité suffisante pour plusieurs décennies, en attendant le progrès technique de mise au point des énergies renouvelables, quelles qu'en soient les conséquences sur notre santé ou leur gaspillage, se heurte aujourd'hui à la conscience lucide et responsable de nos enfants qui n'en acceptent pas l'héritage.

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

Chaque entreprise doit désormais jouer son rôle vers cette course contre la montre où chaque seconde compte pour agir.

Notre entreprise dont les activités orientées sur le négoce de produits pétroliers, cédées en 2021, ont largement contribué à notre réussite, sans renier son passé, prend en compte cette situation pour se mobiliser.

Outre les exigences réglementaires qui s'imposent à nous, en cohérence avec nos partenaires économiques, nous cherchons à réduire notre empreinte carbone et nous mobilisons nos collaborateurs dans chacune de nos activités pour trouver, avec eux, les solutions de durabilité, de non-gaspillage des ressources et des produits que nous vendons. Si la tâche s'avère encore lente à progresser, notre détermination est ferme.

Loin d'abandonner nos parties prenantes, et plus particulièrement nos collaborateurs, nous continuons à leur consacrer toute notre attention au bien-être, au sentiment d'appartenance et à la diversité, qui ont contribué et continuent de contribuer aux succès de nos sociétés.

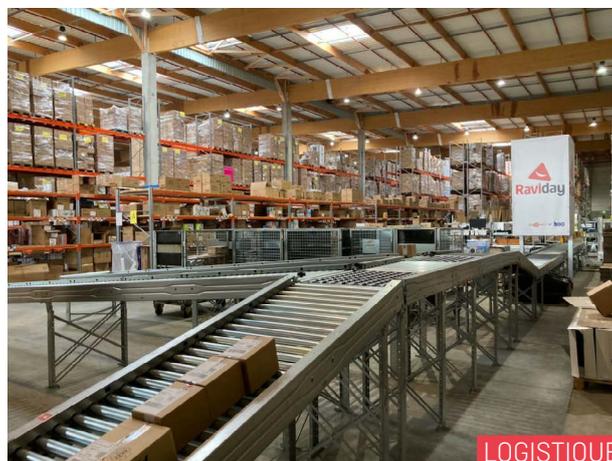
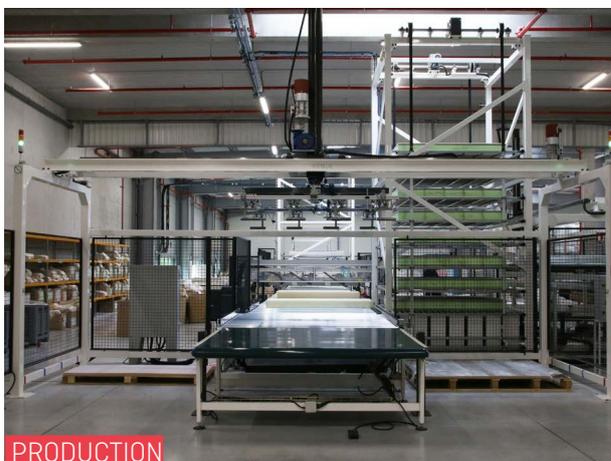
Jean-François LE BIEZ
Président du Conseil d'Administration

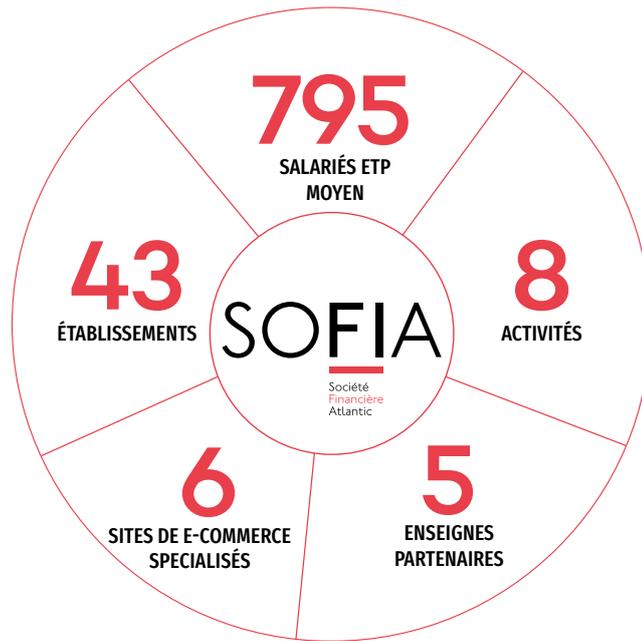
Le modèle d'affaires

La vision

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

Les activités





Le partage de la valeur

215,2
millions €
de CA consolidé

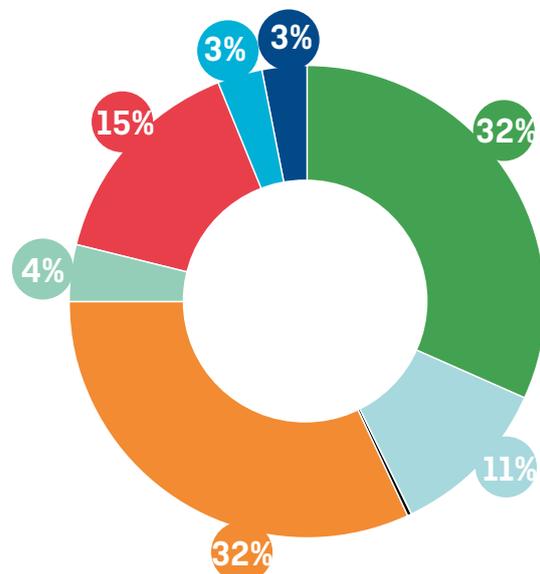
4,1
millions €
d'impôt sur les sociétés

27,5
millions €
de masse salariale brute

2,6
millions €
d'Intéressement et
Participation versés en 2021

0,9
millions €
de dividendes
versés aux actionnaires

Répartition des activités en pourcentage du Chiffre d'affaires



la gouvernance

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

1 Le Conseil d'Administration

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

2 Le Conseil de Famille

composé de 6 membres familiaux, est un organe indépendant du Conseil d'Administration qui permet de réunir régulièrement les membres de l'association familiale pour discuter des enjeux liés à leur relation avec l'entreprise. Le Conseil de Famille a pour objectif d'assurer la stabilité de l'entreprise tout en préservant l'harmonie familiale. Son rôle consultatif garantit l'accord entre les orientations du Groupe et ses valeurs.

3 Le Conseil de réflexion sur les actions philanthropiques

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

4 Les Femmes et les Hommes

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

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

5 La Holding

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

6 Les valeurs

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

AVEC NOS FOURNISSEURS

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

AVEC NOS CLIENTS

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

AVEC NOS COLLABORATEURS

Anticipation	Nous accordons beaucoup d'importance à anticiper les variations de nos activités. Un collaborateur recruté dans l'entreprise a vocation à y mener sa carrière professionnelle sur le long terme. L'évolution et la promotion interne sont favorisées.
Confiance	Tout le monde a le droit à l'erreur. Les collaborateurs opérationnels sont au coeur 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.
Bien-être	Les règles de sécurité sont prioritaires. La formation est accessible à tous les collaborateurs. Sont bannis les appels téléphoniques et envois de messages électroniques à nos collaborateurs lorsqu'ils sont en famille en dehors des heures de service ou en congés sauf circonstances exceptionnelles.
Courage	La transparence est indispensable dans toutes les communications avec les collaborateurs et entre les collaborateurs.
Exemplarité	Chaque collaborateur doit se sentir fier de contribuer à la réussite et aux progrès 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.



Le jardinage

En 2021, **Jardiplay** anime un réseau de 12 magasins franchisés Jardiland et présents principalement dans l'ouest de la France. La clientèle peut accéder à un large choix de plantes d'intérieur et d'extérieur, d'animaux de compagnie et d'objets décoratifs dans un cadre qualitatif et agréable. **La Grande Pépinière** est un concept store unique en son genre, dédié à l'univers du végétal. Le magasin présente plantes, arbres et arbustes suivant un parcours ludique et pédagogique plaisant aux petits et aux grands. Chacun peut y partager sa passion du végétal et les collaborateurs sont présents pour répondre à la demande client axée sur le « faire soi-même ».



Le bricolage

La filiale **Bricoland** exploite 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.



La literie

Les activités literies se décomposent en deux branches : les **Literies Moënner** produisent les sommiers, matelas et têtes de lit proposés à la vente dans les 16 magasins **Valentin**. Une ambition forte de développement sur le territoire national anime une équipe dynamique, soucieuse de la qualité de ses produits et respectueuse de l'impact environnemental de son activité.

L'année 2021 a été synonyme de changement dans les activités du Groupe SOFIA. Les sociétés **Gazarmor** et **Loire Entrepôts Transport** ont été cédées et la société **Playdis** a cessé son activité. La branche négoce de produits d'hygiène et équipement de la restauration s'est agrandie avec l'accueil d'une nouvelle société : **Pollet Entretien**. Enfin, 2021 marque aussi la naissance d'une nouvelle filiale dédiée à la logistique : **Logéos**.

SO

nos
acti



Le 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 justes et une livraison rapide et adaptée aux besoins de chacun.



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

Avec la branche négoce de produits d'hygiène et équipement de la restauration, SOFIA se déploie dans l'ouest de la France, tout en s'ouvrant vers la région parisienne avec les sociétés Solier, SMERP, Les Produits Monastiques et Hygial Ouest. 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, restaurants et collectivités. En 2021, la branche s'est agrandie à Chauray avec l'intégration de la société Pollet Entretien.



La robinetterie industrielle

Atlantic Robinetterie est la filiale du Groupe tournée vers le milieu industriel. Son activité s'oriente principalement vers la vente de raccords et robinets industriels aux entreprises de nombreux secteurs d'activité (construction navale de navires à passagers et de plaisance, aquaculture, piscines collectives...). À la recherche de solutions techniques pour ses clients, Atlantic Robinetterie a notamment apporté une réponse innovante aux Chantiers de l'Atlantique pour la construction 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.



La logistique

Créée en 2021, Logéos est la nouvelle filiale du Groupe SOFIA ayant pour objectif de structurer et de renforcer une composante stratégique du développement du Groupe : la logistique. L'équipe a la charge de la logistique des filiales Raviday, Bricoland et 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.

FIA

Société
Financière
Atlantic

activités

Les enjeux et la maîtrise du risque **RSE**



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

RISQUES	POLITIQUE ET MOYENS DE MAÎTRISE	OPPORTUNITÉS
<p>Risques d'accidents et de maladies professionnelles</p> <p>Risques de discriminations et d'inégalités de traitement</p>	<p>Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) et fiche entreprise P. 14</p> <p>Démarche de prévention engagée P. 15</p> <p>Index Egalité Hommes/Femmes P. 16</p> <p>Vigilance particulière lors du recrutement P. 17</p> <p>Process d'alertes et d'enquêtes internes P. 15</p>	<p>Préserver la santé des collaborateurs</p> <p>Instaurer une culture de la prévention Santé au travail</p> <p>Vigilance au quotidien</p> <p>Dialogue et écoute</p>
<p>Risque de perte des talents et des compétences</p>	<p>Réalisation de contrats d'alternance P. 21 et 24</p> <p>Recrutements durables sur tous les postes le permettant P. 12</p> <p>Parcours d'intégration P. 13</p> <p>Gestion des carrières et des mobilités P. 12</p> <p>Politique de formation P. 14</p> <p>Développement de la marque employeur P. 12 et 13</p>	<p>Valoriser l'Entreprise, les métiers et les talents</p>
<p>Risques liés à la QVT</p>	<p>Ecoute et dialogue</p> <p>Communication interne digitalisée P. 13</p>	<p>Veiller au bien-être au travail</p> <p>Réduire les risques sociaux et psychosociaux</p>



ENJEU N°2 : CLIMAT ET ENVIRONNEMENT

RISQUES	POLITIQUE ET MOYENS DE MAÎTRISE	OPPORTUNITÉS
<p>Contribution au changement climatique par nos émissions de GES</p> <p>Risques liés à la maîtrise des énergies utilisées</p>	<p>Poursuite de la démarche de mesure des émissions carbone et des consommations énergétiques P. 18</p> <p>Audits énergétiques d'une partie de nos structures P. 18 et 20</p>	<p>Réduction empreinte carbone en privilégiant les fabrications françaises et européennes</p> <p>Suivi des évolutions en matière de logistique</p> <p>Entrée en vigueur du décret tertiaire</p> <p>Préférence donnée aux véhicules et engins hybrides et électriques</p> <p>Livraisons à vélo</p> <p>Vigilance quant à l'éclairage et au chauffage</p>
<p>Contribution au changement climatique par nos émissions de GES</p> <p>Risques liés à la maîtrise des énergies utilisées</p>	<p>Respect des conditions spécifiques de stockage et de traitement des matières sensibles P. 19</p> <p>Tri des déchets P. 19</p> <p>Travail sur la valorisation des végétaux P. 19</p> <p>Travail sur la valorisation des produits naturels P. 20</p>	<p>Suivi des évolutions et des innovations en matière de traitement et de valorisation des déchets</p>
<p>Risques liés à la biodiversité</p>	<p>Respect des conditions de vies animales, choix de producteurs les respectant également P. 20</p> <p>Labellisation de certains produits et matières premières P. 19 et 20</p>	<p>Développement de gammes de produits d'hygiène plus respectueux de l'environnement</p> <p>Multiplier les partenariats favorisant la filière française du vivant</p>



ENJEU N°3 : PRATIQUES RESPONSABLES

RISQUES	POLITIQUE ET MOYENS DE MAÎTRISE	OPPORTUNITÉS
<p>Risques liés à la sécurité des installations</p>	<p>Respect des normes de construction et d'entretien P. 18</p> <p>Formation des collaborateurs aux risques électriques P. 14</p> <p>Suivi et prévention des risques cyber par la DSI P. 22</p>	<p>Conserver des conditions de sécurité optimales pour chaque structure</p>
<p>Risques de perte de compétitivité et de détérioration de la satisfaction client</p>	<p>Innovations liées au commerce P. 20</p> <p>Fort maillage du territoire P. 21</p> <p>Adaptation des activités aux nouveaux modes de consommation P. 19 et 20</p> <p>Gestion de la relation client P. 22 et 23</p>	<p>Développer de nouveaux sites de e-commerce</p> <p>Développer l'attractivité</p>
<p>Risques liés à la conformité réglementaire</p>	<p>Suivi de la réglementation européenne sur la protection des données (RGPD) par la déléguée à la protection des données, veille réglementaire permanente P. 22</p>	<p>Atout pour l'image du Groupe</p> <p>Protection face au piratage de données</p>

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 deuxième Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF), qui concerne l'année 2021. 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 coeur de nos préoccupations.

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

La démarche responsable du Groupe

axe social

Nous précisons que le périmètre de consolidation est différent de 2020. En effet, sont exclus des calculs les effectifs appartenant à des sociétés et activités cédées, ayant cessé l'activité ou acquises au cours de l'année.

Les talents et la fidélisation des collaborateurs

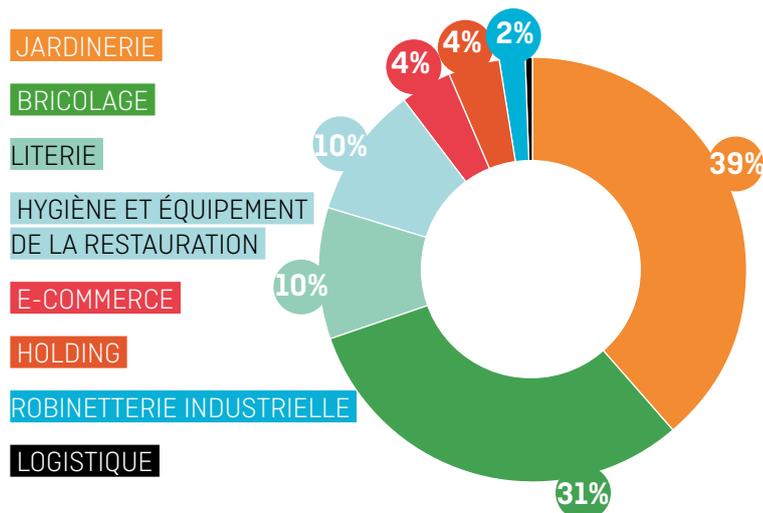
L'effectif en 2021

L'effectif total au 31/12/2021 est de 833 salariés.

En 2021 : **122 collaborateurs embauchés en CDI** (133 en 2020)

En 2021 : **120 collaborateurs en CDI ont quitté l'entreprise** (125 en 2020)

En 2021 : **le taux de turn over est de 15,21 %** (14,5 % en 2020)



La gestion des carrières et de la mobilité

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

Récapitulatif des mobilités intra et inter-filiales en 2021 :

- 16 promotions intra-filiale
- 13 mobilités inter-filiales

La qualité de vie au travail et le dialogue social

Le Groupe SOFIA œuvre à préserver un haut niveau de qualité de vie au travail de ses collaborateurs. L'audit des pratiques du Groupe réalisé 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.

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 selon la convention collective à laquelle leur activité les rattache ou la loi. Pour les autres collaborateurs, le temps de travail est décompté en nombre d'heures de travail hebdomadaires avec ou sans régime de modulation en fonction des entités. Les salariés sous statut VRP ne sont pas soumis à la réglementation liée au temps de travail.

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 au 3 janvier 2022.

Bilan des accords

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

Prise en compte des besoins des collaborateurs

Aujourd'hui, le Groupe a mis en place pour l'ensemble de ses filiales les entretiens annuels de performances, 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 d'archivage des comptes-rendus.

Les activités Lieries ont bénéficié de la mise en place des **entretiens annuels de performances, professionnels et de forfait jours en 2021**. Pour les activités Négoce de produits d'hygiène et équipement de la restauration, les collaborateurs ont été formés à l'utilisation de la solution en 2021 pour un lancement en janvier 2022.

Un réseau social interne, Steeple, a été mis en place au début de l'année 2021. Il permet de renforcer les liens entre les collaborateurs de différentes filiales. S'y trouvent les actualités du Groupe ainsi que des communications des différentes filiales.

Nos engagements 2022

- 100% des EFJ, 82% EAP et 82% EP sont réalisés au sein des différentes filiales.
- Continuer l'amélioration de la Marque Employeur en déployant la solution VisioTalent sur le site carrières permettant aux candidats de postuler par vidéo, en développant notre communication externe sur LinkedIn impliquant des collaborateurs relais au sein des filiales et en construisant un parcours d'intégration spécifique à chaque filiale.
- Communiquer par STEEPLÉ sur la RSE via une newsletter mensuelle.
- Mettre en place un coffre-fort électronique individuel.
- Développer une véritable culture de la mobilité d'ici 3 ans.

Dialogue social

L'année 2021 a poursuivi sa route sur le chemin d'un dialogue social constructif organisé autour des CSE lorsqu'ils existent. Dans les filiales remplissant les critères de mise en place d'un CSE, des élections sont organisées tous les 4 ans selon les modalités définies par la loi. Quelle que soit la situation des filiales, le dialogue reste ouvert entre les équipes, les managers et le service Ressources Humaines. L'accès direct à la Direction Générale de l'entreprise reste une composante du dialogue social, notamment à l'occasion de visites d'établissements.

Intégration des nouveaux collaborateurs

L'intégration est un moment clé de l'arrivée d'un nouveau collaborateur. Afin de comprendre le fonctionnement du Groupe et de la filiale à laquelle son poste le rattache, chaque collaborateur se voit remettre un dossier comprenant notamment un livret d'accueil présentant l'ensemble des activités du Groupe, les politiques RH, les règles sociales et les informations utiles. Chaque filiale élabore ensuite des parcours spécifiques à son activité et au métier concerné. Tous ont un objectif commun : faciliter l'adaptation des nouveaux embauchés au sein des équipes en place.

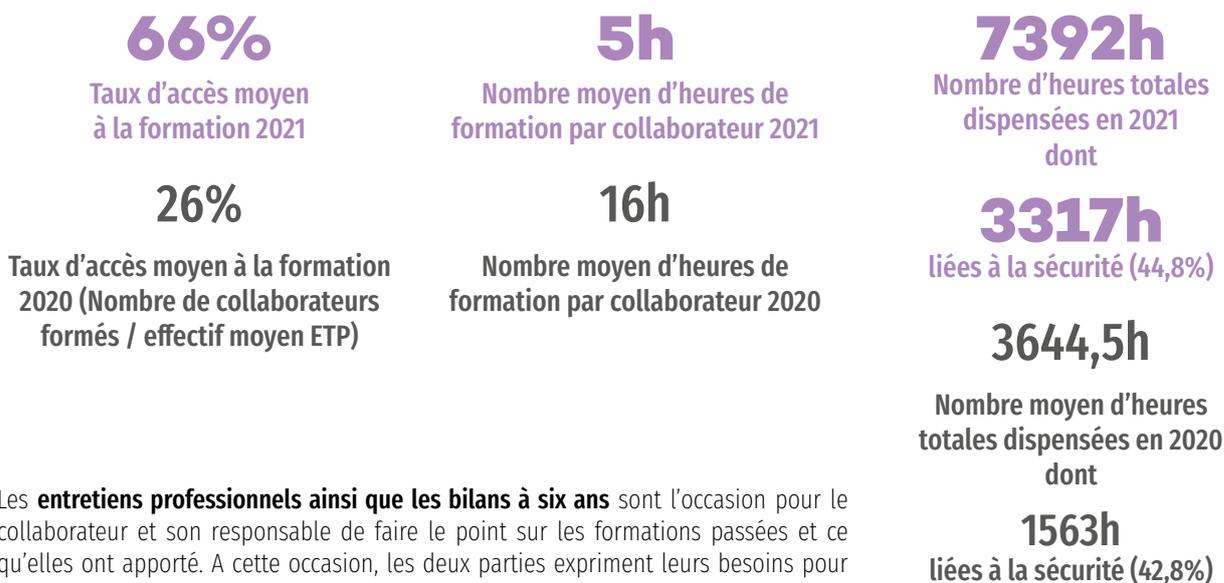
→ En 2021, le service des Ressources Humaines a constitué un groupe de travail chargé de refondre le processus d'intégration afin de répondre aux problématiques de recrutement et de rétention des talents qui se sont accentuées avec la pandémie. Les résultats de ces travaux s'appliqueront dans le second semestre de l'année 2022.

Des engagements 2021 tenus

Nos engagements 2021 : mettre en place les entretiens annuels de performances, professionnels et de forfait jours au sein des nouvelles activités lifieries 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.

La formation et le développement des compétences

Au sein du Groupe, les thèmes majeurs de formations hors sécurité dispensées concernent principalement le management, l'informatique et les compétences métiers nécessaires à l'exercice de la profession. En fonction des métiers des filiales au sein desquelles ils exercent leurs fonctions, les collaborateurs bénéficient ainsi de formations spécifiques à leur domaine 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 conseillent les consommateurs sur les bonnes manières de les utiliser.



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

64 accidents du travail sont survenus en 2021, soit 25% de plus qu'en 2020 (48)

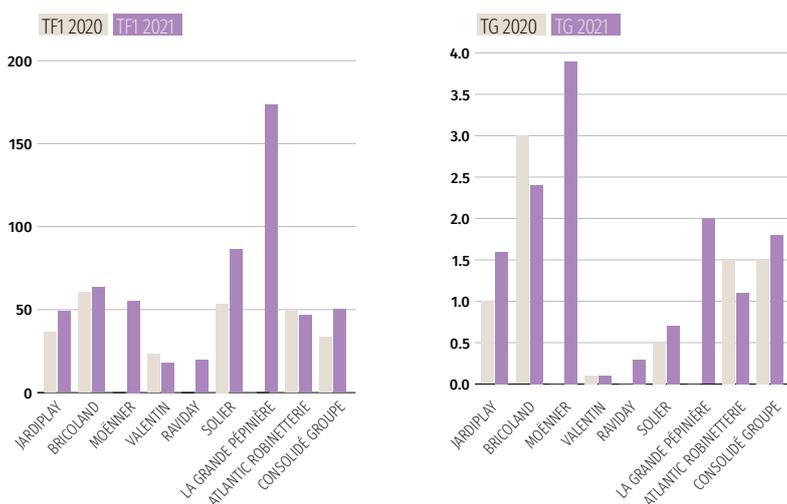
Pour le Groupe SOFIA, la sécurité des collaborateurs est un sujet fort. Il est essentiel que les Hommes et les Femmes travaillant au sein du Groupe puissent exercer leurs fonctions dans des **conditions de sécurité optimales**, limitant ainsi les risques d'accidents.

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

La santé et la sécurité des collaborateurs

En moyenne, **les taux de fréquence et de gravité à l'échelle du Groupe sont plus élevés en 2021 qu'en 2020**. Nous notons notamment une augmentation des taux de **fréquence** dans les sociétés Jardiplay et Solier, mais aussi une baisse de 5 points pour Valentin. Du côté des taux de **gravité**, nous constatons également une augmentation pour Jardiplay et Solier. Bricoland marque la plus forte baisse en matière de gravité, suivie par Atlantic Robinetterie. Nous notons également l'apparition de trois activités en 2021, au sein des statistiques liées à la sinistralité : Literie Moënnier, Raviday et La Grande Pépinière.

Évolution des taux de fréquence et de gravité



La démarche sécurité du Groupe SOFIA

1 Charte Prévention

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

4 Axes de prévention

reposant sur l'engagement, l'évaluation des risques, la formation et l'animation de la démarche

12 Objectifs de prévention

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

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

*Nos engagements 2021 :
mettre en place un plan
d'action permettant
d'augmenter le niveau
de sécurité au travail des
collaborateurs
et de faire baisser
la sinistralité.*

Des engagements 2021 tenus

Dans la DPEF 2020, nous nous engageons à mettre en place un plan d'action permettant d'augmenter le niveau de santé au travail des collaborateurs et de faire baisser la sinistralité.

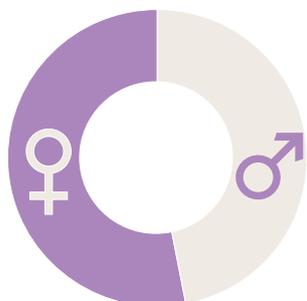
L'année 2021 est marquée par l'élaboration du premier plan d'actions SOFIA Holding sur ce thème et d'outils collaboratifs de prévention.

Les engagements 2022

- La création de plans d'actions adaptés à chaque filiale afin de répondre au mieux aux problématiques des uns et des autres et de permettre la baisse de la sinistralité.
- 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 2022 et 2023.
 - Mise en place en 2022 d'un processus d'enquête commun à la suite d'un accident du travail et de plans d'actions spécifiques.
 - Création en 2022 d'un plan de communication interne dédié à la sécurité.
 - Formation des acteurs sur leur rôle en matière de santé et sécurité au travail en 2022 et 2023.

La diversité

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



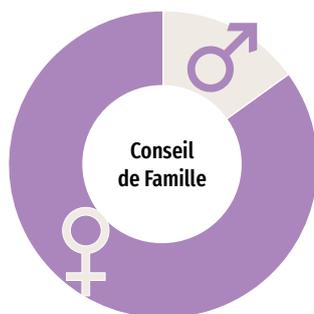
Répartition générale Hommes/Femmes

47% d'hommes pour 53 % de femmes. La balance s'est inversée par rapport à 2020 où nous comptons 52 % d'hommes et 48% de femmes. Cela s'explique entre autres par la cession de l'activité transport dont les effectifs étaient très masculins.

AVEC NOS COLLABORATEURS				
	% hommes 2020	% hommes 2021	% femmes 2020	% femmes 2021
Employé	49	45	51	55
Agent de maîtrise	59	45	41	55
VRP	77	53	23	47
Cadre	61	65	39	35



Conseil d'Administration



Conseil de Famille

Parité Hommes/Femmes dans les instances dirigeantes

La répartition entre hommes et femmes dans les instances dirigeantes est la même en 2021 qu'en 2020 à savoir :

- Parité au sein du Conseil d'Administration
- Conseil de Famille : **15 % d'hommes et 85 % de femmes.**

Index Egalité Hommes/Femmes

En 2021, deux filiales sont concernées par le calcul de l'index égalité (obligatoire pour les sociétés de plus de 50 collaborateurs). Il s'agit de Bricoland et Jardisplay. Cet indicateur mesuré sur 100 points permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en ciblant des axes d'amélioration précis à travers quatre points :

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

Les deux filiales sont en progrès sur le sujet de l'égalité Hommes/Femmes.

88

Index égalité 2021 Bricoland
(87 en 2020)



94

Index égalité 2021 Jardisplay
(74 en 2020)



Nos engagements 2021 : mise en place de l'accord égalité dans la filiale Jardiplay et d'un plan d'action associé.

Des engagements 2021 tenus

Nous soulignons la progression significative de 20 points réalisés par Jardiplay. Elle s'explique par une meilleure répartition des augmentations individuelles entre collaborateurs et collaboratrices.

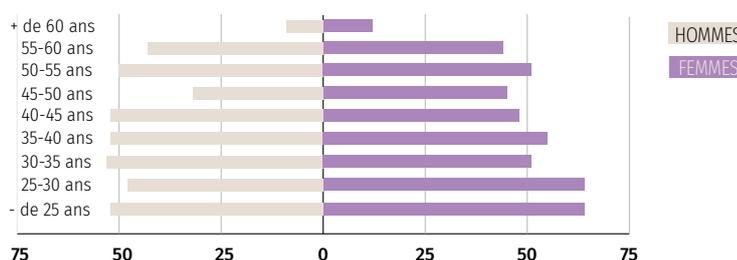
Les engagements 2022

Maintenir les index Egalité Hommes/Femmes au-dessus de 80

Pyramide des âges

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

Pyramide des âges Groupe SOFIA



Emploi et intégration des travailleurs en situation de handicap

Le sujet de l'inclusion de l'ensemble des collaborateurs, et à fortiori de ceux en situation de handicap, est un sujet important pour le Groupe et pour lequel de nombreux axes d'amélioration existent.

En 2021, le Groupe SOFIA emploie 3,26% de collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Engagés sur ce sujet, nous travaillons avec différents ESAT lorsque cela est possible. Nous sommes également acteurs sur le sujet à différents niveaux, que ce soit en favorisant autant que possible le maintien dans l'emploi des collaborateurs en aménageant les modalités et les postes de travail et en accueillant des stagiaires. Chaque année, nous versons notre contribution à l'Agefiph, sans sur-contribution.

Le thème du handicap est un sujet d'amélioration continue au sein du Groupe et est inclus dans les ambitions de la Direction des Ressources Humaines à moyen terme.

Nos engagements 2021 : atteindre le taux de 6% de collaborateurs en situation de handicap d'ici 5 ans.

Les engagements 2022

Nous maintenons notre engagement d'atteindre le taux de 6% de collaborateurs en situation de handicap d'ici 4 ans. Pour y parvenir, nous allons solliciter l'AGEFIPH pour nous accompagner dans une démarche de sensibilisation et de déploiement.

Différé en raison de la crise sanitaire, nous allons à nouveau participer en 2022, au DUO DAY, action permettant une rencontre entre collaborateurs et travailleurs en situation de handicap.

Les actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives

La course caritative Odyssea impulsée par le Groupe de réflexion philanthropie s'est tenue le 7 novembre 2021. L'équipe SOFIA a signé de remarquables performances sportives à l'occasion de cet événement solidaire et convivial.

55
collaborateurs SOFIA sur la ligne de départ

11^e
au challenge du cœur sur 223 entreprises

82 000€
collectés et reversés à des acteurs locaux de la recherche contre le cancer du sein

La démarche responsable du Groupe

axe environnemental

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

La gestion des ressources, de la pollution et des déchets

Les évolutions de périmètres du Groupe alliées à des données plus précises induisent une modification des surfaces occupées. Ainsi, au 31 décembre 2021, la surface totale des établissements du Groupe était de **11,38 hectares**.



3785,14 mWh

Gaz consommé en 2021

500,239 mWh

Gaz consommé en 2020



4514,791 mWh

Electricité consommée en 2021

3884,386 mWh

Electricité consommée en 2020



9743,3 m³

Carburant consommé en 2021

1133,923 m³

Carburant consommé en 2020

Les consommations présentées sont issues des factures.

À périmètres équivalents sur deux années complètes de mesures, nous constatons une augmentation de 12 % de la consommation électrique. Concernant le gaz, la différence de périmètre est telle qu'une comparaison à périmètre équivalent n'est pas représentative. Quant au carburant, nous notons à périmètre équivalent une augmentation de la consommation de 50 %. Ces différences sont liées au fait que l'activité a été moins perturbée par la pandémie de Covid-19 en 2021 qu'en 2020.

Afin de prendre la pleine mesure de nos consommations et de l'efficacité énergétique de nos bâtiments, le Groupe SOFIA a mandaté en 2021 l'entreprise Citron afin de réaliser des audits énergétiques de nos sites dans un cadre réglementaire (Norme NF EN 16247 et suit le domaine d'application des bâtiments). Les audits seront réalisés en 2022 et permettront d'établir une politique de gestion des consommations et de répondre aux objectifs du décret tertiaire.

Too Good To Go

Depuis le début de l'année 2020, la filiale Jardisplay travaille en partenariat avec l'application Too Good To Go.

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

En 2021 ce partenariat représente 5364 paniers sauvés soit 92 % de ceux proposés à la vente pour une estimation de 13,41 tCO2eq évités.



5364

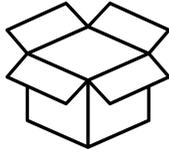
paniers sauvés en 2021

Gestion des déchets

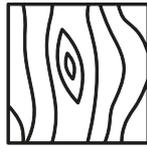
Concernant la gestion des déchets, nous sommes aujourd'hui en mesure de publier des indicateurs concernant 20 % des établissements pour l'année 2021 et qui sera à renforcer dans les années à venir. Il s'agit de la quantité de déchets ramassés par typologies.



643,07 t
DIB



237,834 t
carton



516,825 t
bois



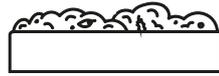
66,2 t
gravats

Bilan 2021

Depuis janvier 2021, la société Jardisplay travaille avec la société Compost In Situ pour la valorisation de ses déchets verts. 4 magasins sont ainsi concernés : Guérande, Orvault, Pornic et Trignac.



349 palox
collectés



54,7 t
de déchets
verts



soit



36 529 m²
de surface
agricole amendée

Dès que possible, les emballages cartons qui le permettent sont réutilisés pour expédier les marchandises, notamment chez Raviday et Atlantic Robinetterie. Des copieurs communs dans les bureaux permettent de réduire les consommables.

Pour la branche hygiène, les livraisons dans le centre-ville de Rennes se font à vélo par le biais de la société TOUTENVELO. Certains commerciaux utilisent des véhicules hybrides ou électriques.

Au sein de la branche literie, nous avons un contrat avec la société VEOLIA pour reprendre nos déchets après tri. Ainsi, sont récupérés : le bois (avec un sous-tri entre les bois collés ou bruts et les palettes perdues) ; les mousses et tissus ; les cartons ; les sachets plastiques et le papier. Tous les autres déchets sont envoyés en DIB.

Concernant la société Bricoland, la zone «Seconde vie» permet l'achat de produits issus du retour clients.

Cela nous a permis de valoriser en 2021 des déchets de bois à hauteur de 33,8 tonnes, et de plastique, à hauteur de 5,98 tonnes.

Les risques de pollution liés aux produits

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

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

Les produits français sont également privilégiés afin de limiter le transport et donc la pollution. 90% des produits sont certifiés ecolabel et sans pictogrammes. Les équipes et les utilisateurs sont formés à l'utilisation des produits et à la réduction du gaspillage.

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

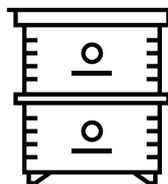
Au cours de l'année 2021, au sein de la branche literie, a été initiée une démarche de rééquilibrage de nos gammes de produits. Cela se traduit par la valorisation de l'utilisation des ressorts et du latex naturel, et de la réduction de l'utilisation de la mousse. Le latex synthétique a également été totalement éliminé de nos gammes. Pour la création des garnissages de matelas, il est privilégié l'utilisation de la ouate de **laine** et de la ouate de **soie**, plutôt que l'utilisation de la ouate synthétique 100% polyester. Toujours au sein de la branche literie, la majorité de nos fournisseurs sont **français** ou situés en **Europe** zone proche (exemple : garnissage français, coutils espagnols...). De plus, la majorité des fournisseurs de bois non-transformés avec qui nous travaillons sont labellisés **PEFC**.

La préservation de la biodiversité est un enjeu majeur en raison de la nature de nos activités de jardinerie et animalerie. Les producteurs locaux sont privilégiés dès que possible, que ce soit pour la faune ou la flore afin de réduire le temps de transport et améliorer le bien-être animal. Pour le végétal, 56 fournisseurs sont basés en France avec une grande majorité en Bretagne et Pays de la Loire. Pour l'animalerie, Jardiply collabore avec 4 partenaires du 44, 56 et 35 qui représentent 80% du CA du vivant.

Au sein de La Grande Pépinière à Quimper, ce sont même une partie des végétaux qui sont produits sur place. Concernant la faune, un book est instauré recensant l'ensemble des procédures à respecter pour les animaux présents dans la mini-ferme et un vétérinaire la visite au moins une fois par an.

Au sein de la branche literie, nous avons changé de fournisseur de latex naturel. Ce nouveau fournisseur dispose d'un label de certification **Rainforest Alliance**. Ce dernier a pour vocation d'assurer la traçabilité du latex, ainsi que la préservation des ressources naturelles des forêts du **Guatemala** et d'assurer les bonnes rémunérations des Guatémaltèques impliqués dans la récolte de la matière première.

La préservation de la biodiversité



Les 5 ruches installées à la Grande Pépinière et au magasin Leroy Merlin de Guérande ont permis de récolter 40kgs de miel. Les pots sont offerts aux clients.

Nos engagements 2021 :
mettre en place un indicateur répertoriant les consommations et l'efficacité énergétique de nos bâtiments et définir un plan d'action afin de réduire les consommations. Mettre en place un indicateur précis sur la réduction de la consommation et un plan d'action pour la valorisation des déchets verts. Travailler sur la diminution des déchets plastiques jetables. Certification par le label qualité Certi'animaux.

Des engagements 2021 tenus

Mise en place d'un indicateur précis et d'un plan d'action pour la valorisation des déchets verts. Travailler sur la diminution des déchets plastiques jetables. La démarche de certification est initiée.

Les engagements 2022

- Maintenir la politique d'amélioration continue vers une diminution de nos dépenses énergétiques.
- Valoriser au maximum nos déchets.
- Mettre en place certaines préconisations suite au rapport réalisé sur nos établissements par le cabinet d'Audit énergétique Citron.
- L'ensemble des magasins JARDIPLAY sont labellisés LABEL JAF (label bien-être animal).

Le Groupe SOFIA et ses filiales sont implantés au coeur 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 Pôle Emploi des territoires notamment pour le recrutement des saisonniers JARDIPLAY et BRICOLAND.

La démarche responsable du Groupe

axe sociétal

Les engagements sociétaux en faveur du développement durable

Le Groupe SOFIA est présent sur une zone géographique allant de Brest à Niort puis Saint-Maur et Paris vers l'est. Il emploie près de 800 personnes résidant dans les bassins où sont implantés 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.

Deux filiales sont membres du réseau Produit en Bretagne :

Jardiplay et Atlantic Robinetterie. Ce réseau maillant la Bretagne et les Pays de la Loire favorise les échanges entre les entreprises membres en les sensibilisant sur la cause sociétale et environnementale. En 2021, Produit en Bretagne a lancé sa démarche RSE dont deux points importants concernent directement les membres : la rédaction d'un rapport de progrès annuel sur les avancées sociales, sociétales et environnementales ainsi que la création d'un label RSE : Bretagne 26 000. Atlantic Robinetterie est à ce jour la seule filiale à réaliser un rapport de progrès annuel, publié sur la page de l'entreprise du site Produit en Bretagne.



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.

Nos engagements 2021 : définir une charte Ethique du Groupe et faire connaître nos engagements. Développer différents partenariats avec les acteurs du territoire.

Des engagements 2021 tenus

Développement d'un réseau de partenaires locaux.

Les engagements 2022

- Maintenir les partenariats existants voire élargir ceux-ci.
- Rédiger une Charte d'une politique d'achats responsables (objectifs non réalisés en 2021 par manque de temps en raison d'absences non prévisibles au sein de la DRH).

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

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. Nos clients ont droit à l'erreur, il est de notre devoir de tout faire pour leur éviter de la commettre.

Jardiland CULTIVEZ VOTRE BIEN-ÊTRE	Moyenne 2020	Moyenne 2021	Ecart
Trignac	60	59	-1,65 %
Vannes	64	63	-2,41 %
Orvault	57	56	-0,78 %
Lanester	62	61	-2,15 %
Angers	57	58	1,75 %
Pornic	65	67	2,72 %
Guérande	64	65	1,04 %
Saumur	66	69	4,54 %
La Flèche	49	57	15,96 %
Muzillac	63	64	1,60 %
St-Maur	57	62	8,41 %
Bressuire	65	65	-
MOYENNE JARDI-PLAY	61	62	2,13 %

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 trimestres 1, 3 et 4 des années 2020 et 2021. La comparaison des résultats obtenus sur le trimestre 2 n'a pu être réalisée, le NPS ayant été suspendu par JARDI-ENSEIGNE sur les mois de mars à mai 2020 compte tenu de la fermeture des magasins liée à la crise sanitaire.



	Guérande		Trignac		National
	2020	2021	2020	2021	2021
Janvier	3995	4334	5480	6445	5720
Avril	3911	4426	4978	5792	6063
Juillet	4171	4594	5000	5683	5927
Octobre	4050	5596	5729	7701	6761

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

 Raviday	2020	2021
Piscine	9	9,4
Barbecue	9,3	9,5
Matelas	9,3	9,4
Jardin	9	9,4

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

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

Les engagements 2022

- Mettre en place des indicateurs de satisfaction client chez Valentin.
- Maintenir les indicateurs satisfaction client chez Raviday, augmenter ceux de Jardisplay et Bricoland.

La synthèse des indicateurs

INTITULÉ	UNITÉ	2020	2021	TAUX DE COUVERTURE 2021	ENGAGEMENT 2022
SOCIAL					
EFFECTIF					
Effectif total		890	808	94 %*	
Jardinage	ETP moyen (arrondi à l'unité)	298	311	100 %	
Bricolage		226	245	100 %	
Literie		73	80	100 %	
Taux de CDI	%	88,8	86,07	88 %**	
Taux de CDD	%	11,2	13,45	88 %**	
Nombre d'alternants accueillis	Nombre	29	31	88 %**	20
Taux de Turn Over	%	14,5	15,21	88 %**	14
Effectif des collaborateurs en situation de handicap	%	3	3,26	88 %**	3,8
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL					
Entretien annuel de performances	%		81,5	60 %***	82
Entretien professionnel	%		81,5	60 %***	82
Entretien de forfait jours	%		92	60 %***	100
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL					
Nombre d'AT Groupe	Nombre	48	64	88 %**	45
Taux de fréquence Groupe	Nb accidents/nb heures travaillées* 1 000 000	34	59	88 %**	
Taux de Gravité Groupe	Nb journées perdues/nb heures travaillées * 1 000	1,47	1,77	88 %**	
Maladies professionnelles déclarées Groupe	Nombre	4	2	88 %**	

INTITULÉ	UNITÉ	2020	2021	TAUX DE COUVERTURE 2021	ENGAGEMENT 2022
DIVERSITÉ					
Index Egalité Hommes/Femmes Bricoland	%	87	88	100 %	> 80
Index Egalité Hommes/Femmes Jardiplay	%	74	94	100 %	> 80
Taux de femmes au Conseil d'Administration	%	50	50	100 %	
Taux de femmes au Conseil de Famille	%	85	85	100 %	
FORMATION					
Taux d'accès moyen (nombre de collaborateurs formés/effectif moyen)	%	26	66	88 %**	
Taux de formation moyen (nombre moyen heures de formation par collaborateur)		16	5	88 %**	
Total des heures de formations dispensées	Heures	3644,5	7392,5	88 %**	
Heures de formation sécurité dispensées		1563	3317,5	88 %**	

* le périmètre comprend 16 sociétés sur 17.

** le périmètre comprend 15 sociétés sur 17.

*** le périmètre comprend 10 sociétés sur 17.

INTITULÉ	UNITÉ	2020	2021	TAUX DE COU- VERTURE 2021	ENGAGE- MENT 2022
ENVIRONNEMENTAL					
UTILISATION DES RESSOURCES					
Occupation des sols	Hectares	22,5	11,38	100 %	
Electricité	mWh	3884,39	4514,79	100 %	
Gaz	mWh	500,239	3785,14	100 %	
Carburant	m ³	1133,923	9743,30	82 %*	
CHANGEMENT CLIMATIQUE					
Emissions annuelles totales CO ₂		3922,79	4098,45	100 %	
Emissions CO ₂ électricité	T eqCO ₂	232,67	270,44	100 %	
Emissions CO ₂ gaz		107,05	810,02	100 %	
Emissions CO ₂ carburant		3586,06	3018	82 %*	

*le périmètre comprend 14 sociétés sur 17

INTITULÉ	UNITÉ	2020	2021	TAUX DE COU- VERTURE 2021	ENGAGE- MENT 2022
SOCIÉTAL					
SATISFACTION CLIENT					
Indice de satisfaction client chez Jardiplay	Moyenne des résultats par trimestre sur 100	61	62	75%***	64
Baromètre de satisfaction cross canal chez Bricoland	Moyenne des résultats par trimestre sur 10 000	4224	5571	100%	5600
Avis clients vérifiés Raviday	Score sur 10	9,1	9,4	100%	9,4

*** les magasins étant fermés en raison de la crise sanitaire, le NPS du 2nd trimestre n'a pas pu être calculé.

Le Groupe est dans un processus d'amélioration continue, il s'est fixé des objectifs 2022 sur des enjeux matériels. Le but est sur le long terme afin de pouvoir fixer des objectifs chiffrés à tous les enjeux.

La méthodologie

Le contexte réglementaire

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

Le périmètre du reporting

Les données quantitatives et qualitatives présentes au sein de ce rapport concernent la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2021. Conformément à la réglementation, les données sont présentées à l'échelle consolidée. L'analyse des risques couvre 100 % des effectifs consolidés. Les effectifs des sociétés acquises en 2022 seront donc intégrés à la prochaine DPEF. 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 DPEF, au vu des secteurs d'activité du Groupe **SOFIA** et de l'analyse de ses enjeux RSE, l'ensemble des thématiques obligatoires est abordé.

Le calcul des émissions de GES

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

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

TABLE DES FACTEURS D'ÉMISSION		
FACTEUR D'ÉMISSION	VALEUR	UNITÉ
Électricité	0,0599	kgCO ₂ e/kWH
Gazole	3,1	kgCO ₂ e/L
Essence SP 95-98	2,7	kgCO ₂ e/L
SP 95-E 10	2,7	kgCO ₂ e/L
SP 95	2,7	kgCO ₂ e/L
SP 98	2,7	kgCO ₂ e/L
Essence E85	1,11	kgCO ₂ e/L

Abréviations

a

AGEFIP Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

AT Accident du Travail

e

ESAT Etablissement et Services d'Aide par le Travail

ETP Equivalent Temps Plein

g

GES Gaz à Effet de Serre

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

o

OTI Organisme Tiers Indépendant

p

PEB Produit en Bretagne

PEFC Programme de reconnaissance des certifications forestières

r

RGPD Règlement Général sur la Protection des Données

RSE Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

s

SI Système d'Information

c

- CA** Chiffre d’Affaires
- CDD** Contrat à Durée Déterminée
- CDI** Contrat à Durée Indéterminée
- CSE** Comité Social et Economique

m

- m³** Mètres cubes
- mWh** MégaWatt-heure

q

- QVT** Qualité de Vie au Travail

t

- t eqCO₂** Tonne équivalent en dioxyde de carbone
- TF1** Taux de Fréquence
- TG** Taux de Gravité

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

SOFIA

Société
Financière
Atlantic

SA SOFIA

2 rue Georges Clémenceau
CS 60089 - 44600 SAINT-NAZAIRE