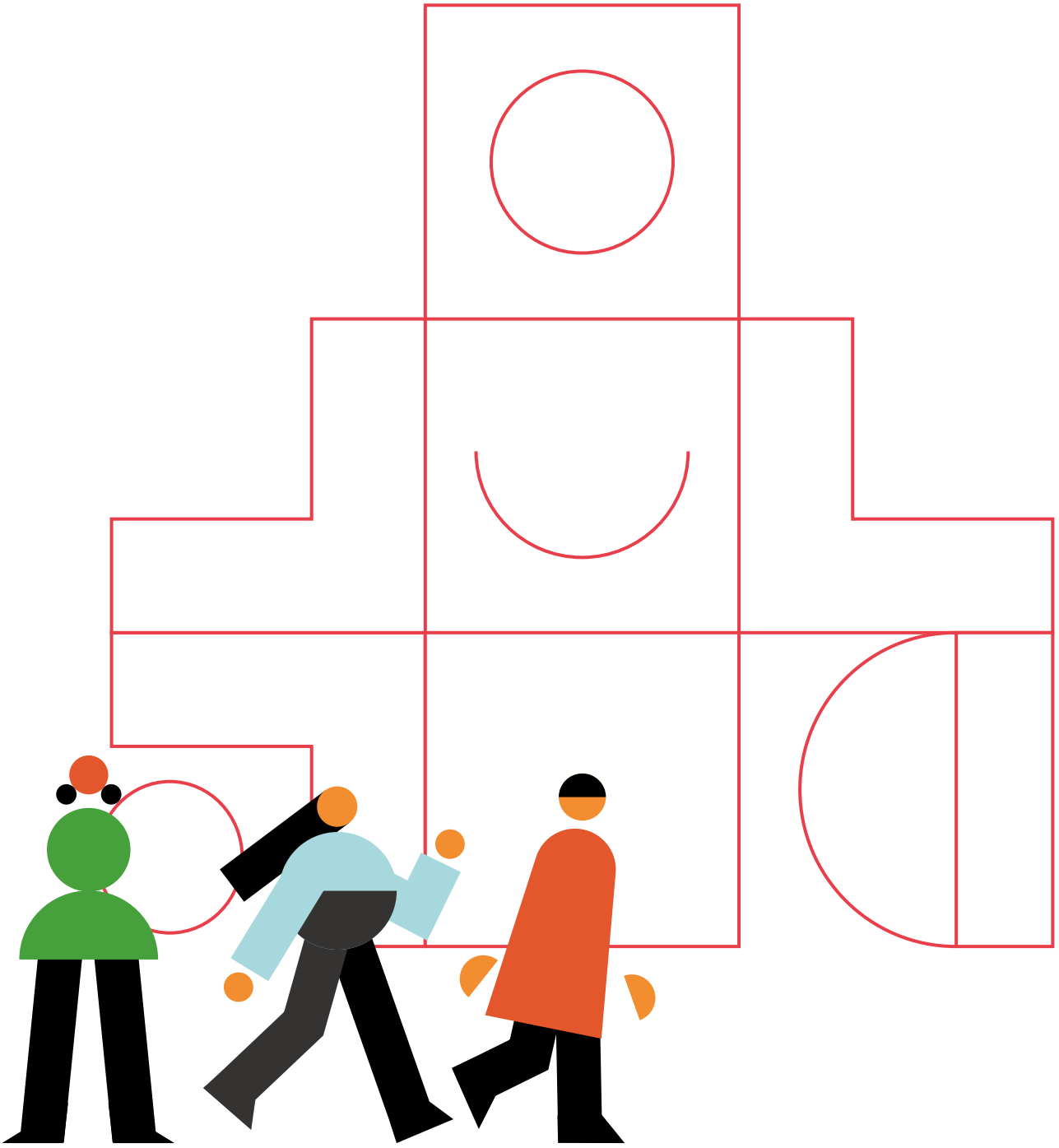
Rapport volontaire RSE 2025



SOFIA

Société
Financière
Atlantic

3 **Le mot du Président**

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

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

27 **La démarche responsable du Groupe : axe social**
Les talents et la fidélisation des collaborateurs
La qualité de vie au travail et le dialogue social
La formation et le développement des compétences
La santé et la sécurité des collaborateurs
La diversité

35 **La démarche responsable du Groupe : axe environnemental**
La stratégie climat
La stratégie Énergie et Bâtiment
La gestion des déchets
Les risques de pollution liés aux déchets
Les opportunités en matière d'achat et d'utilisation de matières premières

41 **La démarche responsable du Groupe : axe sociétal**
Les engagements sociétaux en faveur du développement durable
La sous-traitance et les fournisseurs
Des pratiques commerciales loyales
La gestion de la relation client
L'animation de la vie locale

45 **La méthodologie**
Le périmètre du reporting
Le calcul des émissions de GES

48 **La synthèse des indicateurs**

54 **Les politiques et chartes**

74 **Le rapport d'assurance limité volontaire sur les informations ESG**

78 **Abréviations**

Le mot du président

Préparer ensemble un avenir plus solide

L'année a été marquée par un contexte économique parfois difficile, mais elle nous a aussi rappelé une chose essentielle : c'est dans ces moments-là que se construit la force d'une entreprise. Malgré les incertitudes, nous avons continué à avancer, à améliorer nos pratiques et à renforcer nos engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance. Ces efforts, parfois discrets, mais toujours sincères, sont autant de pas qui nous rapprochent d'un modèle plus durable.

Nous savons que la reprise viendra. Et lorsque l'activité repartira, nous voulons être prêts. Les actions que nous menons aujourd'hui — moderniser nos organisations, réduire nos impacts, mieux accompagner nos équipes — sont là pour nous permettre d'aborder cette reprise avec plus d'agilité, plus d'efficacité et plus de confiance.

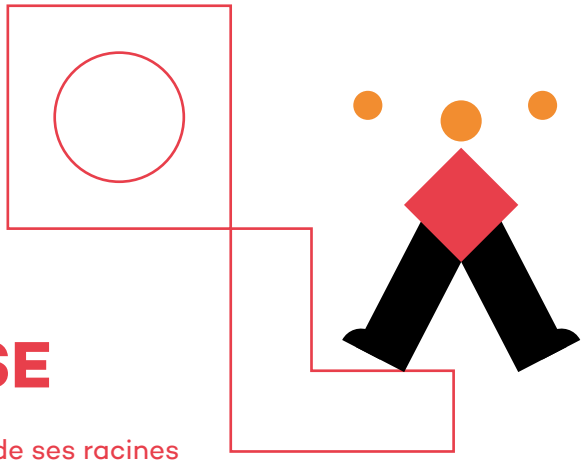
Notre ambition reste simple : continuer à faire grandir un modèle économique responsable, utile et durable, qui crée de la valeur pour nos clients, nos partenaires et l'ensemble de nos parties prenantes. En consolidant nos bases aujourd'hui, nous préparons un avenir plus solide pour notre Groupe.

Rien de tout cela ne serait possible sans l'engagement quotidien de nos collaborateurs. Leur énergie, leur sens du service et leur capacité à s'adapter sont au cœur de nos progrès. Nous pouvons également compter sur la confiance et le soutien de nos actionnaires familiaux, qui nous donnent la stabilité et la vision nécessaires pour agir dans la durée.

Ensemble, nous poursuivrons ce chemin avec détermination, humilité et confiance.

Jean-Christophe COEVOET
Président du Conseil d'Administration

01



Les enjeux et la maîtrise du risque RSE

Le Groupe Sofia est un acteur économique français, fier de ses racines bretonnes, à l'actionnariat familial, engagé sur une vision à long terme. Depuis plus de 50 ans, nos valeurs et nos principes d'actions rejoignent ceux du Développement Durable et de la RSE.

La Commission européenne, après consultation du Conseil et du Parlement européens, a engagé une révision du cadre de reporting de durabilité initialement prévu dans le cadre de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), au travers de deux directives dites « Omnibus ». À la suite de la transposition en droit français de la première directive le 2 mai 2025 et de la publication de la seconde au Journal officiel de l'Union européenne le 26 février 2026, il ressort pour le Groupe Sofia :

- L'exclusion du Groupe du périmètre strict de la CSRD, au regard des seuils d'effectifs et de chiffre d'affaires désormais applicables ;
- La fin de l'obligation réglementaire de publier chaque année une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) certifiée par un Organisme Tiers Indépendant.

Dans ce nouveau contexte réglementaire, le Groupe Sofia a néanmoins choisi de poursuivre son engagement en faveur de la transparence et du pilotage de sa performance extra-financière, de sa stratégie RSE et de ses indicateurs ESG.

À ce titre, le Groupe a décidé :

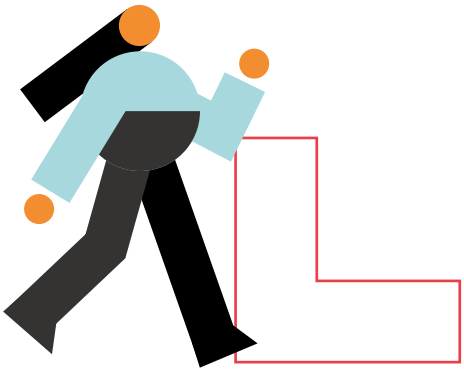
- De maintenir la publication annuelle d'un **rapport RSE volontaire** ;
- De définir un **cadre de reporting spécifique,** établi par l'entreprise et ne constituant pas un rapport de durabilité au sens strict de la CSRD.

Ce cadre s'appuie notamment sur :

- Une **analyse de double matérialité,** intégrant certains éléments substantiels de la norme ESRS 1 ainsi que les allègements envisagés par l'EFRAG (dans l'attente de leur confirmation et de leur publication par acte délégué de l'Union européenne), dans l'objectif d'anticiper un futur cadre stabilisé ;
- La **structure générale de l'ancien cadre réglementaire de la DPEF,** permettant d'assurer la continuité et la comparabilité des informations publiées ;
- Certains éléments issus des **normes de la Global Reporting Initiative (GRI),** notamment via un tableau d'indexation des principaux indicateurs extra-financiers du Groupe, afin de faciliter la navigation et l'analyse de la performance ESG par les parties prenantes ;
- Les **attentes spécifiques des partenaires financiers du Groupe,** notamment celles associées à des prêts à impact, ainsi que les exigences de reporting liées à l'évaluation EcoVadis ;
- Plus largement, les **bonnes pratiques de reporting extra-financier,** afin de garantir un niveau d'information pertinent et cohérent avec les valeurs de transparence et de responsabilité du Groupe Sofia.

Le Groupe Sofia demeure attentif à la publication officielle des **ESRS révisées** ainsi qu'au standard **VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs).** Ces évolutions permettront d'adapter le cadre de conformité et de reporting du Groupe, et d'envisager un alignement éventuel avec ce standard volontaire.

Au-delà de ces évolutions réglementaires, le Groupe Sofia réaffirme sa volonté de poursuivre l'amélioration continue de ses rapports ESG et de garantir la transparence de sa performance extra-financière. Le Groupe est convaincu qu'un modèle d'affaires durable repose sur la combinaison d'une **excellence financière** et d'une **exigence élevée en matière de développement durable.**

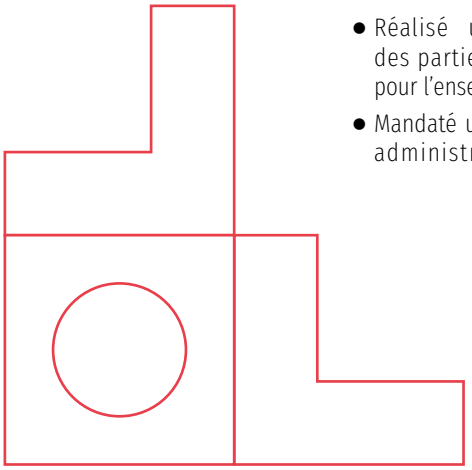


MÉTHODOLOGIE

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

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

- Réalisé une cartographie précise des parties prenantes pertinentes pour l'ensemble de ses activités ;
- Mandaté un cabinet indépendant pour administrer des questionnaires personnalisés portant sur les actions, enjeux, attentes et ambition de chaque partie prenante en matière de RSE ;
- Réalisé plus de 65 entretiens d'environ une heure, aussi bien avec des collaborateurs du Groupe Sofia que des représentants de 14 parties prenantes externes (clients BtoB et grand public, franchiseurs, fournisseurs, partenaires financiers, organisations professionnelles, etc.) ;
- intégré un ensemble d'analyses documentaires complémentaires portant sur les politiques et engagements de nos parties prenantes ainsi que les meilleures pratiques de nos différents secteurs d'activité ;
- procédé à des études thématiques sur les attentes des consommateurs, les obligations réglementaires en matière de bâtiments, de gestion des déchets, d'énergie, de gestion de l'eau, etc.



	Chimie et Industries	Transporteurs	Traitement de déchets	Franchises	Institutions financières	Label
Les parties prenantes externes	EYREIN INDUSTRIE GEORG FISCHER +GF+ KIEHL	GEODIS DACHSER Intelligent Logistics GLS dpd	PAPREC ecomaison	LEROY MERLIN Jardiland	CRÉDIT AGRICOLE SOCIETE GENERALE	Réseau Entreprendre Bretagne

MATÉRIALITÉ

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

En 2024, ce travail a été complété par :

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

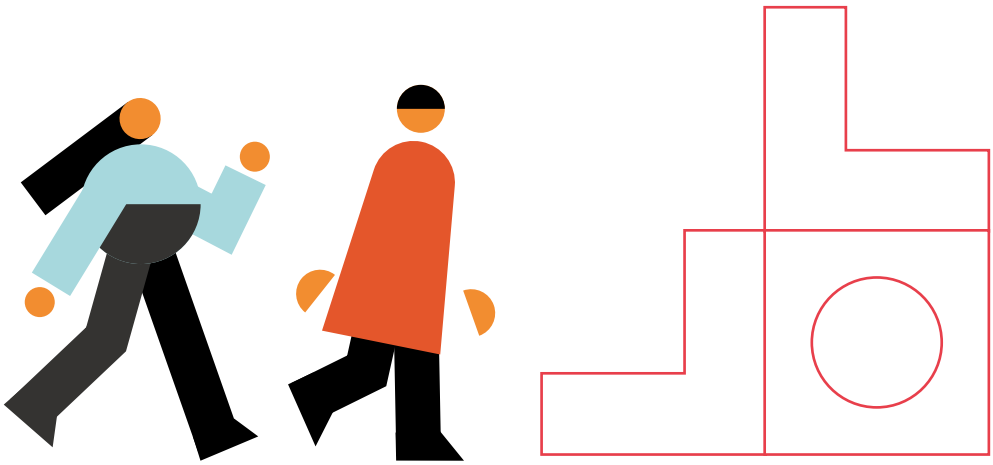
Un Comité de pilotage RSE, composé du Président, du Directeur Général, du Directeur Délégué, de la Directrice des Ressources Humaines et de la Directrice Performance, Data et des Systèmes d'Information, assisté d'un cabinet conseil indépendant, a dirigé l'ensemble de cette démarche et a in fine évalué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

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

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

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

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



ANALYSE ET MITIGATION DES RISQUES

Le Groupe Sofia a procédé en 2024 à une première cartographie de ses risques ESG, compte tenu de la probabilité de leur survenance, de leur portée, de leur échelle et de leur caractère irrémédiable. Le Groupe a ainsi identifié les principaux risques qui pourraient avoir une incidence négative sur son activité, sa réputation, sa situation financière, ses résultats, sa valorisation future ou ses perspectives de développement.

10 PRINCIPAUX RISQUES ESG

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

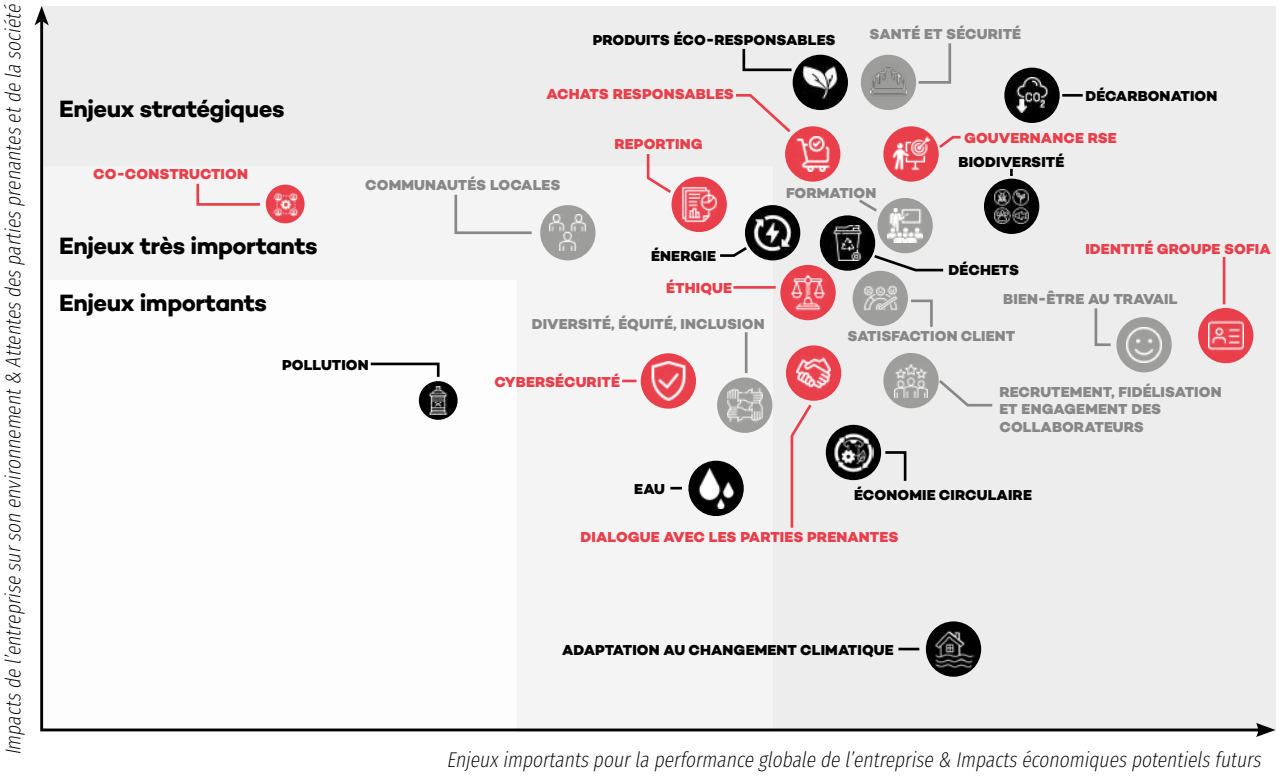
CATÉGORIE ESG	NOM DU RISQUE	MOYENS DE MAÎTRISE ACTUELS	MOYENS DE MAÎTRISE PLANIFIÉS
Social	Recrutement, fidélisation et engagement des collaborateurs	Vigilance particulière lors du recrutement / Réalisation de contrats d'alternance / Recrutements durables sur tous les postes le permettant / Parcours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

Cette analyse de risques est un outil de pilotage complémentaire de la démarche RSE.

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

MATÉRIALITÉ

Une première matrice de matérialité a été définie en 2023. Elle a été en partie remise à jour en 2025 pour intégrer le travail réalisé. La production d'une matrice complète de double matérialité a été suspendue, dans l'attente des évolutions réglementaires.



SUJETS MATÉRIELS POUR LE GROUPE SOFIA

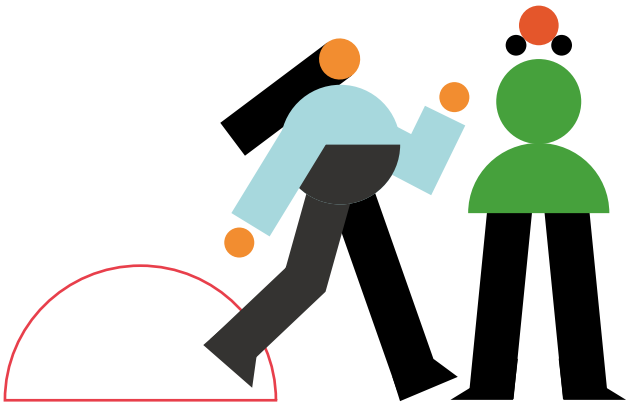
Environnement	Social/Sociétal	Gouvernance
Décarbonation	Santé & Sécurité	Gouvernance RSE
Biodiversité	Bien-être au travail	Identité du Groupe Sofia
Déchets	Recrutement, fidélisation et engagement des collaborateurs	Éthique
Économie circulaire	Formation	Achats responsables
Produits responsables	Satisfaction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

DÉTAILS DES DIFFÉRENTS ENJEUX POUR LE GROUPE SOFIA

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

AXES PRIORITAIRES

Le Groupe Sofia a défini en 2023, à partir de ses enjeux, six axes de travail prioritaires pour la période 2023 – 2030, traduits en 2024 par un ensemble d'engagements, et en 2025 par la démarche Ambitions RSE 2025-3030.



1 PATRIMOINE ET RÉSILIENCE IMMOBILIÈRE

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

2 PRODUITS RESPONSABLES ET ÉCO-CONCEPTION

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

3 SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

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

4

DÉCARBONATION ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

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

5

IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET BIODIVERSITÉ

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

6

VALEURS FAMILIALES ET DÉVELOPPEMENT DU COLLECTIF

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

L'année 2025 a permis de décliner ces axes stratégiques en **20 chantiers thématiques à horizon 2030.**
Chaque chantier est piloté par un **responsable opérationnel,** sous la supervision et avec l'appui d'un **Sponsor membre du Comité de Direction du Groupe.**
Au total, **122 actions prioritaires** ont été identifiées et structurées au sein de ces chantiers.
Depuis novembre 2025, les pilotes ont engagé une **démarche de co-construction** en constituant, pour chaque chantier, un **groupe de travail transverse réunissant les différentes activités du Groupe Sofia**. L'objectif est de traduire ces orientations stratégiques dans la réalité opérationnelle de chaque activité et de définir les modalités de déploiement et de pilotage des actions.
Ce travail se poursuivra tout au long de **l'année 2026,** avec un **déploiement progressif des actions au sein des différentes activités du Groupe.**
Des **points d'étape réguliers** sont organisés afin d'assurer l'alignement des chantiers, de suivre l'avancement des actions et de garantir l'atteinte des objectifs fixés.

AMBITIONS RSE 2025-2030

UN CAP COLLECTIF POUR DEMAIN

Parce que nos actions d'aujourd'hui façonnent le monde de demain, le Groupe a imaginé une trajectoire claire et collective : Ambitions RSE 2025-2030

Ce plan s'inscrit dans la continuité de la démarche RSE engagée depuis plusieurs années. Il repose sur trois piliers essentiels : l'humain, l'environnement et la gouvernance, et vise à faire de la responsabilité une composante naturelle de chaque action, à tous les niveaux de l'entreprise.

Piloté par le comité Ambitions RSE 2025-2030, ce projet a été construit avec méthode et a permis de définir des objectifs concrets. L'ambition est double : aligner l'ensemble du Groupe autour d'une vision commune et rendre la démarche lisible et utile pour tous.

Après une phase d'analyse et de formalisation menée en 2024-2025, nous entrons dès à présent dans la phase de déploiement opérationnel au sein des filiales.

L'enjeu est simple : permettre à chaque collaborateur de comprendre le sens de cette démarche, d'en mesurer l'impact et d'y participer, à son échelle. Car c'est dans l'implication de tous que ces engagements prendront vie et deviendront des leviers durables de progrès collectif.

Le comité ambitions RSE 2025-2030

« Ambitions RSE 2025-2030 nous permet de regarder loin, tout en agissant près. C'est une trajectoire qui donne du sens à nos choix d'aujourd'hui et crée les conditions d'une performance durable pour demain. »

Magali LIMAN
Directrice Financière

« C'est en rassemblant nos collaborateurs, nos compétences et notre dynamisme que nous parviendrons à concrétiser ces engagements en résultats tangibles »

Laurence QUENEUDEC-KERGAL
Directrice des Ressources Humaines

« La force de cette démarche, c'est qu'elle se traduit en actions simples, mesurables et utiles pour tous. Chacun peut y contribuer, à son échelle, et c'est ce qui la rend réellement efficace. »

Philippe LEFAUCONNIER
Directeur Général

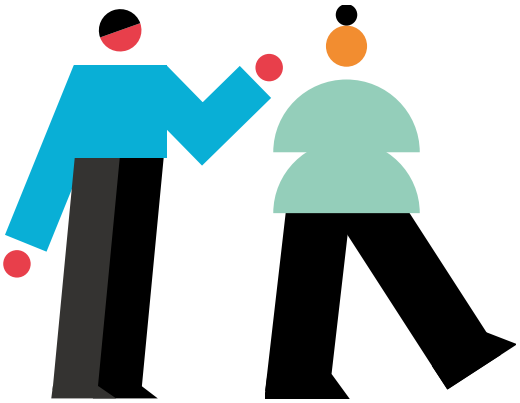
« Avec ce plan, nous affirmons notre responsabilité. Agir avec cohérence, respect et transparence. C'est incarner ces valeurs au quotidien que nous renforçons la confiance, en interne comme auprès de nos partenaires. »

Jean-Christophe COEVOET
Président du Conseil d'Administration

LA RSE EN 2026 POUR SOFIA

- Un suivi attentif des évolutions du périmètre réglementaire concernant la RSE, en France et en Europe.
- La réalisation d'un bilan carbone sur les 3 scopes pour nos métiers du pôle Réseaux et Fluides et de la Jardinerie avec une première stratégie climat alignée sur les Accords de Paris pour ce périmètre.
- La planification des travaux de performance énergétique pour 6 sites prioritaires.
- La déclinaison de nos engagements en objectifs à 2030, plans d'actions et indicateurs de suivi.
- Le déploiement d'un ensemble de bornes de recharge pour véhicules électriques sur l'ensemble de nos sites BtoC.
- La mise à jour de nos codes de conduite internes (charte éthique, charte RSE fournisseurs, etc.).
- Le début du déploiement de nos axes stratégiques dans nos différentes activités.

02



La politique de gouvernance

Le Groupe Sofia a mis en place une politique de Gouvernance alignée sur les meilleures pratiques, qui va au-delà de ses simples obligations réglementaires. Le Groupe a choisi une structure de gouvernance reposant sur 4 organes principaux : un Conseil de Famille, un Conseil d'Administration, un Comité Stratégique et une équipe de Direction animée par un Directeur Général.

LE CONSEIL DE FAMILLE

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

L'association familiale s'est dotée en 2023 d'une raison d'être, affirmant sa volonté de

« co-construire un avenir commun et renforcer la stabilité du socle actionnarial du Groupe Sofia. Nous cultivons tous l'harmonie familiale par l'écoute et la confiance entre les membres de la famille actionnaire. Nous valorisons tous la performance durable de l'entreprise au travers de notre implication et de notre engagement. Nous agissons tous avec transparence, éthique et exemplarité. »

Les sujets prioritaires de l'année 2026 restent : la transmission et l'évolution du projet collectif des actionnaires en intégrant si possible une dimension RSE.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

La composition du Conseil d'Administration repose sur des valeurs de compétence, d'indépendance, de liberté de parole et de diversité des profils. Il est composé de 9 membres : 3 hommes et 4 femmes et 2 censeurs hommes. En plus du Président du Conseil et du Directeur général, 4 administrateurs sont issus de la famille et 3 sont indépendants. Le conseil comprend 1 administrateur de moins de 40 ans, 4 administrateurs entre 40 et 60 ans dont le Président, et 2 administrateurs de plus de 60 ans.

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

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

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

En particulier, il est de sa compétence de :

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

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

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

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

LE COMITÉ DES NOMINATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

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

LE COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES

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

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

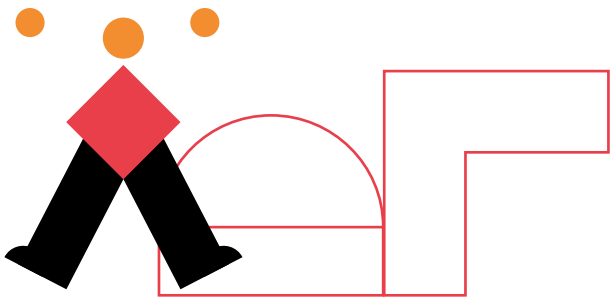
LE COMITÉ RSE (RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE)

Les principales attributions du Comité sont les suivantes :

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

LE COMITÉ STRATÉGIQUE

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



L'ÉQUIPE DE DIRECTION ET LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

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

Le troisième pilier d'**Ambitions RSE 2025-2030** vise à consolider la gouvernance du groupe et à inscrire la responsabilité dans chacune de ses décisions.

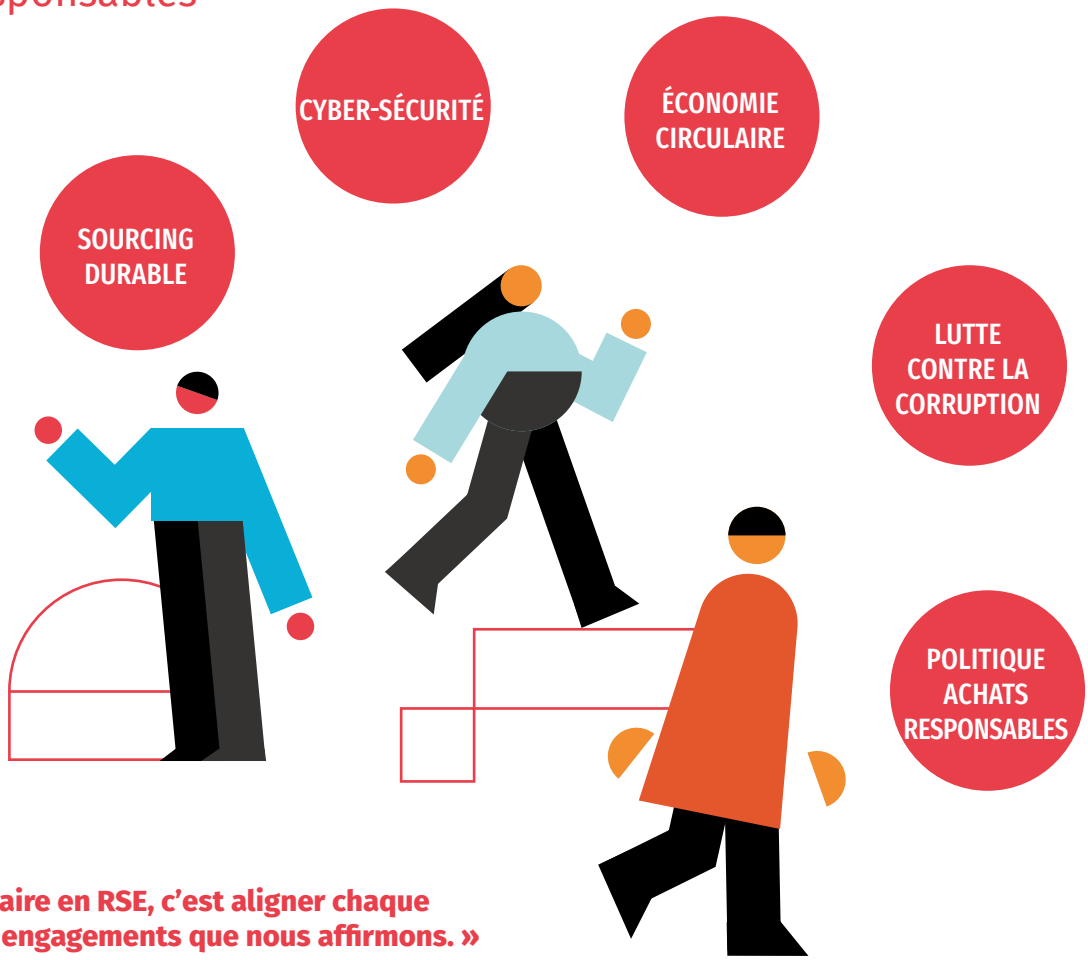
L'enjeu : construire une organisation à la fois solide, éthique et durable.

La politique d'achats responsables incarne cet engagement. Les équipes privilégient désormais des fournisseurs engagés dans des démarches sociales et environnementales exemplaires. Les critères ESG font partie intégrante des appels d'offres, et des plans de progrès sont établis avec les partenaires.

Sur le plan de l'éthique, une charte rappelle les valeurs fondamentales : intégrité, transparence et respect. Des sensibilisations régulières sont organisées pour prévenir les conflits d'intérêts et garantir une conduite irréprochable.

La cybersécurité fait également partie des priorités. Des formations sont déployées pour renforcer les réflexes de vigilance et protéger les données du Groupe.

La satisfaction clients
Achats responsables



« Être exemplaire en RSE, c'est aligner chaque action sur les engagements que nous affirmons. »

Avec Ambitions RSE 2025-2030, la transparence renforce notre action, la confiance stimule notre collectif, et l'éthique devient notre évidence.

ACTIVITÉS DE LOBBYING

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

ÉTHIQUE, RISQUES ET ACHATS RESPONSABLES

Le Groupe Sofia a mis en place un code de conduite interne, des process de contrôles internes et de contrôles comptables opérés sous la supervision de la Direction Générale et de la Directrice financière.

STRUCTURATION DES POLITIQUES ET CHARTES ESG

L'année 2025 a permis de renforcer la formalisation et la structuration des politiques et chartes de référence du Groupe sur un large périmètre de thématiques ESG.

À ce titre, le Groupe Sofia a publié en fin d'année :

- Une politique Environnement ;
- Une politique Santé et sécurité ;
- Une Charte éthique, complétée par une politique de diligence raisonnable en matière de droits humains ;
- Une Charte anti-corruption ;
- Une Charte RSE fournisseurs, prestataires et sous-traitants, visant à promouvoir des pratiques d'achats responsables.

Ce dispositif a été complété début 2026 par l'adoption d'une Charte d'utilisation responsable de l'intelligence artificielle.

CHARTE ÉTHIQUE

La Charte éthique formalise les valeurs, principes d'actions et règles de conduite qui guident les comportements attendus au sein du Groupe Sofia ainsi que dans les relations avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Elle réaffirme notamment :

- Le respect des lois et des réglementations applicables ;
- Le respect des personnes et des droits fondamentaux ;
- Les responsabilités du Groupe envers ses clients, partenaires et autres parties prenantes.

La Charte précise en particulier :

- Le dispositif d'alerte interne, permettant le dépôt d'alertes de manière confidentielle et, le cas échéant, anonyme ;
- Les mesures de protection et d'accompagnement des lanceurs d'alerte ;
- Les engagements en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion ;
- Les mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement ;
- Les principes encadrant les relations avec les parties prenantes.

Le mécanisme d'alerte est également accessible aux parties prenantes externes, notamment aux fournisseurs du Groupe.

En 2025, le Groupe Sofia n'a enregistré aucune alerte relative à un manquement aux principes éthiques.

CHARTE ANTI-CORRUPTION

La Charte anti-corruption vise à promouvoir un comportement professionnel intègre et à garantir le respect de règles de conduite conformes aux meilleurs standards en matière d'éthique des affaires.

Elle couvre notamment les risques liés à :

- la corruption ;
- le trafic d'influence ;
- les conflits d'intérêts ;
- les cadeaux et invitations.

La Charte prévoit également un dispositif de sanctions en cas de non-respect des règles établies.

En 2025, aucun cas de corruption n'a été signalé ou identifié au sein du Groupe.

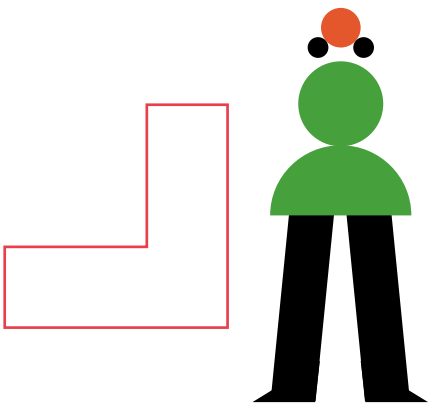
CHARTE RSE FOURNISSEURS, PRESTATAIRES ET SOUS-TRAITANTS POUR DES ACHATS RESPONSABLES

La Charte RSE fournisseurs, prestataires et sous-traitants encadre les relations du Groupe Sofia avec ses partenaires commerciaux dans une logique d'achats responsables.

Elle s'appuie notamment sur les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, relatifs :

- Aux droits humains ;
- Aux conditions de travail ;
- À la protection de l'environnement ;
- À la lutte contre la corruption.

La Charte rappelle également les engagements ESG du Groupe Sofia, notamment en matière de santé et sécurité mais aussi de réduction de l'empreinte carbone de sa chaîne de valeur, et encourage ses partenaires à adopter des pratiques alignées avec ces objectifs.



POLITIQUE DE GOUVERNANCE IT, CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES

GOUVERNANCE DU SYSTÈME D'INFORMATION

Le Groupe Sofia met en œuvre une politique IT et cybersécurité visant à garantir la sécurité, la résilience et la performance de son système d'information, tout en assurant la protection des données et la continuité des activités numériques.

Cette politique repose sur plusieurs principes directeurs :

- La protection de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité des systèmes et des données ;
- Une gestion structurée des risques informatiques et de cybersécurité ;
- Le contrôle et la sécurisation des accès aux systèmes d'information ;
- La protection des données personnelles et sensibles ;
- Le développement d'une culture de cybersécurité au sein du Groupe.

La Direction des Systèmes d'Information (DSI) est responsable de la définition, de la mise en œuvre et du suivi de cette politique. Elle assure l'évolution et la sécurisation de l'architecture informatique du Groupe, accompagne les projets numériques des entités et veille à l'intégration progressive des nouvelles filiales dans l'écosystème informatique du Groupe.

Dans ce cadre, la DSI s'appuie sur les référentiels reconnus en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données, notamment les bonnes pratiques de l'ANSSI et les exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Les dispositifs de sécurité font l'objet d'une démarche d'amélioration continue, intégrant l'évolution des menaces cyber, les retours d'expériences internes ainsi que les audits et évaluations de sécurité.

Les choix technologiques et les relations avec les prestataires tiennent compte d'exigences de sécurité, de protection des données et de responsabilité numérique (RSE), notamment concernant la localisation des données et la robustesse des infrastructures d'hébergement.

GESTION DES RISQUES INFORMATIQUES ET DE CYBERSÉCURITÉ

Le Groupe met en œuvre une démarche structurée d'identification et de gestion des risques liés aux systèmes d'information et à la cybersécurité.

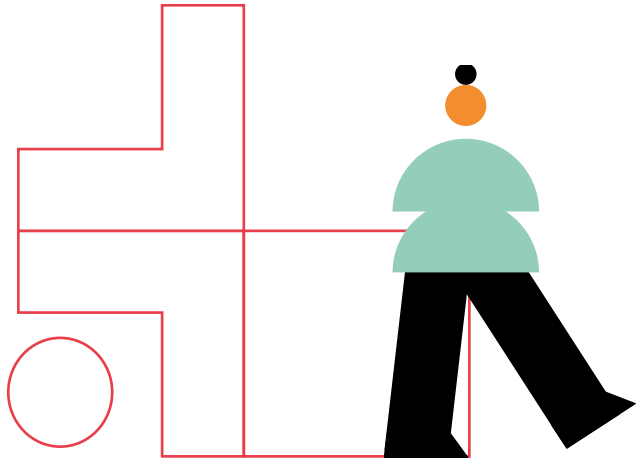
En 2025, un audit de cybersécurité a été réalisé afin d'évaluer le niveau de maturité du système d'information et d'identifier les axes d'amélioration prioritaires. Cet audit a permis d'établir une feuille de route de renforcement de la sécurité informatique, incluant des mesures organisationnelles, techniques et de sensibilisation.

Les principaux risques identifiés concernent notamment :

- Les accès non autorisés aux systèmes d'information ;
- Les tentatives de compromission de comptes utilisateurs ;
- Les attaques informatiques telles que le phishing ou les logiciels malveillants ;
- Les vulnérabilités techniques des infrastructures informatiques ;
- La protection des données sensibles et personnelles.

Les dispositifs de sécurité font l'objet d'une adaptation et d'un renforcement réguliers, afin de tenir compte de l'évolution des menaces et des bonnes pratiques en matière de cybersécurité.

Dans ce cadre, le Groupe a mis en place la réalisation d'un test de pénétration (pen test) annuel, visant à identifier d'éventuelles vulnérabilités et à renforcer en continu le niveau de sécurité de ses infrastructures informatiques.



MESURES DE SÉCURITÉ ET CONTRÔLES INTERNES

Gestion des identités et des accès

Le Groupe met en œuvre une politique structurée de gestion des identités et des accès (IAM) afin de garantir un contrôle approprié des accès aux systèmes d'information.

Chaque collaborateur dispose d'une identité numérique unique, permettant une gestion centralisée des accès aux ressources informatiques.

La gestion des droits d'accès repose notamment sur :

- L'attribution des accès selon les fonctions et responsabilités des utilisateurs ;
- L'application du principe du moindre privilège ;
- Un principe de révision régulière des droits d'accès.

Afin de renforcer la sécurité des accès, le Groupe a notamment mis en œuvre :

- La finalisation du déploiement du Single Sign-On (SSO) en 2025 ;
- Le renforcement de la politique de gestion des mots de passe et des rôles utilisateurs (prévu pour 2026) ;
- La mise en place progressive de mécanismes d'accès dynamiques adaptés aux profils et aux usages (prévu pour 2026) ;
- Le déploiement progressif de solutions d'authentification forte (MFA – prévu pour 2026).

Sécurisation des infrastructures et des réseaux

Le Groupe poursuit l'harmonisation et la sécurisation de ses infrastructures informatiques et réseaux afin de renforcer la résilience du système d'information.

Les actions engagées sur la période 2025-2026 comprennent notamment :

- L'intégration des sites récemment acquis au réseau LAN et Wi-Fi du Groupe ;
- L'évolution et l'optimisation continues des infrastructures réseau existantes ;

- L'intégration progressive des sites à la téléphonie Groupe lorsque les conditions techniques sont réunies.

Dans le cadre de la feuille de route de cybersécurité, le Groupe a également engagé un programme de renforcement de la sécurité de l'Active Directory, en cohérence avec les référentiels de sécurité reconnus.

Supervision et gestion des infrastructures

Le Groupe déploie progressivement des dispositifs permettant d'améliorer la supervision et la gestion de ses infrastructures informatiques.

Les actions engagées comprennent notamment :

- L'évolution de l'outil de gestion du parc informatique ;
- La mise en place d'une solution de ticketing permettant le suivi des incidents et des demandes utilisateurs ;
- Le déploiement d'outils de supervision des infrastructures, intégrant des indicateurs de disponibilité et des mécanismes d'alerte.

Ces dispositifs contribuent à améliorer la disponibilité des services informatiques, la gestion des incidents et l'optimisation de l'utilisation des ressources.

Dans une logique de numérique responsable, le Groupe poursuit également l'optimisation de son parc informatique, notamment par l'allongement de la durée de vie des équipements via le réemploi et le reconditionnement.

Une architecture cible du système d'information est par ailleurs en cours de définition afin de préparer les renouvellements d'infrastructures prévus à partir de 2027.

Protection des données et conformité réglementaire

Le Groupe Sofia veille à assurer la protection des données personnelles et des informations sensibles, conformément aux exigences réglementaires applicables, notamment en matière de protection des données.

Les traitements de données reposent sur plusieurs principes :

- La limitation des données collectées au strict nécessaire au regard des finalités poursuivies ;
- La sécurisation des accès aux données sensibles ;
- La mise en oeuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer la protection des données ;
- L'encadrement contractuel des prestataires traitant des données pour le compte du Groupe.

Une attention particulière est portée à la localisation et à la sécurité des infrastructures d'hébergement, notamment lors du choix des solutions numériques et des prestataires.

Sensibilisation et culture de cybersécurité

La sécurité du système d'information repose également sur les comportements et les usages des collaborateurs.

Afin de renforcer la culture de cybersécurité, le Groupe compte déployer à partir de 2026 :

- Une plateforme de sensibilisation aux risques cyber ;
- Des modules de formation destinés aux collaborateurs ;
- Des campagnes de simulation de phishing visant à renforcer la vigilance face aux tentatives de fraude ou d'attaque informatique.

Ces actions contribuent à renforcer la capacité du Groupe à prévenir, détecter et gérer les incidents de cybersécurité.

Encadrement des usages numériques et de l'intelligence artificielle

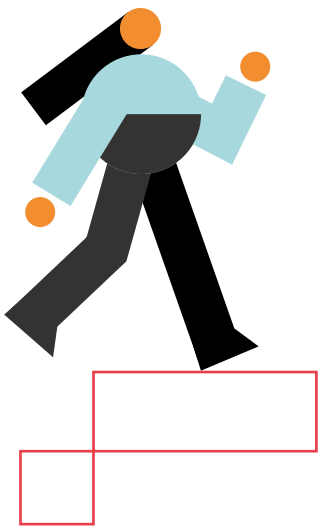
Le Groupe Sofia veille à encadrer l'usage des technologies numériques afin d'en garantir une utilisation responsable, sécurisée et conforme aux exigences réglementaires et éthiques.

Dans ce cadre, les chartes informatiques du Groupe ont été mises à jour en 2025 afin de renforcer les règles d'utilisation des outils numériques, les obligations de sécurité et les bonnes pratiques applicables aux collaborateurs.

En 2026, le Groupe prévoit également :

- L'adoption d'une charte d'utilisation responsable de l'intelligence artificielle, définissant les principes d'usage, les règles de protection des données et les exigences de sécurité associées ;
- Le cadrage et l'évaluation des cas d'usage d'intelligence artificielle au sein des filiales lorsque ceux-ci sont pertinents ;
- La vérification de la sécurité, de la conformité et de la pertinence des solutions d'IA déployées.

L'accès aux plateformes d'intelligence artificielle via des comptes professionnels est conditionné à la signature préalable de la charte d'utilisation responsable de l'IA ainsi qu'au suivi d'une formation dédiée visant à sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de sécurité, de confidentialité des données et aux bonnes pratiques d'utilisation de ces technologies.



Le système de gouvernance globale de Sofia

Conseil de Famille

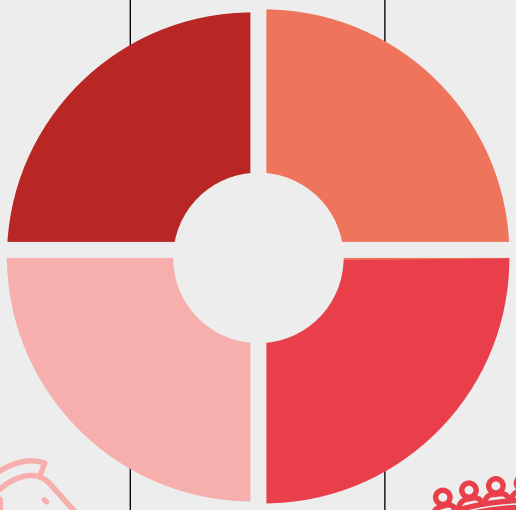
Assure la stabilité de l'entreprise tout en préservant l'harmonie familiale

REPRÉSENTANT DES ACTIONNAIRES

Équipe de Direction

Met en œuvre les orientations stratégiques

DIRECTEUR GÉNÉRAL

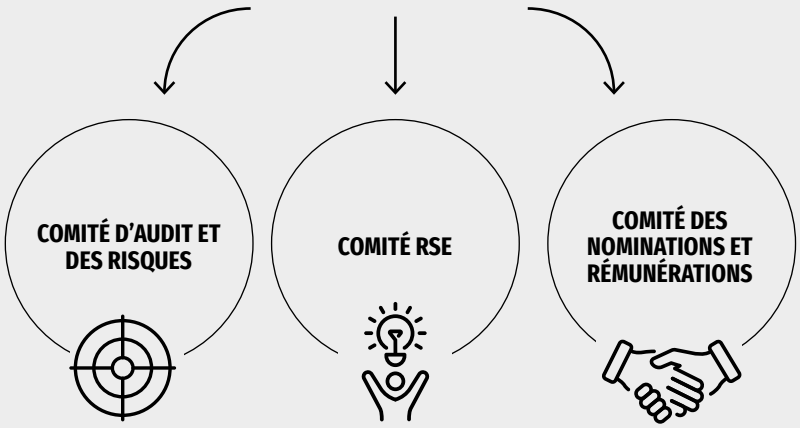


Comité Stratégique

Prépare le séminaire stratégique du CA

Conseil d'Administration

Choisit les orientations stratégiques



LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET SOFIA

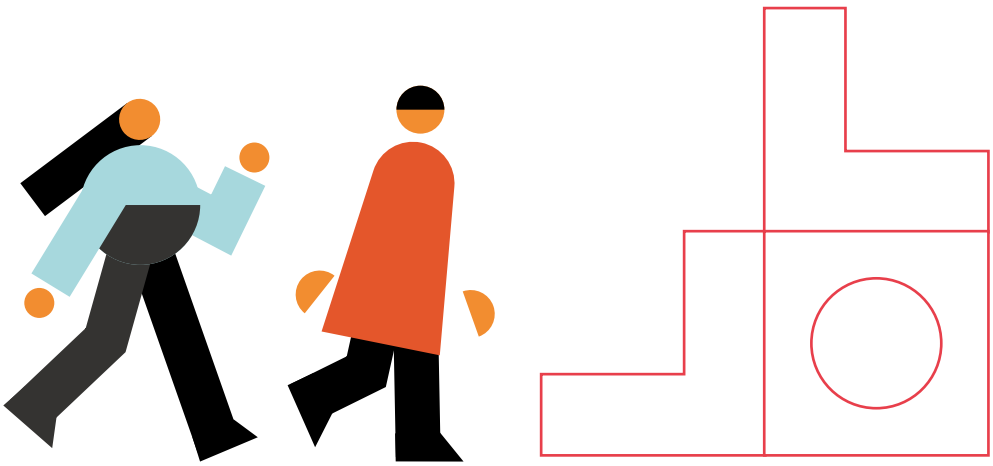
Le Groupe Sofia a souhaité que sa stratégie ESG prenne en compte les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies. Compte tenu de son activité et de sa taille, le Groupe a décidé de concentrer ses actions sur les Objectifs de Développement Durable suivants :

AXES STRATÉGIQUES LIÉS A L'ENVIRONNEMENT

AXES STRATÉGIQUES LIÉS AU SOCIAL

AXES STRATÉGIQUES LIÉS A LA GOUVERNANCE

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



LE MODÈLE D'AFFAIRES

LES ACTIVITÉS

Nous précisons que le périmètre de consolidation pour le modèle d'affaires comprend l'ensemble des sociétés du Groupe Sofia, y compris celles arrêtées au cours de l'année 2025.

JARDINAGE

la Grande Pépinière

JARDIPLAY

E-COMMERCE SPÉCIALISÉ

Raviday.com

BRICOLAGE

BRICOLAND

LOGISTIQUE

logéos

SOFIA
Société Financière Atlantic

LITERIE

VALENTIN
LE LIT À VIVRE

LITERIE MOËNNER

NÉGOCE DE PRODUITS D'HYGIÈNE ET D'ÉQUIPEMENT DE LA RESTAURATION

Ouestotel

OBYO GROUPE

LES PRODUITS Monastiques

PÔLE RÉSEAUX ET FLUIDES

ATLANTIC ROBINETTERIE

FORMATUB

RACOPLAST

LA VISION

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

LE JARDINAGE

En 2025, **JARDIPLAY** anime un réseau de 13 magasins franchisés Jardiland, situés dans le quart Nord-Ouest du territoire français. La clientèle accède dans ces jardineries, d'une surface de 4 500 à 6 500 m², à un large choix de plantes d'intérieur et d'extérieur, d'animaux de compagnie, d'outillage, de produits d'aménagement extérieur (salons de jardin, barbecues, planchas…) et d'objets décoratifs. L'objectif est de proposer une expérience client agréable, un large choix de produits qualitatifs et répondant aux besoins du plus grand nombre.

La Grande Pépinière est un concept dédié à l'univers du végétal et situé dans le Finistère, à Quimper. Le magasin produit et commercialise plantes, arbres et arbustes suivant un parcours ludique et pédagogique plaisant aux petits et aux grands. Il a développé sa production en 2025 pour également fournir nos magasins Jardiland. Chacun peut y partager sa passion du végétal et les collaborateurs sont présents pour répondre à la demande client axée sur le « faire soi-même ».

Globalement, les deux enseignes se positionnent sur des marchés qui ont connu, en 2025, une évolution négative.

Bénéficiant d'une marque reconnue pour son expertise et son sérieux, ainsi que d'une notoriété forte tant au niveau national que local, les franchises Jardiland ont connu une légère baisse d'activité. Elles enregistrent en revanche une performance supérieure à celle du marché et ont déployé un plan d'actions en 15 points visant à renforcer la qualité de l'expérience en magasins tout en protégeant son niveau de marge grâce à une maîtrise de sa politique tarifaire.

La Grande Pépinière a développé sa part de production par rapport au négoce, grâce à la mise en place d'engagements en amont qui permet de mieux répondre aux besoins. Elle a en revanche souffert de retards dans sa production, liée à une météo peu propice au développement des plantes.

Pour 2026, les incertitudes géopolitiques et économiques ont conduit à des objectifs à la fois réalistes et ambitieux. Ils sont portés par une volonté de conquête de nouveaux clients et de fidélisation, appuyée par :

- **Un travail encore renforcé sur la qualité de l'accueil ;**
- **Le conseil appuyé par un important programme de formation des équipes ;**
- **La maîtrise et la dynamisation de l'offre (image prix, cross-sell, achats…).**

De son côté, La Grande Pépinière confirmera son rôle B2C et B2B tout en organisant des ventes éphémères permettant d'accéder à des bonnes affaires pour les clients de l'agglomération.

LE E-COMMERCE SPÉCIALISÉ

RAVIDAY est notre filiale e-commerce spécialisée. Elle propose à la vente plus de 4 000 produits en ligne sur quatre sites internet spécialisés, ainsi que sur les plus grandes marketplaces (Amazon, Cdiscount, Leroy-Merlin…) :

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

Située au cœur de la métropole nantaise, Raviday met la satisfaction de ses clients au cœur de ses préoccupations en s'appuyant sur une équipe très impliquée et une promesse de marque qui s'articule autour de 3 axes :

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

La priorité de l'exercice 2025 a été de maintenir le niveau d'activité tout en rationalisant les niveaux de stocks. Cela a notamment permis de revenir à des taux de marge plus normatifs, ce qui était un des objectifs annoncés. Les marketplaces se sont beaucoup développées, notamment grâce à la commercialisation de produits d'import définis spécifiquement pour ce canal de vente.

2026 sera placé sous le signe du renforcement de cette stratégie, grâce à une maîtrise encore améliorée des achats et de la répartition des ventes entre les sites Raviday et les Marketplace partenaires. Cette démarche s'appuie sur un pilotage fin des approvisionnements, des coûts de distribution et de la politique commerciale.

LA LITERIE

Les activités literies se décomposent en deux branches : la **LITERIE MOËNNER** produit les sommiers, matelas et têtes de lit proposés à la vente dans les 10 magasins et le site internet sous la marque propre exclusive **« VALENTIN ».** Cette activité a cessé son exploitation au 1er juillet 2025.

LA LOGISTIQUE

Créée en 2021, Logéos est la filiale du Groupe Sofia dédiée à la structuration et au renforcement d'un levier stratégique majeur : la performance logistique.

Initialement conçue pour accompagner les filiales Raviday, Bricoland et Jardiplay, Logéos a progressivement élargi son modèle. En 2025, 50 % de la surface logistique est dédiée aux clients externes, traduisant une évolution vers un modèle ouvert et mutualisé. Cette diversification permet d'optimiser l'utilisation des infrastructures, d'améliorer le taux d'occupation des entrepôts et de renforcer la résilience économique du dispositif logistique.

La mutualisation des flux internes et externes favorise une meilleure rotation des stocks, une rationalisation des coûts fixes et un amortissement optimisé des investissements technologiques (WMS, automatisation, outils de pilotage). Elle contribue également à la diffusion des meilleures pratiques opérationnelles, au bénéfice de l'ensemble des partenaires.

Positionnée au cœur de la chaîne de valeur, **Logéos** assure la fluidité de la supply chain globale. Elle permet ainsi aux filiales du Groupe Sofia de se concentrer sur leur cœur de métier, tout en offrant aux clients externes des solutions logistiques performantes et adaptées à leurs enjeux de croissance.

Les canaux de distribution comprennent la livraison directe aux entrepôts des filiales, l'expédition vers les consommateurs finaux (B2C) et les professionnels (B2B), ainsi que des partenariats avec des transporteurs assurant une couverture nationale.

En 2025, Logéos a maintenu une performance solide, soutenue par le développement progressif de son portefeuille de clients externes.

Les perspectives 2026 sont favorables, avec une dynamique de croissance portée à la fois par l'expansion des filiales du Groupe Sofia et par la montée en puissance des prestations réalisées pour des partenaires externes. Cette évolution conforte le positionnement de Logéos comme plateforme de services, performante et créatrice de valeur durable pour le Groupe et son écosystème.

LE NÉGOCE DE PRODUITS D'HYGIÈNE ET D'ÉQUIPEMENT DE LA RESTAURATION

Avec la branche négoce de produits d'hygiène et équipement de la restauration, le Groupe Sofia se déploie dans l'ouest de la France, tout en s'ouvrant vers la région parisienne et fusionne les diverses sociétés sous le nom d'**Obyo.**

Les huit établissements d'Obyo proposent du matériel et des produits d'hygiène et d'entretien aux collectivités, aux professionnels du CHR, aux entreprises de propreté ainsi qu'aux établissements de santé. Ouestotel propose du mobilier et du petit matériel hôtelier aux professionnels de l'hôtellerie et de la restauration.

Obyo se positionne dans la chaîne de valeur comme un distributeur de proximité avec une implantation locale forte. Les clients peuvent compter sur la force commerciale dédiée à l'écoute et aux conseils experts sur les produits correspondant à leurs besoins. En complément, un canal de vente en ligne est disponible et permet ainsi de pouvoir enregistrer des commandes 24H/24H. Les livraisons sont proposées sous 24H via transporteur ou flotte interne.

Une équipe d'installateurs et de SAV leur est dédiée et assure montage et réparation. La simplicité et l'efficacité sont au cœur des actions menées chaque jour. En tant qu'adhérent aux centrales d'achats HEEGEO et ADVENSIS, la société s'engage sur des propositions tarifaires compétitives.

En 2025, Obyo s'est allié avec le fond d'investissement CEREA pour accélérer son développement.

Dès la fin d'année, l'entreprise s'est engagée sur le rachat de la société Hygial Berry.

L'exercice s'est caractérisé par une stabilité de l'activité, accompagnée d'une performance soutenue des marges. Cette combinaison illustre l'efficacité des leviers opérationnels et financiers mis en œuvre pour maintenir la rentabilité.

Une croissance de 2,3 % est attendue pour 2026, avec en perspective, plusieurs rachats possibles sur l'Est et le Sud de la France.

Enfin, Obyo a obtenu 75/100 pour sa deuxième note EcoVadis et se classe dorénavant médaille d'argent.

LE BRICOLAGE

IDENTITÉ ET ANCRAGE LOCAL DE BRICOLAND

La filiale Bricoland exploite deux magasins franchisés sous l'enseigne Leroy Merlin à Trignac et Guérande. En tant qu'acteur historique du groupe Sofia, nous accompagnons les habitants dans leurs projets de rénovation et d'amélioration à travers trois segments : les particuliers, les passionnés de décoration/cuisine/jardin et les professionnels de l'habitat. Malgré un marché national en recul de 2,7 %. **En 2025, Bricoland anticipe une reprise de 2 % en 2026 grâce à la fidélisation, au renforcement de l'offre pro et la réouverture après travaux des espaces aménagement extérieur, et la cour des matériaux du magasin de Guérande.**

ENGAGEMENT HUMAIN ET SOCIAL

Expertise locale : Nos collaborateurs apportent un conseil expert indispensable à la réussite des projets habitants.
Diversité et inclusion : Nous agissons avec bienveillance, en intégrant toutes celles et ceux qui partagent nos valeurs. La diversité de nos équipes, l'authenticité de chaque collaborateur et collaboratrice développent une communauté forte, inclusive, ouverte à chaque personnalité.
Santé et bien-être : Nous veillons à la santé et au bien-être de nos collaborateurs, garantissant un environnement de travail sûr et serein, propice à un engagement durable, et respectueux d'un bon équilibre de vie.

STRATÉGIE OFFRE RESPONSABLE

Bricoland déploie la démarche « positive products » par le biais de Leroy Merlin pour réduire l'impact environnemental de son offre :
Home Index : Ce système de notation (A à E) est désormais visible en magasin pour informer les clients sur l'impact sociétal et environnemental des produits.
Ressources durables : 94 % du bois commercialisé est issu de sources responsables.
Cycle de vie : Notre stratégie repose sur six piliers, de l'extraction des matières premières à la gestion de la fin de vie.

Les six piliers :
1 - Fabriquer avec des matières premières plus durables ;
2 - Fabriquer dans le respect des normes environnementales ;
3 - Transporter avec un impact carbone maîtrisé ;
4 - Des fonctions qui améliorent la performance environnementale de l'habitat ;
5 - Fabriquer pour durer ;
6 - Fabriquer pour être recyclé.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET CLIMAT

L'ambition est d'atteindre la neutralité carbone en 2050 : Les produits représentent plus de 80 % de notre impact carbone total.
Bricoland s'engage dans la réduction des déchets et le développement de solutions de réparation et de rénovation énergétique.

Omnicanalité et service client : Pour répondre aux nouveaux usages, nous prônons une stratégie omnicanale complète incluant l'achat en magasin, le retrait 2h et la livraison directe à domicile ou sur chantier.

LE PÔLE RÉSEAUX ET FLUIDES

Le Pôle Réseaux & Fluides **(Racopast, Formatub et Atlantic Robinetterie)** conçoit, fabrique et distribue une offre complète de tubes, raccords, robinetteries et équipements périphériques pour tous types de réseaux secs et de fluides. Il intervient auprès de marchés variés : industrie, distribution, agriculture, bâtiment, travaux publics, irrigation, télécoms, énergie et transports.

Nous proposons plus de 18 000 références en stock et 40 000 au catalogue, en combinant activité de négoce et services à valeur ajoutée, tels que l'externalisation des achats et de la logistique pour des grands comptes et distributeurs. Racoplast porte le savoir-faire sur-mesure du pôle : éco-conception, personnalisation et préfabrication d'assemblages prêts à poser pour réseaux secs et fluides, en lien direct avec nos capacités industrielles.

Notre empreinte opérationnelle s'appuie sur un site industriel de transformation de tubes (thermoformage, travail à façon) et de préfabrication de produits sur plus de 5 000 m², au service d'une base clients diversifiée (grands groupes, ETI, PME, artisans et export). Cette organisation est complétée par un réseau de trois agences commerciales (93, 62, 44) et quatre hubs logistiques (62, 93, 89, 44), favorisant mutualisation des stocks, réactivité et continuité d'approvisionnement.

La proposition de valeur du pôle repose sur la combinaison d'une largeur de gamme, d'une profondeur technique et d'une capacité de personnalisation adaptée aux cahiers des charges spécifiques. Cette articulation entre distribution spécialisée et transformation industrielle légère constitue un facteur différenciant, notamment sur les projets nécessitant conformité réglementaire, réduction des délais chantier et sécurisation des approvisionnements.

Pour accroître la valeur créée, nous accélérons le cross-selling en capitalisant sur notre réseau multi hubs : visibilité unifiée du catalogue multimarques, offres packagées « réseau complet » par usage (eau, HVAC, process, télécoms) et alternatives systématiques en cas de rupture. Nous dynamisons également les ventes à distance (e-commerce et inside sales B2B) au travers d'une expérience digitale enrichie et d'une orchestration phygitale adossée à nos agences et à notre logistique multirégionale.

Dans un secteur BTP marqué par des dynamiques hétérogènes, l'effort commercial est orienté vers des segments à meilleure visibilité et à plus forte valeur ajoutée, notamment l'entretien des réseaux de fluides, la gestion de l'eau, la protection incendie - activité en développement - les utilités industrielles ainsi que la réhabilitation et la mise en conformité.

Le modèle d'affaires intègre la gestion de ses dépendances et de ses impacts. L'activité repose notamment sur l'utilisation de matériaux polymères tels que le PVC et le PE, exposant le pôle aux évolutions des marchés matières et aux enjeux environnementaux associés.

L'outil industriel implique une consommation d'énergie et d'eau, ainsi que des exigences élevées en matière de sécurité au travail. Des actions sont engagées pour améliorer l'efficacité opérationnelle, intégrer des matériaux recyclés lorsque cela est techniquement pertinent et renforcer la prévention des risques professionnels.

Pour 2026, nous anticipons une année de pause, voire de contraction du BTP. Dans ce contexte, des initiatives de croissance organique sont engagées afin de renforcer la résilience du modèle : intensification du cross-selling, accélération des ventes digitales, diversification sectorielle et montée en puissance des marchés industriels et réglementés, en particulier ceux liés à l'eau, aux chantiers navals et à la sécurité incendie. Cette approche vise à préserver compétitivité et continuité de service tout en consolidant le positionnement du pôle sur des segments à visibilité durable.

Sofia c'est

784
salariés ETP

6
activités

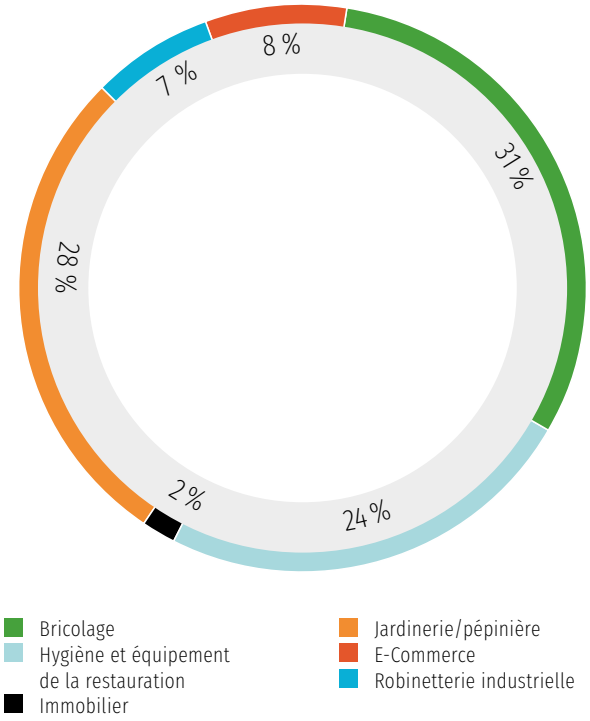
5
enseignes partenaires

8
sites e-commerces spécialisés

33
établissements

Répartition des activités

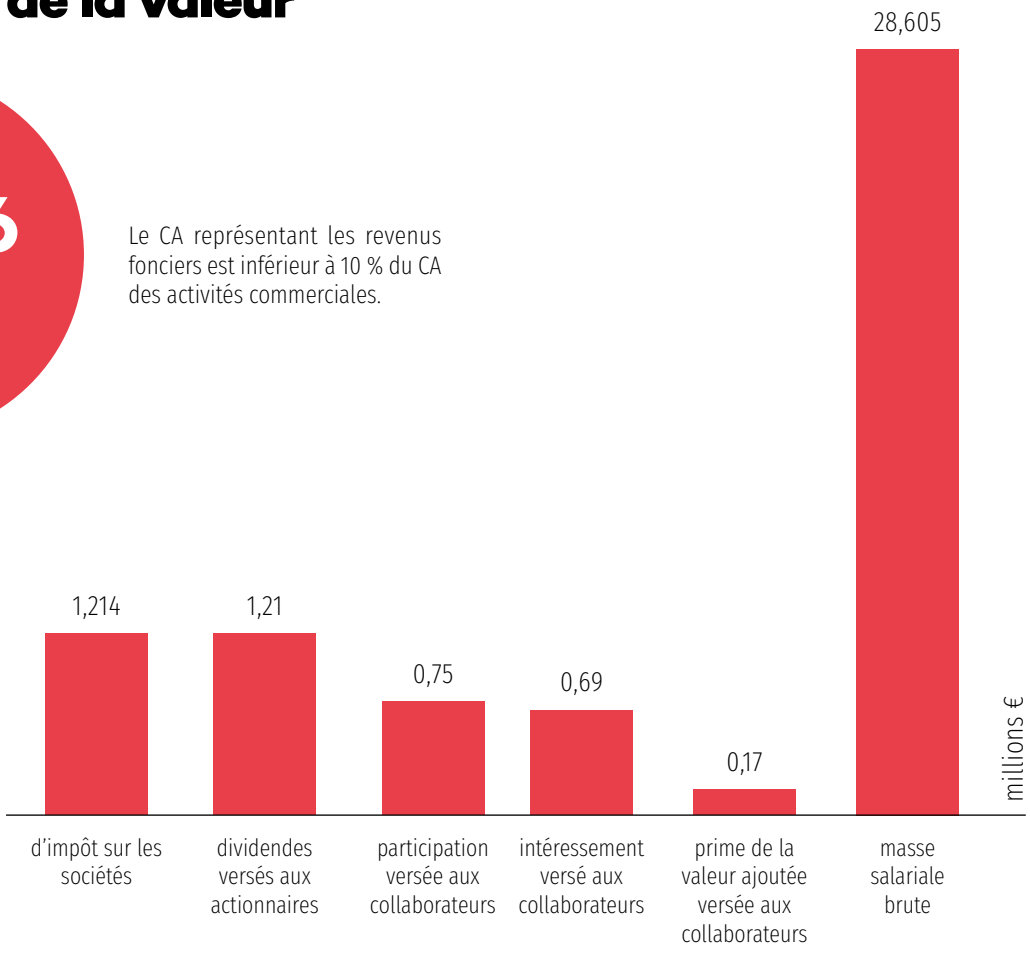
en pourcentage du chiffre d'affaires



Le partage de la valeur

207,36
millions €
de CA consolidés

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



03

La démarche responsable du Groupe : axe social

Le Groupe Sofia attache une grande importance à l'axe social. Les services généraux sont centralisés au siège : Finance, Ressources Humaines, SI… Ce fonctionnement en équipes permet d'harmoniser les pratiques tout en conservant les spécificités de chaque filiale. Cet axe est un point essentiel pour Sofia, un Groupe diversifié, permettant d'unir les entités et de développer le sentiment d'appartenance des collaborateurs. Nous précisons que le périmètre de consolidation exclut des calculs les effectifs appartenant à la filiale La literie, celle-ci ayant cessée son exploitation en 2025.

Le premier axe d'**Ambitions RSE 2025-2030** place l'humain au centre de la transformation du Groupe. Une conviction : la performance durable repose sur des collaborateurs épanouis, écoutés et fidélisés.

La priorité numéro une est claire : diminuer le turn-over et l'absentéisme en s'engageant dans une démarche de prévention : management bienveillant, mobilité, prévention santé et sécurité au travail. L'objectif : créer un environnement de confiance où chacun trouve sa place et donne le meilleur de lui-même.

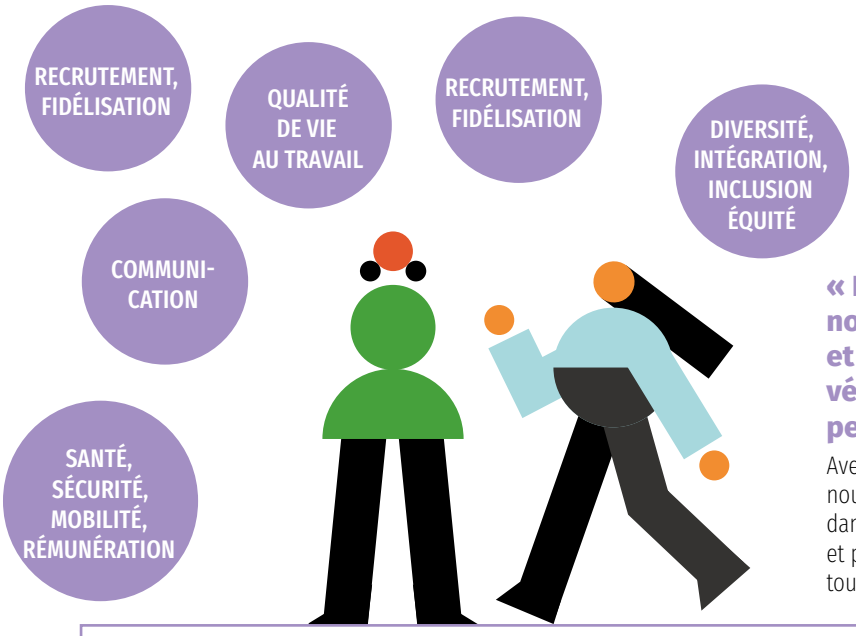
Dans cette logique, la mobilité interne devient un levier essentiel pour accompagner les parcours, permettant à chacun d'évoluer selon ses aspirations, de découvrir de nouveaux métiers ou de changer d'environnement tout en restant au sein du Groupe.

Ce travail s'accompagne d'une réflexion globale sur la qualité de vie au travail. Des enquêtes QVT permettent d'écouter les collaborateurs et d'adapter les pratiques.

La diversité, l'équité et l'inclusion progressent également, soutenues par un référent handicap et des actions dédiées pour l'égalité professionnelle.

La fidélisation des équipes passe aussi par le développement des compétences. Le parcours d'intégration commun à toutes les filiales facilite la montée en compétences, tandis que les formations internes et les séminaires collectifs renforcent la cohésion et la fierté d'appartenance.

Enfin, la communication interne et la digitalisation des outils créent un lien plus fluide entre les équipes.

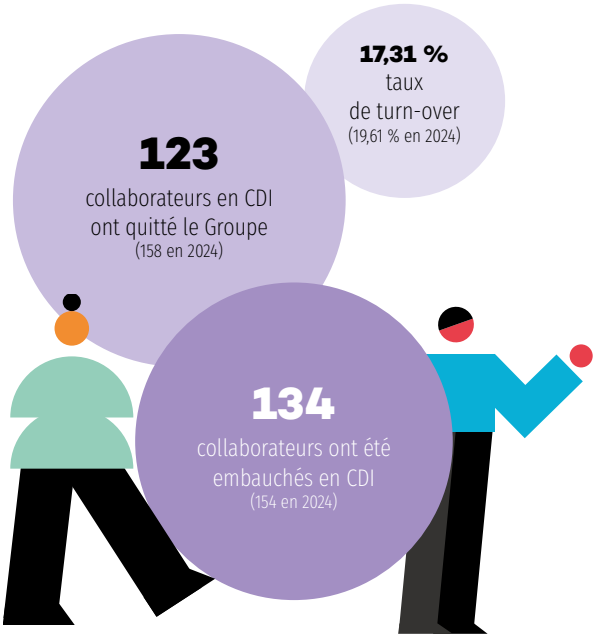


Diminuer le turn-over et l'absentéisme

« En misant sur l'humain, nous consolidons la résilience et la cohésion du Groupe, véritables leviers de notre performance durable. »

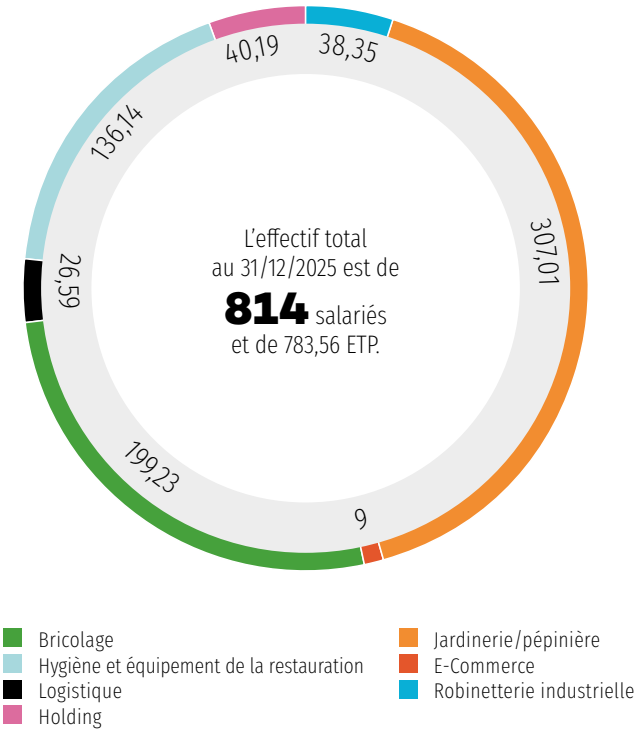
Avec les Ambitions RSE 2025-2030, chacun d'entre nous dispose des moyens d'agir et de s'épanouir dans un environnement exigeant, bienveillant et porteur de sens, pour construire son avenir tout autant que celui du Groupe.

LES TALENTS ET LA FIDÉLISATION DES COLLABORATEURS



Répartition de l'effectif

ETP moyen annuel



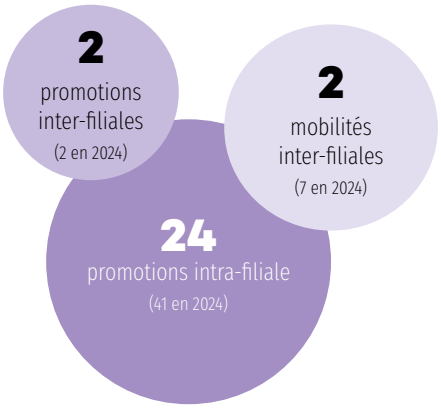
Selon l'INSEE, le taux de rotation moyen du personnel est de 15 % en 2021. Cependant, ce taux varie considérablement selon les secteurs d'activité, les régions et la taille des entreprises. Les secteurs de la restauration, du commerce, de la logistique et des services ont généralement des taux de turn-over plus élevés que les secteurs de l'industrie et de la finance. Le taux du Groupe est acceptable en raison de la diversité des activités et de la saisonnalité de la majeure partie des activités.

LA GESTION DES CARRIÈRES ET DE LA MOBILITÉ

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

9
jours consacrées aux
Bilan Humain en 2025

RÉCAPITULATIF DES MOBILITÉS INTRA ET INTER-FILIALES EN 2024 :



PASSERELLE : TALENTS EN MOUVEMENT

Le projet Passerelle est né d'une volonté d'ouvrir davantage de perspectives d'évolution au sein du Groupe. En comparant les postes équivalents entre Jardiplay et Bricoland, nous avons établi une véritable cartographie des compétences et créé des parcours clairs pour accompagner chaque collaborateur. L'idée est d'encourager la mobilité sans crainte, en s'appuyant sur la confiance, sur un accompagnement sur mesure et de mieux anticiper les besoins du Groupe. Ambitions 2025-2030 prévoit d'étendre le projet Passerelle aux autres filiales du Groupe.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET LE DIALOGUE SOCIAL

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

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

En 2021, le Groupe Sofia a initié une démarche sur le télétravail permettant aux collaborateurs éligibles et volontaires d'exercer un à deux jours de télétravail par semaine. Ce système facilite la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Les chartes sur le télétravail sont effectives depuis janvier 2022. En 2025, 47 collaborateurs ont accompli du télétravail (49 en 2024).

DIALOGUE SOCIAL

En 2025, le Groupe a maintenu un dialogue social constructif autour de ses 9 CSE. Quelle que soit la situation des filiales, un dialogue de qualité existe entre les équipes, les managers et la Direction des ressources humaines. Une Direction Générale du Groupe accessible reflète un dialogue social de qualité, notamment au cours de réunions sur sites ou à l'occasion de visites d'établissements.

En 2023, le bilan social individuel (ou BSI) a été initié au sein du Groupe. En 2025, le BSI devient digital. Grâce à une plateforme, nous proposons un BSI moderne, digital et interactif. Les collaborateurs peuvent désormais consulter à tout moment depuis un ordinateur ou un smartphone leur rémunération globale et l'ensemble des avantages sociaux proposés. C'est une façon concrète de valoriser leur engagement et de renforcer leur sentiment d'appartenance au Groupe.

En 2024, dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue et de bien-être au travail, nous avons lancé le baromètre d'engagement Zest sur les filiales Bricoland et Jardiplay. Cet outil a pour mission de recueillir les ressentis, les besoins, et les idées de chaque collaborateur, dans le but d'améliorer l'environnement de travail au quotidien. Avec une participation notable en 2025 de 92 % (67 % en 2024) chez Jardiplay et de 93 % (87 % en 2024), les résultats révèlent un haut niveau d'engagement. L'analyse des résultats a permis d'engager des actions concrètes sur la cohésion, sur le développement de carrière et sur l'environnement de travail des collaborateurs. Cette enquête de l'opinion interne sera reconduite en 2026 sur l'ensemble du Groupe.

BILAN DES ACCORDS

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

PRISE EN COMPTE DES BESOINS INDIVIDUELS DES COLLABORATEURS

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

INTÉGRATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS

L'intégration est un moment clé de l'arrivée d'un nouveau collaborateur. Le service des Ressources Humaines a mis en place un processus d'intégration dématérialisé afin de répondre aux problématiques de recrutement et de fidélisation des talents. L'onboarding permet d'accueillir de façon professionnelle chaque nouvel arrivant et de faciliter son intégration au sein du Groupe, de l'entreprise et de l'équipe. Il s'articule autour d'un tronc commun et de spécificités exprimées par filiales. Le parcours d'intégration, le livret d'accueil, le rapport d'étonnement sont digitalisés pour faciliter leurs accès et s'inscrivent dans une démarche écoresponsable. En 2025, le Welcome Day initié au sein du magasin Leroy Merlin Guérande offre aux nouveaux collaborateurs une parenthèse dédiée à la découverte du groupe. Au fil d'une demi-journée conviviale, chacun fait connaissance, partage son vécu d'intégration et comprend l'importance de l'histoire du Groupe, du collectif, de la confiance et de la sécurité dans nos métiers. c'est un moment fondateur pour entrer dans une entreprise avec clarté, énergie et envie.

Bricoland et Jardiplay ont obtenu les labels « Entreprise accueillante 2025 » et « Triple E ».

→ DES ENGAGEMENTS 2025 TENUS

- Réalisation du 2e baromètre d'engagement Zest chez Bricoland et Jardiplay ;
- Présentaion de la politique mobilité au sein de Bricoland et Jardiplay ;
- Mise en place sur l'ensemble des filiales du coffre-fort électronique employeur : Onboarding ;
- Mise en place du BSI digital.

→ NOS ENGAGEMENTS 2026

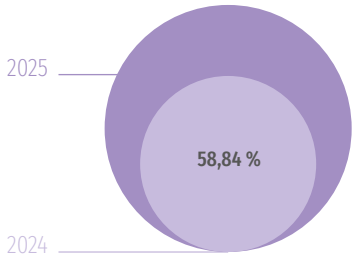
- Réaliser le 3e baromètre Zest chez Bricoland, Jardiplay et le 1er sur les autres filiales ;
- Mettre à disposition le BSI digital 2025 ;
- Actualiser le règlement intérieur avec en annexe les chartes : Éthique, Anti-corruption, Informatique, Intelligence artificielle.

LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

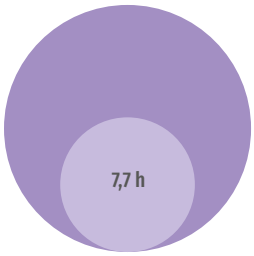
Les entretiens professionnels, ainsi que les bilans à huit ans, sont l'occasion pour le collaborateur et son manager de faire le point sur les formations passées et ce qu'elles ont apporté. À cette occasion, les deux parties expriment leurs besoins pour l'année à venir. Les synthèses de ces entretiens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

66,82 %



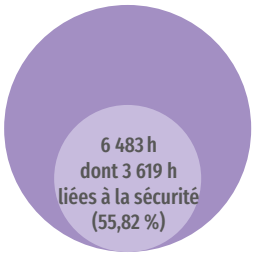
Taux d'accès moyen à la formation (Nombre de collaborateurs formés / effectif moyen ETP)

8,8 h



Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur

6 493 h
dont 2 619 h liées à la sécurité (40,33 %)



Nombre d'heures total dispensées

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

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

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

	2025	2024	2023
Accidents du travail	32 ↘	36	44
Taux de fréquence	24 ↘	26	33
Taux de gravité	2,46 ↗	1,93	1,51

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

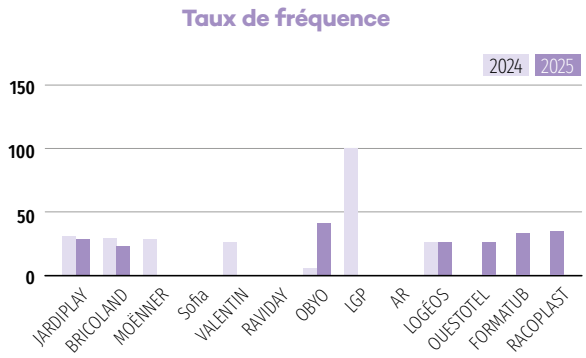
1
charte Prévention
Et Santé au Travail signée par l'ensemble des Directeurs du Comité de Direction Sofia

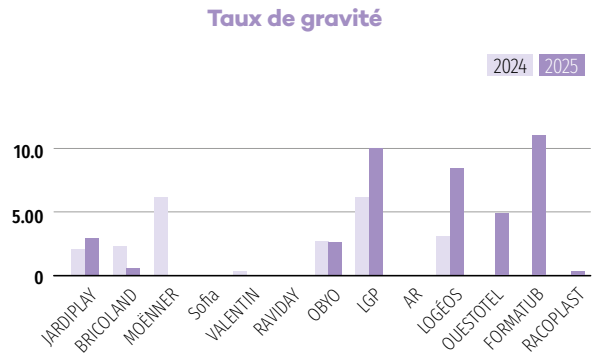
4
axes de prévention
Reposant sur l'engagement, l'évaluation des risques, la formation et l'animation de la démarche

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

Le nombre d'accidents de travail poursuit sa baisse en 2025 (-11,2 %) ainsi que le taux de fréquence (-3,85 %) tandis que le taux de gravité augmente (+ 27,46 %). Globalement, le taux d'absentéisme reste stable comme celui de la région (5,8 %, données Verlingue). Cependant, des arrêts de 2023 et 2024 se sont poursuivis en arrêts de longue durée sur toute l'année 2025 entraînant une augmentation du taux de gravité.

ÉVOLUTION DES TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ





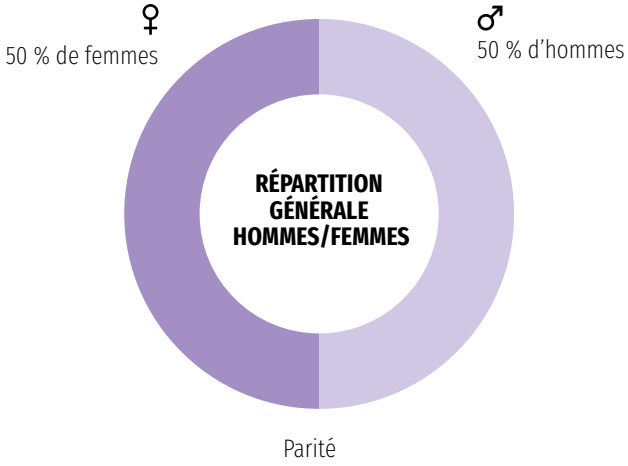
→ DES ENGAGEMENTS 2025 TENUS QUI SE POURSUIVENT EN 2026

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

LA DIVERSITÉ

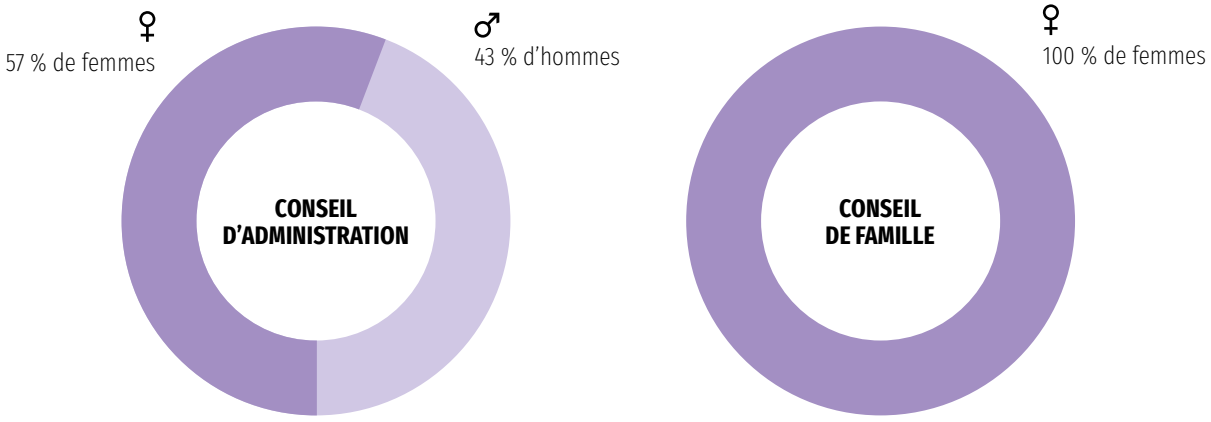
Au sein du Groupe, les métiers présentent une grande diversité, et certains sont connotés plutôt masculins ou féminins. Nous sommes engagés en faveur de la diversité dans les équipes et nous nous opposons fermement à toute forme de discrimination.



AVEC NOS COLLABORATEURS

	% HOMMES 2025	% HOMMES 2024	% FEMMES 2025	% FEMMES 2024
EMPLOYÉ	46 ↘	47	54 ↗	53
AGENT DE MAÎTRISE	52 =	52	48 =	48
CADRE	63 ↘	65	37 ↗	35

LES INSTANCES DIRIGEANTES



Index égalité

94
Index égalité 2025
Bricoland
(84 en 2024)

94
Index égalité 2025
Jardiplay
(89 en 2024)

91
Index égalité 2025 Obyo
(92 en 2024)

INDEX ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

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

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

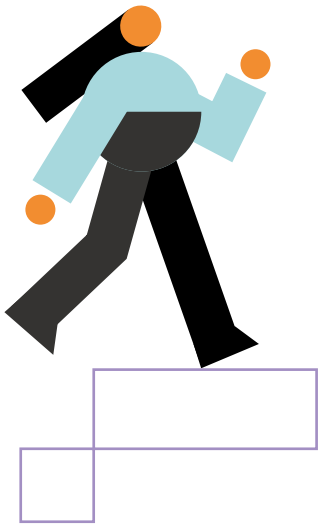
→ DES ENGAGEMENTS 2025 TENUS

→ NOS ENGAGEMENTS 2026

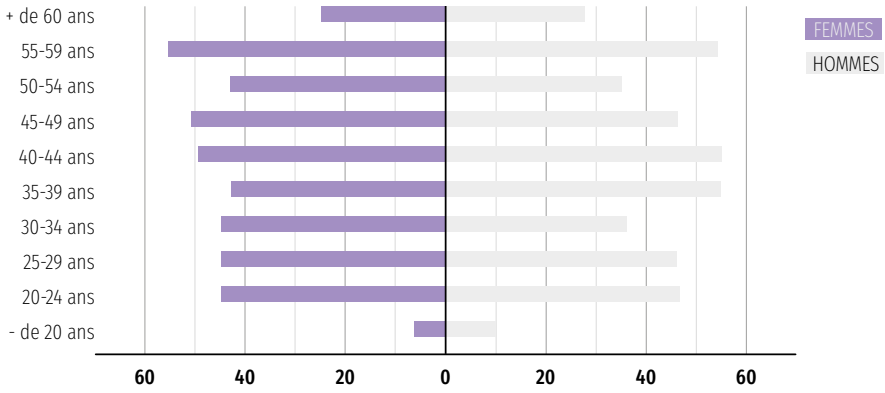
Maintenir un index égalité Hommes/Femmes au-dessus de 90.

PYRAMIDE DES ÂGES

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



Âge moyen : 42,7 ans
Ancienneté moyenne : 7,68 ans



EMPLOI ET INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Le sujet de l'inclusion de l'ensemble des collaborateurs, et a fortiori de ceux en situation de handicap, est un sujet important pour le Groupe et pour lequel de nombreux axes d'amélioration existent. En 2025, le Groupe Sofia emploie 4,94 % collaborateurs reconnus travailleurs handicapés (4,62 % en 2024), soit 47 collaborateurs (46 collaborateurs en 2024).

Conscient que l'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu professionnel est un vecteur de progrès social et de tolérance, le Groupe Sofia a initié le 5 octobre 2023 une démarche d'amélioration de sa politique handicap et a rejoint la communauté #activateurdeprogrès. Le Groupe Sofia a réalisé ainsi en partenariat avec l'AGEFIPH un diagnostic-action afin d'impulser une nouvelle dynamique sur l'ensemble de ses filiales. Tous les acteurs du Groupe se sont mobilisés : Direction Générale, Directeurs Exécutifs, RRH, managers, travailleurs handicapés, membres du CSE et médecine du travail. La restitution du diagnostic-action et des mesures retenues est faite, une référente handicap Groupe Sofia est nommée. Pour donner suite à cette démarche nous avons défini trois axes stratégiques pour 2024-2025 :

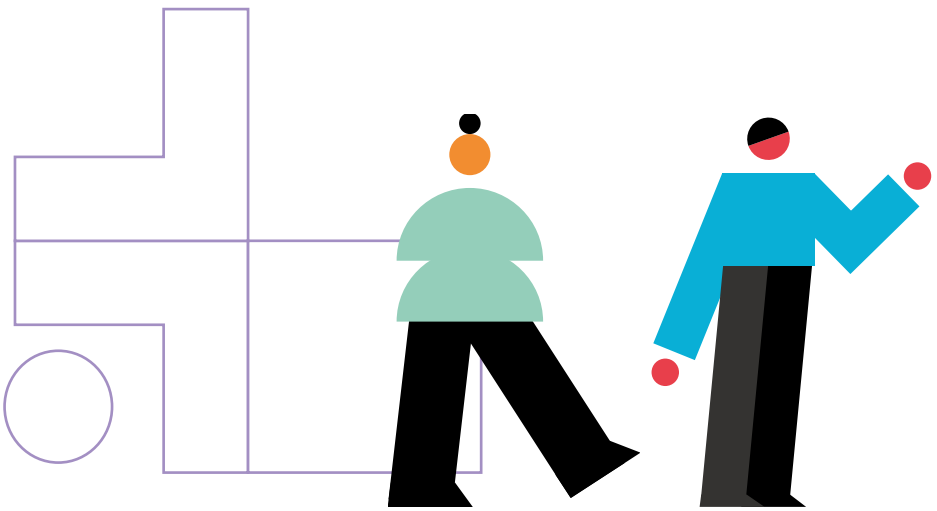
- Le maintien dans l'emploi pour accompagner nos collaborateurs concernés ;
- La poursuite de la diversification de nos recrutements ;
- La sensibilisation de tous leviers essentiels pour bâtir un environnement bienveillant et respectueux.

→ DES ENGAGEMENTS 2025 TENUS

- Le magasin Leroy Merlin de Guérande et Racoplast s'associent avec des ESAT pour intégrer des collaborateurs en situation de handicap ;
- Obyo a signé quatre conventions avec l'ESAT pour l'entretien des espaces verts ;
- Le Groupe Sofia a participé à la journée DuoDay et accueilli 30 personnes en situation de handicap.

→ NOS ENGAGEMENTS 2026

- Continuer de mener une sensibilisation sur le sujet avec des relais au sein des filiales pour atteindre l'objectifs du taux de 6 % de collaborateurs en situation de handicap d'ici 3 ans ;
- Continuer les partenariats avec les ESAT et accueillir des personnes en situation de handicap pendant le DuoDay au sein de la majorité de nos filiales.



04

La démarche responsable du Groupe : axe environnemental

Les évolutions de périmètres du Groupe induisent une modification des surfaces occupées. Ainsi, au 31 décembre 2025, la surface totale des établissements du Groupe était de 13,66 hectares.

AGIR CONCRÈTEMENT POUR DEMAIN

Le volet environnemental traduit une volonté simple : passer des intentions aux actions, en plaçant l'environnement au cœur des décisions. Le Groupe s'engage à réduire son empreinte carbone, à mieux gérer les ressources et à préserver la biodiversité sur l'ensemble de ses sites.

Les premières actions concrètes sont désormais engagées. Un bilan carbone « scope 2 » a été réalisé dans toutes nos filiales et un BC « scope 3 » chez Obyo afin de mesurer précisément nos émissions de gaz à effet de serre et d'identifier les principaux leviers de réduction. En parallèle, le Groupe déploie une stratégie énergétique ambitieuse pour ses bâtiments. Celle-ci comprend notamment des travaux d'amélioration de la performance énergétique (passage à l'éclairage LED, réglages pertinents de la climatisation, optimisation des contrats d'électricité et de gaz, ainsi que l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques sur l'ensemble de nos sites).

Une gestion pertinente des déchets s'installe : tri sélectif renforcé, réduction des emballages, valorisation des matières recyclables. Chaque initiative compte, et les réussites locales inspirent les autres sites.

L'attention se porte aussi sur l'eau et la biodiversité : récupération des eaux de pluie, aménagements paysagers, suppression progressive des produits phytosanitaires.

Enfin, l'ensemble de la démarche repose sur la pédagogie : indicateurs affichés, communication interne, partage d'expériences entre équipes. L'ambition est également reconnue à l'extérieur, grâce à l'obtention d'une notation EcoVadis, valorisant les pratiques RSE du Groupe.

Alignement sur les accords de Paris

« Protéger notre planète, c'est préserver notre avenir collectif. »

L'environnement devient un terrain d'engagement concret, positif et mesurable, où chacun peut faire la différence.

LA STRATÉGIE CLIMAT

Le présent document présente les résultats du bilan carbone du Groupe sur l'ensemble de son périmètre, remis à jour pour les scopes 1 et 2 sur son activité 2025 ainsi que les chiffres du bilan carbone 2025 d'Obyo.

L'année 2025 permettra de recalculer le bilan carbone des 3 scopes pour Obyo et étendra la démarche aux autres activités du Groupe en 2026-2028. L'objectif reste de disposer d'une trajectoire de décarbonation complète mais la complexité de ses différentes activités et le niveau d'avancement de sa chaîne de valeur pousse à lisser ce travail sur une période un peu plus longue qu'initialement envisagée. Le Groupe choisit ainsi une approche pragmatique, par étapes, pour engager l'ensemble de ses activités.

1. BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DU GROUPE SUR LE SCOPE 1 (ÉMISSIONS DIRECTES), LE SCOPE 2 (ÉMISSIONS INDIRECTES LIÉES À L'ÉNERGIE) ET UN SCOPE 3 PARTIEL (ÉMISSIONS DUES EN AMONT DE L'ÉNERGIE) - ACTIVITÉ 2025

POSTES D'ÉMISSION	ÉMISSIONS GROUPE SOFIA EN TCO_2E EN 2025	RAPPEL 2024 RAPPEL 2023	VARIATION 2025 VS 2024	REMARQUES
ÉMISSIONS DIRECTES DES SOURCES FIXES DE COMBUSTION	786,92 ↗	677,65 693,50	16,1 %	Issues des consommations de gaz et de fioul Forte hausse de la consommation de gaz, due à un hiver plus froid, en lien avec l'augmentation de plus de 10 % du DJU (Degré Jour Unifié) chauffage hiver 2025 versus hiver 2024. Le DJU est une valeur représentative de l'écart entre la température d'une journée donnée et un seuil de température de référence. Cette hausse n'a pas été compensée par l'arrêt du gaz au magasin Leroy Merlin Guérande (passage en PAC) et par l'arrêt de l'activité de l'usine de Quimper.
ÉMISSIONS DIRECTES DES SOURCES MOBILES À MOTEUR THERMIQUE	592,61 ↗	589,85 718,90	-2,1 %	Issues des consommations de carburant. Légère hausse de la consommation de carburant, notamment dans les activités Bricolage et Réseaux et Fluides, non compensée totalement par le transfert de certains véhicules diesel vers des véhicules essence.
ÉMISSIONS DIRECTES DES PROCÉDÉS HORS ÉNERGIE	0	0	NA	/
ÉMISSIONS DIRECTES FUGITIVES	58,30 ↗	37,62 2,64	54,9 %	Le démantèlement des rooftops du magasin Leroy Merlin Guérande pour un passage complet en PAC a conduit à un important retrait-rechargement de gaz. Les travaux ont permis une migration du R410A vers du R32 ainsi que le passage à une technologie plus performante, conduisant à une réduction de 77 % de l'impact carbone potentiel des émissions fugitives pour ce site.
TOTAL SCOPE 1	**1437,83** ↗	**1305,13** **1415,10**	**9 %**	

POSTES D'ÉMISSION	ÉMISSIONS GROUPE SOFIA EN TCO_2E EN 2025	RAPPEL 2024 RAPPEL 2023	VARIATION 2025 VS 2024	REMARQUES
ÉMISSIONS INDIRECTES LIÉES À LA CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ	87,23 ↘	90,89 171	-4 %	Issues des consommations électriques, intégrant une estimation pour la visio Baisse principalement consécutive à l'évolution du facteur d'émission (redémarrage du parc nucléaire français)
ÉMISSIONS INDIRECTES LIÉES À LA CONSOMMATION DE VAPEUR CHALEUR OU FROID	0	0	NA	/
TOTAL SCOPE 2	**87,23** ↘	**90,89** **171**	**-4 %**	
TOTAL SCOPE 1+2	**1525,06** ↘	**1396,01** **1586,10**	**8,2 %**	

POSTES D'ÉMISSION	ÉMISSIONS GROUPE SOFIA EN TCO_2E EN 2025	RAPPEL 2024 RAPPEL 2023	VARIATION 2025 VS 2024	REMARQUES
ÉMISSIONS LIÉES À L'ÉNERGIE NON INCLUSES DANS LES SCOPES 1 & 2 (AMONT DE L'ÉNERGIE)	364,46 ↘	344,94 367,40	4,6 %	Augmentation liée à celle de la consommation de gaz
TOTAL SCOPE 3 (PARTIEL)	**364,46** ↘	**344,94** **367,40**	**4,6 %**	

2/ BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE COMPLET SUR LES 3 SCOPES POUR LES ACTIVITÉS OBYO - ACTIVITÉS 2025

SCOPE	ÉMISSIONS OBYO EN TCO_2E	ÉVOLUTION 2025 VS 2024	COMMENTAIRE
SCOPE 1	518,28	+27,2 %	Augmentation de la consommation de carburant et intégration Obyo Tours
SCOPE 2	6,13	+13 %	Hausse des consommations d'électricité, en lien avec le chauffage des bâtiments (hiver plus froid) et intégration Obyo Tours
SCOPE 3	19 015	-0,7 %	Baisse de l'impact des produits vendus malgré l'intégration Obyo Tours
TOTAL ÉMISSIONS GES	**19 540**	**-0,2 %**	**Baisse du scope 3**

À retenir :

- **Les principaux postes d'émissions concernent les produits vendus et les déplacements professionnels ;**
- **Malgré une hausse des émissions sur le scope 1 + 2 en 2025 par rapport à 2024, notamment liée à un hiver plus froid et à l'intégration d'Obyo Tours, Obyo maintient une baisse de ses émissions de 8 % par rapport à son année de référence (2023) ;**
- **Obyo Tours représente environ 5,5 % des émissions totales, dont environ 60 tCO_2e sur les scopes 1 + 2 et 1 020 tCO_2e sur le scope 3. À isopérimètre, les émissions d'Obyo auraient baissé d'environ 5,7 % ;**
- **Compte tenu de ces éléments et de l'acquisition d'Obyo Bourges, un recalcul de l'année de référence sera réalisé début 2027.**

Certains postes ont été exclus comme les usages et fin de vie des produits vendus et les émissions directes fugitives. D'autres postes comme le transport amont et les déchets de production restent partiels mais avec un taux de couverture en augmentation. Les données liées au transport aval n'étaient pas disponibles pour 2025.

Plus de 80 % des émissions totales de gaz à effet de serre sont liées aux produits vendus. Dans ce contexte, Obyo a engagé sa chaîne de valeur afin d'améliorer la disponibilité et la qualité des données carbone par niveau des produits. Cette démarche a permis d'obtenir de premières données d'empreinte carbone par produit, constituant une avancée structurante pour le pilotage des impacts. Le renforcement de la collecte et de la fiabilité de ces données demeure un axe prioritaire, afin d'affiner l'évaluation carbone de l'activité et de mieux orienter les actions de réduction des émissions.

Ces calculs d'émissions ont été réalisés conformément à la méthode du GHG Protocol, selon une approche scope 2 en méthode location-based, et ont été établis avec l'appui d'un cabinet indépendant. À compter de 2026, le recours à une électricité dé-carbonée assortie de garanties d'origine permettra d'intégrer également une approche market-based dans les prochains bilans, offrant ainsi une vision plus complète des émissions liées à la consommation d'énergie.

En complément, la société Obyo poursuit sa stratégie de décarbonation. Elle vise à faire baisser :

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

Cette stratégie co-construite avec les managers poursuit la mise en place des actions définies précédemment :

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

LA STRATÉGIE ÉNERGIE ET BÂTIMENT

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

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

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

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

Ces actions permettront également d'améliorer le confort des sites pour nos collaborateurs et pour nos clients, en réduisant certains coûts opérationnels. Elles ont vocation à s'étendre, au fur et à mesure, à d'autres sites du Groupe. L'année 2025 a permis d'affiner les modalités d'intervention sur les sites identifiés comme prioritaires, en tenant compte des évolutions récentes du cadre réglementaire ainsi que de la baisse significative des tarifs de revente de l'électricité d'origine photovoltaïque.

Dans ce contexte, un **schéma de financement** est actuellement en cours de définition afin de lancer les études complémentaires nécessaires. Celles-ci permettront de préparer le **démarrage des premiers travaux, envisagé d'ici à 2027.**

En 2025, les collaborateurs ont été sensibilisés sur les gestes d'économie d'énergie.

En 2025, un contrat de prestation a été signé pour l'installation de plus de 150 bornes IRVE sur nos parkings et à destination de nos clients. Pour la branche hygiène, les livraisons dans les centres-villes où les voitures ou les camions ne peuvent circuler se font à vélo par le biais de la société TOUTENVELO (ex La Rochelle). Certains commerciaux utilisent des véhicules hybrides ou électriques. Les livraisons directes sont privilégiées entre les fabricants et les clients chez Ouestotel. Obyo a recours aux ventes en ligne pour réduire les déplacements des commerciaux. 100 % des chariots élévateurs et des machines liées à la production, à la manutention et à la logistique sont électriques (hors véhicules). 36,13 % des véhicules, utilitaires et camions de livraison sont Crit'air 1, 61,34 % Crit'air 2 et 2,52 % Crit'air 3.

LA GESTION DES DÉCHETS

Les indicateurs publiés concernent l'ensemble du périmètre.

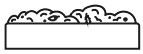
	DIB en tonnes	CARTON en tonnes	BOIS en tonnes	GRAVATS en tonnes	BIODÉCHETS en tonnes	PLASTIQUE en tonnes
2025	624,96 ↗	319,60 ↗	443,22 ↘	123,74 ↗	154,17 ↗	49,01 ↗
2024	525,41	223,20	550,48	97,46	0	30,49

Les données ont fortement évolué et augmenté, en raison d'un travail de consolidation beaucoup plus fin ayant permis une remontée plus exhaustive des informations, rendant le périmètre difficilement comparable avec les exercices précédents. De nouveaux types de déchets, notamment les biodéchets et les déchets dangereux, ont également été intégrés au périmètre de suivi. Enfin, le développement de certaines activités, comme la récupération de gravats dans nos magasins Leroy Merlin, contribue également à l'augmentation des tonnages déclarés.

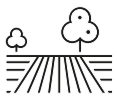
LA GESTION DES DÉCHETS VERTS

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

615,5
palox collectés en 2025



82,7 t
de déchets verts



soit
32 651 m²
de surface agricole amendée en 2025

LA SECONDE VIE

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

1 918
paniers sauvés en 2025

TOO GOOD TO GO

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

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

En 2025, ce partenariat représente **1918 paniers sauvés** pour une estimation de 5,18 tCO_2eq évités.

LES RISQUES DE POLLUTION LIÉS AUX DÉCHETS

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

Au sein de la branche hygiène et équipement de la restauration les gammes produites sont déterminées en fonction de leur réponse environnementale. Nous privilégiions avant tout les produits Écoresponsables et labellisés et nous avançons progressivement vers une gamme bas-carbone. L'ensemble de ces efforts nous ont permis d'obtenir la médaille SILVER d'EcoVadis. Cette dernière nous place dans les 15 % d'entreprises les plus vertueuses en matière d'environnement.

La filiale Obyo vend dorénavant plusieurs technologies permettant la suppression des produits chimiques dans la composition des détergents. Ainsi, après l'eau ozonée, c'est l'eau électrolysée qui se place en tête des techniques les plus performantes quant à la transformation de l'eau du robinet en nettoyant écologique.

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

La **préservation de la biodiversité** est un enjeu majeur en raison de la nature de nos activités de jardinerie et animalerie. Les producteurs locaux sont privilégiés dès que possible, que ce soit pour la faune ou la flore afin de réduire le temps de transport et améliorer le bien-être animal. Pour le végétal, 85 fournisseurs sont basés en France, dont plus de la moitié en Bretagne et Pays de la Loire. Pour l'animalerie, Jardiplay collabore avec quatre partenaires du 44, 56 et 35 qui représentent 76 % des achats du vivant.

Les quatre ruches installées à la Grande Pépinière ont permis de récolter 65 kg de miel (75,5 kg en 2024). Les pots sont offerts aux clients.

Les magasins Jardiland et LGP ont participé à la semaine des fleurs pour les abeilles du 1er au 15 juin 2025.

Les magasins Jardiland Trignac et Guérande ont participé à la troisième édition de la fête du hérisson du 23 au 29 septembre 2025 avec Accueille association (FNE Pays de la Loire).

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

- La construction d'une relation éthique : le code de conduite des achats responsables est intégré dans les contrats fournisseurs directs de produits marchands, et est un prérequis à l'établissement ou à la poursuite de toute relation commerciale ;
- La maîtrise des impacts sociaux et environnementaux.

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

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

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

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

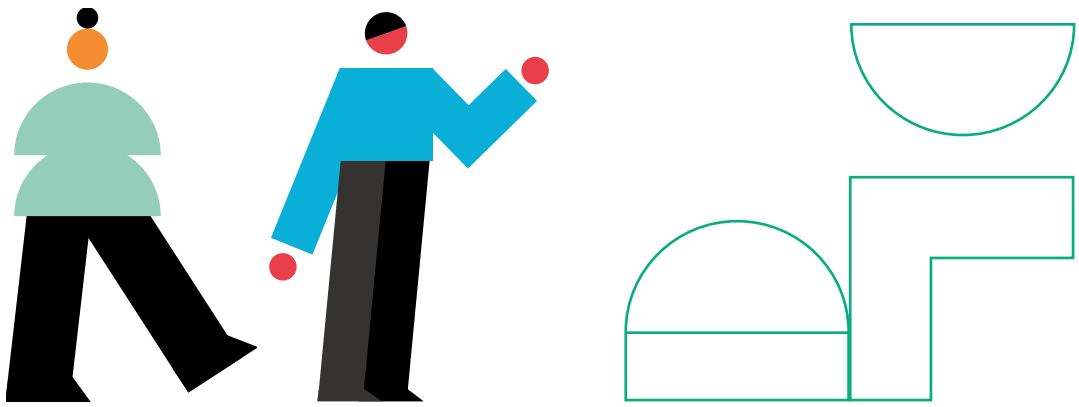
	2024	2023	2022
AUDITS	**% USINES RÉFÉRENCÉES DE PRODUITS FINIS MDH QUALIFIÉS**		
AUDIT QUALITÉ	98 % ↗	97 %	93 %
AUDIT SOCIAL	97 % =	97 %	87 %
AUDIT ENVIRONNEMENT (uniquement les usines “high impact”)	96 % =	96 %*	88 %*

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

Toutes les filiales du Groupe ont sélectionné des fournisseurs labelisés (FSG, PEFC, Ecocert, Nordic swan ecolabel, Cradletocradle, Eu EcolabelFleurs de France, Plante bleue, AB Haute valeur environnementale, fabriqué en France, Dowpass…).

→ DES ENGAGEMENTS 2025 TENUS ET POURSUIVIS EN 2026

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



05

La démarche responsable du Groupe : axe sociétal

Le Groupe Sofia et ses filiales sont implantés au cœur de leurs territoires.
Si le Groupe conserve une position d'observation, les filiales se lient aux acteurs privés et publics du territoire en développant différents partenariats.
Par exemple, des partenariats ont été créés avec les agences France Travail des territoires, notamment pour le recrutement des saisonniers Jardiplay et Bricoland.

LES ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Groupe Sofia est implanté dans une zone géographique qui s'étend de Brest à l'ouest jusqu'à Niort au sud, et inclut également Paris, Divion et Saint-Maur au nord, ainsi qu'Avallon au centre-est. Il emploie plus de 780 personnes résidant dans les bassins où est implanté leur lieu de travail. La politique de développement et d'embauche consiste à proposer des emplois les moins précaires possibles, en privilégiant les CDI dès que possible. En accueillant régulièrement des alternants et des stagiaires, le Groupe participe activement à la formation de futurs professionnels.

ADHÉSION À DES RÉSEAUX

Obyo est membre du réseau Heegeo qui rassemble 32 distributeurs en France. C'est le 1er réseau national de distributeurs indépendants d'hygiène. Il se distingue par sa notion fondamentale du service clients. Grâce à son partenariat avec l'association Wings of the Ocean, le réseau poursuit son engagement pour la protection de l'environnement. En 2025, les ventes des produits en poche GEOBAG du réseau ont permis de reverser 31 150 €, soit 31 150 m² de littoraux dépollués.

À l'occasion de sa deuxième évaluation EcoVadis, **Obyo a obtenu une médaille d'argent,** avec un score de **75/100,** en progression de **22 points en un an.** Cette distinction témoigne d'une performance solide, positionnant l'entreprise **dans le top 15 % des entreprises évaluées par EcoVadis.**

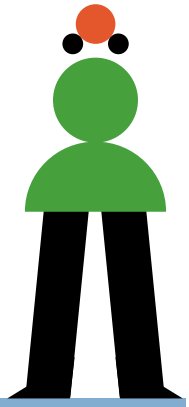
Heegeo
Pour une planète propre

Au regard de cette progression significative, **l'obtention de la médaille d'or constitue désormais un objectif à moyen terme pour Obyo.**

SILVER | Top 15%
ecovadis
Sustainability Rating
JAN 2026

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

Réseau 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.

→ DES ENGAGEMENTS 2025 TENUS ET POURSUIVIS EN 2026

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

DES PRATIQUES COMMERCIALES LOYALES

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

Concernant la santé et la sécurité des consommateurs, dans le cas de nos contrats de franchise, nous n'avons pas la main sur l'approvisionnement de tous les produits. Néanmoins, ces marques sont elles-mêmes engagées sur le chemin de la RSE et travaillent ces sujets. En magasin, nos conseillers de vente sont formés pour guider les consommateurs dans la bonne utilisation des produits qu'ils achètent. Nos clients ont droit à l'erreur, il est de notre devoir de tout faire pour leur éviter de la commettre. En décembre 2022, Leroy Merlin innovait en lançant le premier « nutri-score » environnemental et social des produits de bricolage : Home Index. Une démarche essentielle dans la construction de la stratégie impact positif, et surtout une évidence puisque 90 % de l'empreinte carbone de Leroy Merlin est liée aux produits que l'enseigne vend. Depuis son lancement en 2022, la démarche (Home Index) de notation environnementale et sociale de Leroy Merlin s'est largement imposée avec 130 000 produits désormais porteurs d'une note. En 2024, cette transparence progresse nettement puisque 66 % des produits affichent une note visible, et 39 % de l'offre globale atteint les standards de performance A, B ou C. Cet engagement se traduit concrètement dans les résultats économiques, les produits les mieux notés (ABC) représentant désormais 56 % du chiffre d'affaires de Leroy Merlin France. Ce succès repose sur une forte mobilisation interne, avec 11 700 collaborateurs déjà formés par e-learning à cette méthodologie de notation reposant sur huit grands thèmes d'impact.

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.

JARDIPLAY	MOY. 2025	MOY. 2024	ÉCART
TRIGNAC	72 =	72	0
VANNES	73 ↗	71	2,82 %
ORVAULT	73 ↗	72	1,39 %
LANESTER	68 ↗	64	6,25 %
ANGERS	67 ↘	69	-2,90 %
PORNIC	76 ↗	72	5,56 %
GUÉRANDE	74 ↗	70	5,71 %
SAUMUR	73 ↗	72	1,39 %
LA FLÈCHE	72 ↘	76	-5,26 %
MUZILLAC	75 ↗	72	4,17 %
ST-MAUR	71 ↗	69	2,90 %
BRESSUIRE	74 ↗	73	1,37 %
CHAURAY	71 ↗	67	5,97 %
MOYENNE JARDIPLAY	**72,23 ↗**	**70,69**	**2,18 %**

LA GESTION DE LA RELATION CLIENT : LES INDICATEURS DE SATISFACTION CLIENT

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

Le but de ce questionnaire de satisfaction est de détecter les clients mécontents pour les recontacter rapidement afin de comprendre leur insatisfaction et tenter de les reconquérir. En outre, il s'agit aussi d'améliorer la satisfaction de nos clients grâce aux plans d'actions et recommandations générés. Le résultat du questionnaire est ensuite converti en taux de recommandation client obtenu par chaque magasin sur le trimestre considéré, le taux maximal de recommandation nette pouvant être atteint étant de 100. Les résultats ci-contre tiennent compte de la moyenne des résultats obtenus par magasin et au global JARDIPLAY sur les quatre trimestres de l'année 2024 et 2025.

	GUÉRANDE		TRIGNAC		NATIONAL	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
T1 (BSCC) 2024 | NPS 2025	66	5 648	62	7 049	59	7 802
T2 (BSCC) 2024 | NPS 2025	65	6 720	62	7 209	59	7 764
T3 (NPS)	64	59	65	58	61	58
T4 (NPS)	68	63	69	62	62	59

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

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

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

Raviday	2025	2024
PISCINE	9,4 =	9,4
BARBECUE	9,4 =	9,4
MATELAS	9,4 ↘	9,5
JARDIN	9,4 ↗	9,2

L'ANIMATION DE LA VIE LOCALE

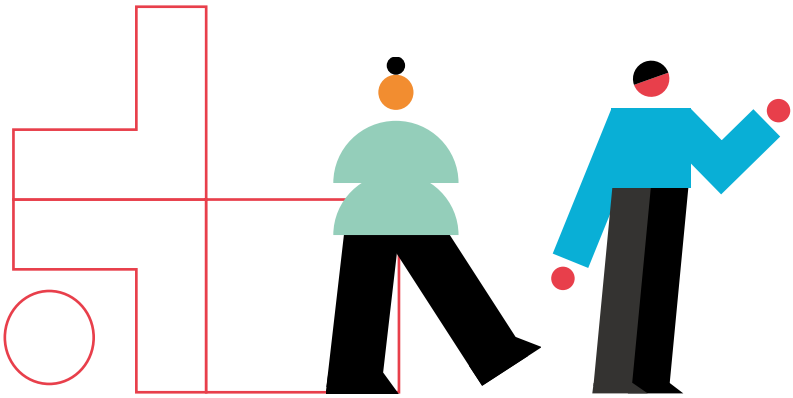
- Participation de 1 058 enfants et enseignants à la Semaine du jardinage Jardiplay et LGP, du 17 au 22 mars 2025 ;
- Accueil de 426 enfants au sein de neuf magasins Jardiland et La Grande Pépinière lors de nos ateliers Citrouille d'Halloween ;
- Participation de 134 clients aux cours adultes sur diverses thématiques du jardin ou de la décoration à Chauray, Vannes, Lanester, Muzillac et Guérande ;
- Formation de 395 clients lors des 117 cours de bricolage organisés au sein du magasin Leroy Merlin de Trignac ;
- Recyclage et broyage au magasin de la Grande Pépinière, Jardiland de Trignac, de Lanester et de Vannes des sapins naturels en partenariat avec l'association Objectif Emploi Solidarité, la Carène ou entreprise locale ;
- Partenariat avec « Rêves de Clown » du 1er au 31 décembre 2025 au sein de la Grande Pépinière ;
- Une convention de partenariat lie désormais Bricoland aux sapeurs-pompiers de Trignac. Cette initiative vise à soutenir les pompiers volontaires, qui représentent une grande majorité des effectifs du SDIS. Elle permet à Sébastien, collaborateur déjà engagé, de concilier plus facilement son activité professionnelle et son rôle de pompier volontaire grâce à un cadre clair pour ses interventions et formations ;
- Pour Bricoland, c'est aussi une manière concrète de valoriser l'engagement citoyen et de promouvoir des valeurs partagées : solidarité, esprit d'équipe et réactivité, au cœur de la culture d'entreprise.

→ DES ENGAGEMENTS 2025 TENUS ET POURSUIVIS EN 2026

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

À Montlouis-sur-Loire, **Obyo Tours** a participé activement à l'édition 2025 de la Journée mondiale du nettoyage de la planète (**World Clean Up Day**) en soutenant la mairie et les écoles primaires. **L'entreprise a fourni gracieusement le matériel nécessaire** (gants, sacs, pinces et produits de nettoyage) permettant à une soixantaine d'enfants et à leurs accompagnants de sillonner la commune.

Après six heures d'efforts, **80 kg de déchets** ont été collectés : plastiques, bouteilles, canettes ou mégots. Une belle opération citoyenne qui illustre l'engagement d'**Obyo Tours** pour un environnement plus propre.



06

La méthodologie

LE PÉRIMÈTRE DU REPORTING

Les données quantitatives et qualitatives présentées dans ce rapport couvrent la période allant du **1er janvier au 31 décembre 2025.** Sauf mention contraire, les informations sont présentées **à l'échelle consolidée du Groupe.**

Ainsi :

- L'analyse des risques couvre **100 % des effectifs consolidés ;**
- Les données relatives aux consommations d'énergie et aux émissions de gaz à effet de serre couvrent **100 % des effectifs consolidés,** au prorata de leur présence dans le Groupe (jusqu'au 1er juin 2025 pour les activités literie) ;
- Les données sociales et de gouvernance sont limitées aux **entreprises et filiales intégrées pendant 12 mois au sein du Groupe,** à l'exclusion donc des activités literie (64,47 salariés en 2024).

Les données relatives aux consommations énergétiques propres du Groupe SOFIA reposent sur une collecte directe auprès des fournisseurs d'énergie ou des distributeurs.

Lorsque les consommations sont intégrées dans les charges locatives et ne sont pas directement accessibles, des estimations fondées sur des ratios de consommation par m² ont été appliquées.

LE CALCUL DES ÉMISSIONS DE GES

Les facteurs d'émissions utilisés pour les bilans de gaz à effet de serre du Groupe Sofia et d'Obyo sont principalement issus de la Base Carbone 23.2, de la Base Impact 3.0 et des sources ADEME. Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

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

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

Les émissions de gaz à effet de serre ont été calculées conformément à la **méthodologie du GHG Protocol.** Les calculs s'appuient sur des **données d'activité,** des **données issues d'analyses de cycle de vie (ACV)** ainsi que, lorsque nécessaire et en l'absence d'autres données disponibles, sur des **facteurs d'émissions monétaires.**

- Le bilan GES d'**Obyo** couvre les **scopes 1, 2 et 3,** avec une estimation de son niveau d'incertitude (18 %), en diminution régulière depuis le lancement de l'évaluation ;
- Le bilan des autres activités du Groupe couvre les **scopes 1 et 2.**

L'objectif fixé en 2025 d'intégrer également les activités robinetterie dans le périmètre du scope 3 n'a pas pu être atteint, en raison de la complexité et des délais liés à la migration des données vers un nouveau système ERP. Le Groupe prévoit néanmoins, sous réserve des possibilités techniques, de réaliser le calcul des émissions sur les trois scopes pour les activités robinetterie et jardinerie au titre de l'année 2025 d'ici le 31 décembre 2026, avant d'intégrer ces périmètres dans l'évaluation complète des émissions GES 2026 publiée dans le rapport de durabilité 2026.

Les incertitudes méthodologiques, notamment liées au bilan des émissions de gaz à effet de serre (facteurs d'émission, hypothèses d'estimation, etc.), sont considérées comme limitées et alignées avec les meilleures pratiques méthodologiques disponibles.

AUDIT ET ASSURANCE LIMITÉE

Le Groupe Sofia a fait le choix de **maintenir volontairement l'audit de son rapport de durabilité par un Auditeur externe commissaires aux comptes.**

Le rapport d'assurance limitée établi par l'OTI est présenté en fin de document.

GOUVERNANCE DU REPORTING ESG

Le reporting ESG est piloté par la **Direction des Ressources Humaines du Groupe,** en lien avec :

- Le **Comité RSE du Conseil d'administration ;**
- La **Présidence du Conseil d'administration ;**
- La **Direction Générale du Groupe, et la Direction Financière.**

Le Groupe SOFIA est également accompagné par **un cabinet expert tiers indépendant, Spitha Pyxida,** pour la compilation des données environnementales, l'élaboration de son bilan carbone ainsi que l'assistance à la définition et à la mise en œuvre de sa stratégie ESG.

Association pour la transition Bas Carbone

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

Consommation x Facteur d'émission = Émission carbone en équivalent CO_2

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

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

LES SPÉCIFICITÉS INDICATEURS

Sont décrits ici les indicateurs nécessitant une description plus détaillée :

SOCIAL

- **Effectif :** ETP (équivalent temps plein) - mesure des effectifs ramenée à un temps complet, en ne prenant en compte que les salariés en CDI et en CDD ;
- **Taux de turn-over :** indicateur mesurant le renouvellement du personnel, calculé à partir des entrées et sorties de salariés en CDI rapportées à l'effectif moyen ;
- **Pourcentage de collaborateurs disposant d'un plan de développement professionnel :** proportion de salariés en CDI et CDD bénéficiant d'un plan de développement individuel, outil formalisant des objectifs et actions de progression professionnelle à partir d'une analyse des compétences et d'un suivi managérial, rapportée à l'effectif total en ETP ;
- **Écart salarial moyen non ajusté entre les genres :** différence entre le salaire brut fiscal moyen des femmes et le salaire brut fiscal moyen des hommes ;
- **Pourcentage de femmes au niveau Direction :** Il s'agit du nombre de femmes siégeant au comité de Direction par rapport au nombre de membres.
- **Pourcentage de collaborateurs bénéficiant d'une couverture médicale :** correspond aux collaborateurs disposant d'une mutuelle ; les autres ont opté pour une dispense d'adhésion.
- **Pourcentage de collaborateurs couverts par des conventions collectives :** L'ensemble des filiales est couvert par une convention collective, à l'exception de la holding Sofia.

ACHATS RESPONSABLES

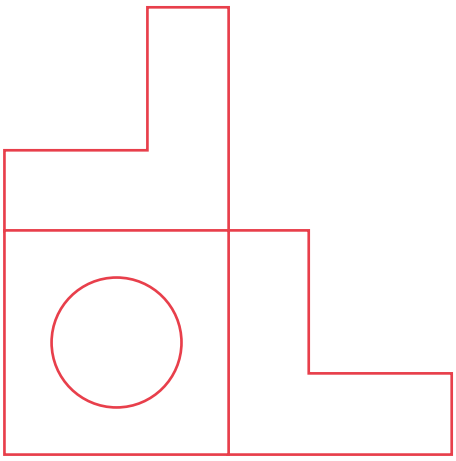
- **Pourcentage de fournisseurs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE :** Pour les seules filiales Obyo, Bricoland et Jardiplay, le pourcentage de fournisseurs ayant fait l'objet d'une évaluation RSE mesure, pour chaque filiale, la part de fournisseurs évalués selon des critères de responsabilité, rapportée à son périmètre propre de fournisseurs.
  Pour la filiale Bricoland, les informations relatives aux évaluations RSE sont transmises par le groupe ADEO (Leroy Merlin), conformément aux pratiques du réseau.
  Pour la filiale Jardiplay, les données sont communiquées par le franchiseur Jardiland, sur la base de son dispositif d'évaluation fournisseurs.
  Pour filiale Obyo, le groupement / la centrale d'achats auquel il appartient réalise ce type d'évaluation RSE auprès des fournisseurs référencés.
  L'indicateur consolidé est ensuite obtenu par la moyenne des pourcentages calculés pour chaque filiale, sans pondération ;
- **Pourcentage de fournisseurs ayant signé la chartre des achats responsables (Obyo) :** il s'agit du taux de couverture des fournisseurs de la filiale Obyo ayant formellement signé la charte des achats responsables en pourcentage du volume d'achats.

SATISFACTION CLIENT

Les méthodologies de calcul des **NPS** sont détaillées dans le document, dans la section dédiée, en regard des résultats chiffrés présentés.

ENVIRONNEMENT

Déchets : Tonnes de déchets générées - volume total de déchets produits par l'ensemble des sites, exprimé en tonnes, calculé à partir des données transmises par les prestataires de collecte ou, à défaut, d'estimations fondées sur des hypothèses documentées (nombre de collectes, capacité des bacs), avec un suivi consolidé.



07

La synthèse des indicateurs

INTITULÉ	2025	TAUX DE COUVERTURE 2025	2024	2023	ENGAGEMENT 2030	CORRESPONDANCE GRI (Global Reporting Initiative)	DONT JARDINAGE (Jardiplay + LGP)	DONT BRICOLAGE	DONT OBYO	DONT RÉSEAUX ET FLUIDES	DONT AUTRES ACTIVITÉS (Ouestotel, Logéos, Sofia siège et Raviday)
SOCIAL											
EFFECTIF											
EFFECTIF TOTAL (ETP)	**783,56** ↘	100 %	827	843	-	2-7 et 401-1	307,01	199,23	136,14	38,35	102,82
TAUX DE CDI	**92** =	100 %	92	91	-	2-7 et 401-1	86,06	96	95	96,71	96,17
TAUX DE CDD	**8** =	100 %	8	9	-	2-7 et 401-1	13,94	4	5	3,28	3,85
NOMBRE D'ALTERNANTS ACCUEILLIS	**10** ↘	100 %	26	21	> 18	2-7 et 401-1	3	3	1	1	1
TAUX DE TURN OVER	**17,31** ↘	100 %	19,61	19,35	15,5	401-1	17,06	24,94	11,55	12,98	13,42
NOMBRE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	**47** ↗	100 %	46	37	-	405-1	22	10	8	0	7
SOIT UN POURCENTAGE DE	**4,94** ↗	100 %	4,62	4,48	> 6	405-1	5,6	3,99	4,57	0	7,74
NOMBRE TOTAL D'HEURES TRAVAILLÉES	**1 292 345** ↘	100 %	1 387 735,7	1 327 783,75	-	2-7 et 401-1	526 545,3	320 162,6	218 777	329 118,5	165 231,7
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL											
ENTRETIEN ANNUEL DE PERFORMANCES	**96** ↘	100 %	97	96	98	404-3	99	100	97	68	100
ENTRETIEN PROFESSIONNEL	**99** ↗	100 %	97	95	98	404-3	96	100	98	97	100
ENTRETIEN DE FORFAIT JOURS	**100** =	100 %	100	100	100	404-3	100	100	100	100	100
RAPPORT ENTRE LA RÉMUNÉRATION TOTALE ANNUELLE DE LA PERSONNE LA MIEUX PAYÉE ET LA RÉMUNÉRATION TOTALE ANNUELLE MÉDIANE DE TOUS LES SALARIÉS	**11**	100 %	11,8	10,5	-	2-21	2,7	4,1	3,8	2,3	4,6
% DE COLLABORATEURS DISPOSANT D'UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	**20,95** ↗	100 %	11	0	-	402-2	1,16	19,79	0	0	0

INTITULÉ	2025	TAUX DE COUVERTURE 2025	2024	2023	ENGAGEMENT 2030	CORRESPONDANCE GRI (Global Reporting Initiative)	DONT JARDINAGE (Jardiplay + LGP)	DONT BRICOLAGE	DONT OBYO	DONT RÉSEAUX ET FLUIDES	DONT AUTRES ACTIVITÉS (Ouestotel, Logéos, Sofia siège et Raviday)
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL											
NOMBRE D'AT	**32** ↘	100 %	36	44	< 40	403-9	12	7	9	2	2
TAUX DE FRÉQUENCE*	**24** ↘	100 %	26	33	< 30	403-9	24	19	41	38	23
TAUX DE GRAVITÉ**	**2,46** ↗	100 %	1,93	1,51	< 1,8	403-9	2,95	0,57	2,4	6,53	6,71
NOMBRE DE JOURS PERDUS LIÉS À UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UNE MALADIE DU TRAVAIL	**3 185** ↗	100 %	2 673	2 006	-	403-9	1 551	182	524	350	578
MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES	**1** ↘	100 %	3	3	-	403-9	0	1	0	0	0
NOMBRE D'ACCIDENTS D'UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE SUR UN SITE DU GROUPE	**1** ↘	100 %	2	2	-		0	0	0	1	0
DIVERSITÉ											
INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES BRICOLAND	**94** ↗	100 %	84	80	85		-	-	-	-	-
INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES JARDIPLAY	**94** ↗	100 %	89	94	85		-	-	-	-	-
INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES OBYO	**91** ↘	100 %	92	84	85		-	-	-	-	-
ÉCART SALARIAL DE GENRE MOYEN NON AJUSTÉ	**11,48**	100 %	15,96	20,87	-	405-2	-	-	-	-	-
POURCENTAGE DE FEMMES	**50** =	100 %	50	49	50	405-1	-	-	-	-	-
POURCENTAGE DE FEMMES NIVEAU DIRECTION	**21,7** ↘	100 %	27	27	25	405-1	16,70	25,00	33,33	0	33,33
POURCENTAGE DE FEMMES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION (SOFIA)	**57** =	100 %	50	50	50	405-1	-	-	-	-	-
POURCENTAGE DE FEMMES AU CONSEIL DE FAMILLE (SOFIA)	**100** =	100 %	100	100	80	405-1	-	-	-	-	-

INTITULÉ	2025	TAUX DE COUVERTURE 2025	2024	2023	ENGAGEMENT 2030	CORRESPONDANCE GRI (Global Reporting Initiative)	DONT JARDINAGE (Jardiplay + LGP)	DONT BRICOLAGE	DONT OBYO	DONT RÉSEAUX ET FLUIDES	DONT AUTRES ACTIVITÉS (Ouestotel, Logéos, Sofia siège et Raviday)
FORMATION											
TAUX D'ACCÈS MOYEN (NOMBRE DE COLLABORATEURS FORMÉS/ EFFECTIF MOYEN)	**66,82** ↗	100 %	58,84	55,07	-	404-1	59	102	55	21	51
TAUX DE FORMATION MOYEN (NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR COLLABORATEUR)	**8,82** ↗	100 %	7,70	5,70	-	404-1	7,83	12,57	5,19	5,87	8,24
TOTAL DES HEURES DE FORMATION DISPENSÉES	**6 492,75** ↗	100 %	6 483	4 727	-	404-1	2 560,5	2 727,25	763,5	104	797,5
HEURES DE FORMATIONS SÉCURITÉ DISPENSÉES	**2 619,5** ↘	100 %	3 619	2 972	-	403-5	1 254,5	697	387	41	240
NOMBRE DE COLLABORATEURS FORMÉS SUR DES THÉMATIQUES SÉCURITÉ	**321** ↘	100 %	342	341	-	403-5	118	132	38	5	28
NOMBRE DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES DISPENSÉES	**196** ↘	100 %	255	203	-	404-2	56	46	55	6	33
DIALOGUE SOCIAL											
% DE COLLABORATREURS BÉNÉFICIANT D'UNE COUVERTURE MÉDICALE	**83** ↗	100 %	82	82	-	403-6	83	78	82	92,85	90
% DE COLLABORATEURS COUVERTS PAR DES CONVENTIONS COLLECTIVES	**94,87** =	100 %	94,87	94,97	-	2-30	100	100	100	100	60,91
NOMBRE DE RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL / CSE	**98** ↘	100 %	103	59	-		9	21	7	24	37

INTITULÉ	2025	TAUX DE COUVERTURE 2025	2024	2023	ENGAGEMENT 2030	CORRESPONDANCE GRI (Global Reporting Initiative)	DONT JARDINAGE (Jardiplay + LGP)	DONT BRICOLAGE	DONT OBYO	DONT RÉSEAUX ET FLUIDES	DONT AUTRES ACTIVITÉS (Ouestotel, Logéos, Sofia siège et Raviday)
GOUVERNANCE ET SOCIÉTAL											
ÉTHIQUE & GOUVERNANCE											
NOMBRE DE SIGNALEMENTS D'INCIDENTS (ÉTHIQUE OU HARCÈLEMENT)	**1**	100 %	-	-	-	2-26 et 406-1	0	0	0	0	1
NOMBRE DE CAS AVÉRÉS DE CORRUPTION	**0**	100 %	-	-	-	205-3	0	0	0	0	0
NOMBRE D'INCIDENTS DE SÉCURITÉ INFORMATIQUE	**2**	100 %	-	-	-	418-1	0	0	0	1	1
NOMBRE D'INCIDENTS LIÉS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DES CLIENTS	**5**	100 %	-	-	-	416-2	4	0	1	0	0
NOMBRE D'INCIDENTS SIGNALÉS AU TRAVERS DE LA PROCÉDURE D'ALERTE	**1**	100 %	-	-	-	2-26	0	0	0	0	1
NOMBRE D'INCIDENTS DE CORRUPTION CONFIRMÉS	**0**	100 %	-	-	-	205-3	0	0	0	0	0
NOMBRE D'INCIDENTS LIÉS À LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION CONFIRMÉS	**0**	100 %	-	-	-	418-1	0	0	0	0	0
ACHATS RESPONSABLES											
POURCENTAGE OU NOMBRE DE FOURNISSEURS AYANT FAIT L'OBJET D'UNE ÉVALUATION RSE	**58**	83 %	-	-	-	-	17,7	97	60	-	-
SATISFACTION CLIENTS											
INDICE DE SATISFACTION CLIENT JARDIPLAY	**72,23** ↗	100 %	70,69	67	80	-	-	-	-	-	-
BAROMÈTRE DE SATISFACTION CROSS CANAL BRICOLAND	**65,12** ↗	100 %	60,50	6 207,50	75	-	-	-	-	-	-
AVIS CLIENTS VÉRIFIÉS RAVIDAY	**9,25** ↘	100 %	9,40	9,50	9,5	-	-	-	-	-	-

INTITULÉ	2025	TAUX DE COUVERTURE 2025	2024	2023	ENGAGEMENT 2030	CORRESPONDANCE GRI (Global Reporting Initiative)	DONT JARDINAGE (Jardiplay + LGP)	DONT BRICOLAGE	DONT OBYO	DONT RÉSEAUX ET FLUIDES	DONT AUTRES ACTIVITÉS (Ouestotel, Logéos, Sofia siège et Raviday)
ENVIRONNEMENTAL											
UTILISATION DES RESSOURCES											
OCCUPATION DES SOLS (M²)	**13,66** ↘	100 %	15,01	14,86			5,23	1,75	1,23	0,63	4,82
ÉLECTRICITÉ (MHW)	**4 724,79** ↘	100 %	4 786,86	4 347,23		302-1	1 703,94	1 679,28	232,21	450,98	658,38
GAZ (MHW)	**3 971,53** ↗	100 %	3 383,07	2 888,67		302-1	2 880,44	40,87	40,67	670,05	339,5
FIOUL (LITRES)	**25 401** ↗	100 %	24 771	26 448		302-1	24553	848	0	0	0
CARBURANT (M³)	**246** ↘	100 %	242,64	261,87		302-1	12	7	171	7	50
INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE MOYENNE DU BÂTI	**62,70**	100 %				302-3	-	-	-	-	-
% FOURNISSEURS AYANT SIGNÉ LA CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES	**42,4**	Obyo			90 % (Obyo)	308-1/414-1	-	-	-	-	-
DÉCHETS											
QUANTITÉ DE DÉCHETS DANGEREUX GÉNÉRÉS (TONNES)	**59,62** ↗	100 %	3,09	-	-	306-3	16,64	19,75	16,53	0	6,683
DONT DEEE	**1,85** ↘	100 %	3,09	-	-	306-3	0	0	0,24	0	1,6
DONT PRODUITS CHIMIQUES	**57,77** ↗	100 %	0	-	-	306-3	16,64	19,75	16,29	0	5,083
QUANTITÉ DE DÉCHETS NON-DANGEREUX GÉNÉRÉS	**1 714,69** ↗	100 %	1 427,04	1 336,69	-	306-3	630,12	805,3	177,89	41,59	59,77
DONT DIB	**624,96** ↗	100 %	525,41	482,24	-	306-3	341,98	134,08	108,36	25,77	14,77
DONT CARTON	**319,60** ↗	100 %	223,2	308,59	-	306-3	119,64	145,28	32,79	0,6	21,26
DONT BOIS	**443,22** ↘	100 %	550,48	456,93	-	306-3	7,18	396,81	10,05	11,66	17,52
DONT GRAVATS	**123,74** ↗	100 %	97,46	76,4	-	306-3	0,88	122,08	0,66	0,12	0
DONT PLASTIQUE	**49,01** ↗	100 %	30,49	12,53	-	306-3	6,27	7,05	26,03	3,44	6,22
DONT BIODÉCHETS	**154,17** ↗	100 %	0	0	-	306-3	154,17	0	0	0	0

INTITULÉ	2025	TAUX DE COUVERTURE 2025	2024	2023	ENGAGEMENT 2030	CORRESPONDANCE GRI (Global Reporting Initiative)	DONT JARDINAGE (Jardiplay + LGP)	DONT BRICOLAGE	DONT OBYO	DONT RÉSEAUX ET FLUIDES	DONT AUTRES ACTIVITÉS (Ouestotel, Logéos, Sofia siège et Raviday)
ENGAGEMENT CLIMATIQUE											
TOTAL DES ÉMISSIONS SCOPE 1, 2 ET 3 (PARTIEL*) EN tCO_2e	**1 889,52** ↗	100 %	1 738,8	1 953,5	-	-	791,15	145,92	652,24	178,45	121,76
ÉMISSIONS SCOPE 1 EN tCO_2e	**1 437,83** ↗	100 %	1 305,13	1 415,1	-42 %	305-1	614,97	84,57	418,97	136,82	182,51
ÉMISSIONS SCOPE 2 (LOCATION-BASED) EN tCO_2e	**87,23** ↘	100 %	88,69	171	-	305-2	30,98	30,23	5,09	8,17	12,76
ÉMISSIONS SCOPE 2 (MARKET-BASED) EN tCO_2e	**87,23**	100 %	-	-	-42 %	305-2	30,98	30,23	5,09	8,17	12,76
EMISSIONS SCOPE 3*	**364,46** ↗	100 %	344,99	267,4	-	305-3	-	-	-	-	-

** = Partiel - Poste 3-3 uniquement*

08

Les politiques et chartes

Politique Environnement - Groupe Sofia

Notre vision

Le Groupe Sofia est un acteur économique français, fier de ses racines bretonnes, à l'actionnariat familial, engagé sur une vision à long terme. Depuis plus de 50 ans, nos valeurs et nos principes d'actions rejoignent ceux du Développement Durable et de la RSE.

Dans un monde qui connaît de profondes mutations sociales, sociétales et même géopolitiques, et où chacun peut mesurer les conséquences du changement climatique, notre démarche RSE constitue le socle de notre résilience, alignée sur nos valeurs.

Notre engagement

En parfaite adéquation avec nos valeurs et nos axes stratégiques, nous nous engageons à travers nos activités à protéger et restaurer l'environnement, à limiter nos émissions de gaz à effet de serre, à lutter contre le changement climatique et l'érosion de la biodiversité, à limiter notre consommation de ressources naturelles, à favoriser les produits éco-responsables ou issus de l'économie circulaire et à communiquer sur nos objectifs et résultats.

Pour ce faire, nous mettons en œuvre un système de management environnemental garantissant l'amélioration continue de notre performance environnementale.

Notre stratégie

Notre politique Environnementale se structure autour de 4 axes stratégiques clairs :

- La gestion responsable de notre patrimoine immobilier, de son efficacité énergétique et de sa résilience ;
- La promotion des produits responsables et le développement de l'éco-conception ;
- La décarbonation de nos activités et la lutte contre le changement climatique ;
- La limitation de nos impacts environnementaux et la protection de la biodiversité.

Nos objectifs

- Développer une politique énergétique pour les sites du Groupe pour faire baisser la consommation énergétique moyenne du parc immobilier et renforcer la consommation d'énergie issue de sources renouvelables ;
- Développer nos achats responsables et l'éco-conception, mesurer et limiter les impacts environnementaux des produits les plus vendus ;
- Mesurer et faire baisser les émissions de gaz à effet de serre, en alignant la démarche sur les Accords de Paris ;
- Optimiser notre cycle de l'eau et définir une stratégie biodiversité ;
- Sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux climatiques et promouvoir la connaissance de la biodiversité pour nos collaborateurs, nos clients et nos parties prenantes.

Les détails de nos objectifs et plans d'actions sont décrits dans notre Déclaration de Performance Extra-Financière, disponible sur le site https://www.groupe-sofia.com/ et dans les rapports RSE de nos activités.

Rôles clés et responsabilité

Le Groupe Sofia définit la stratégie en collaboration avec les différentes activités, en tenant compte des attentes des parties prenantes. Il met ensuite en œuvre cette stratégie par le biais du système de management et pilote le développement d'une culture Groupe.

Les activités appliquent la stratégie, la politique et le cadre Groupe dans leur périmètre, en les adaptant à leurs activités et risques spécifiques. Elles mettent en pratique le système de management au quotidien.

Les entités capitalisent sur leur expertise métier et apportent des solutions opérationnelles pour maîtriser les risques environnementaux et améliorer l'environnement chaque fois que possible. Elles appliquent le système de management environnemental dans leur périmètre de responsabilité.

Les collaborateurs participent activement à la culture environnementale du Groupe et appliquent les procédures SOFIA dans le cadre de leurs activités quotidiennes.

Saint-Nazaire le 24/11/2025

Jean-Christophe COEVOET
Président du Conseil d'Administration

SOFIA
Société Financière Atlantic

la Grande Pépinière · BRICOLAND · OBYO GROUPE · logéos · ATLANTIC ROBINETTERIE
JARDIPLAY · Ouestotel · FORMATUB · RACOPLAST · Raviday.com

Politique Santé et Sécurité - Groupe Sofia

Notre vision

Le Groupe Sofia est un acteur économique français, fier de ses racines bretonnes, à l'actionnariat familial, engagé sur une vision à long terme. Depuis plus de 50 ans, nos valeurs et nos principes d'actions rejoignent ceux du Développement Durable et de la RSE.

Dans un monde qui connaît de profondes mutations sociales, sociétales et même géopolitiques, et où chacun peut mesurer les conséquences du changement climatique, notre démarche RSE constitue le socle de notre résilience, alignée sur nos valeurs. Cette politique a pour objectif de garantir la santé, la sécurité et la sûreté de toutes les personnes travaillant pour Sofia, ainsi que de celles susceptibles d'être impactées par nos activités.

Notre engagement

En parfaite adéquation avec nos valeurs et nos axes stratégiques, nous nous engageons à fournir les ressources et à prendre les mesures organisationnelles nécessaires pour gérer efficacement les dangers et les risques, et pour préserver la santé, la sécurité et la sûreté sur les lieux de travail et lors des activités liées au travail. Nous nous engageons collectivement à promouvoir une culture de la santé, de la sécurité et de la sûreté en ligne avec cette politique. Notre vision est celle d'une culture positive de la prévention des risques, adoptée par tous les collaborateurs et partenaires de Sofia, qui nous permet de mettre en œuvre notre stratégie tout en protégeant nos équipes de tout préjudice.

Notre stratégie

Notre politique Santé et Sécurité se structure autour d'un axe stratégique clair :

- Garantir la sécurité de nos collaborateurs en renforçant encore la prévention et en repensant le cadre de travail, en fonction de chaque activité, pour améliorer la qualité de vie au travail.

Nos objectifs

- Définir et faire appliquer une politique sécurité globale et par entité avec un objectif de 0 incident ;
- Faire vivre un système de management de la santé et de la sécurité efficace, au service du personnel, des clients, des partenaires et des communautés locales ;
- Coconstruire des plans d'actions sécurité dans l'ensemble des établissements puis en assurer le suivi ;
- Identifier et éliminer les dangers et si cela n'est pas possible atténuer les risques ;
- Former l'ensemble des acteurs opérationnels sur leur rôle en matière de santé et sécurité au travail, les faire adhérer et les encourager à participer au management des risques ;
- Garantir aux travailleurs la capacité d'exercer leur droit de retrait sans représailles face à des situations de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

Les détails de nos objectifs et plans d'actions sont décrits dans notre Rapport volontaire RSE 2025, disponible sur le site https://www.groupe-sofia.com/ et dans les rapports RSE de nos activités.

Rôles clés et responsabilité

Le Groupe Sofia définit la stratégie en collaboration avec les différentes activités, en tenant compte des attentes des parties prenantes. Il met ensuite en œuvre cette stratégie par le biais du système de management et pilote le développement d'une culture Groupe.

Les activités appliquent la stratégie, la politique et le cadre Groupe dans leur périmètre, en les adaptant à leurs activités et risques spécifiques. Elles mettent en pratique le système de management au quotidien.

Les entités capitalisent sur leur expertise métier et apportent des solutions opérationnelles pour maîtriser les risques en matière de santé et de sécurité.

Les collaborateurs participent activement à la culture sécurité du Groupe et appliquent les procédures dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Chaque employé de Sofia a une responsabilité en matière de santé et de sécurité. Il doit veiller à sa propre sécurité et à celle des personnes concernées par ses activités professionnelles.

Saint-Nazaire le 24/11/2025

Jean-Christophe COEVOET
Président du Conseil d'Administration

Charte éthique

PRÉAMBULE

La Charte éthique du Groupe Sofia incarne notre engagement fondamental en faveur de l'intégrité, du respect des lois, de la dignité des personnes et de la responsabilité sociétale. Elle constitue le socle des valeurs que nous partageons et des comportements que nous attendons de chacun. Cette Charte précise les principes d'action, les règles de conduite et les comportements éthiques que nous nous engageons à respecter dans l'ensemble de nos interactions internes et avec nos parties prenantes.

Si nous nous engageons à respecter rigoureusement les législations et réglementations en vigueur en France et au sein de l'Union européenne, la mise en œuvre de cette Charte nous permet d'aller plus loin, en accord avec nos valeurs et les principes de nos engagements RSE. Elle a pour objectif d'offrir à tous les collaborateurs des repères clairs, notamment dans des situations complexes ou susceptibles de poser des dilemmes éthiques. Car un jugement erroné, même involontaire, peut altérer nos valeurs, nuire à la réputation du Groupe Sofia, voire entraîner des conséquences juridiques.

Chaque collaborateur est ainsi tenu d'appliquer la Charte, quels que soient son entité de rattachement, son lieu d'activité, les circonstances ou la conjoncture économique. En cas de doute, il est appelé à solliciter conseil auprès de son manager ou de la Direction des Ressources Humaines.

Au-delà, les managers ont un rôle exemplaire et pédagogique essentiel : ils incarnent, transmettent et garantissent le respect de la Charte, accompagnent les collaborateurs dans leur compréhension des principes éthiques, et veillent à l'intégration de ces derniers dans toutes les décisions et activité.

La Charte éthique du Groupe Sofia s'applique à toutes les entités du Groupe : Jardiplay, Bricoland, Raviday, Obyo, Ouestotel, La Grande Pépinière, Logéos, Atlantic Robinetterie, Formatub et Racoplast.

Jean-Christophe COEVOET
Président du Conseil d'Administration

A - PRINCIPES APPLICABLES EN INTERNE

1. Le dispositif d'alerte

Si un collaborateur souhaite signaler une conduite ou une situation contraire aux présentes règles, il peut utiliser le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe Sofia, dans le respect de la loi et des règles applicables, en fournissant autant de détails que possible, notamment les personnes impliquées, la date, le lieu et les circonstances et, si possible, des preuves à l'appui de ses soupçons.

Le Groupe Sofia fait confiance à ses collaborateurs et compte sur eux pour utiliser cet outil de bonne foi. Par conséquent, le Groupe s'interdit fermement tous reproches ou représailles contre quiconque soulève un dysfonctionnement ou des manquements aux valeurs promues par le Groupe Sofia, ainsi qu'aux principes édictés dans cette Charte.

Ce dispositif peut également servir à poser des questions ou à formuler des suggestions concernant des actions ou des comportements qui :

- Sont clairement contraires à nos valeurs, à notre Charte éthique ou aux politiques connexes en matière d'éthique et de conformité (harcèlement au travail, discrimination, représailles, corruption…) ;
- Enfreignent les lois en vigueur ;
- Sont susceptibles d'affecter de manière significative les intérêts ou la réputation de SOFIA.

En revanche, cette boîte mail n'a pas vocation à recueillir des plaintes ou à répondre à des questions liées à l'évaluation de la performance, à la rémunération et à l'évolution de carrière.

Laurence Quéneudec-Kergal, en qualité de Directrice des Ressources Humaine, assure le suivi de ce dispositif d'alerte.

Les signalements peuvent être déclarés :

- En personne ;
- Par courriel, en utilisant l'adresse de contact suivante : laurence.queneudec@sofia.fr ;
- En déposant un courrier dans la boîte aux lettres de l'entreprise à l'attention de la Directrice des ressources humaines en inscrivant « dispositif d'alerte » sur l'enveloppe ;
- Le Groupe Sofia répondra à toute préoccupation dans les 48 heures (jours ouvrés), à condition que les coordonnées aient été fournies.

Le Groupe applique une tolérance zéro à l'égard de toute forme de représailles à l'encontre des personnes qui signalent des dysfonctionnements (également appelées « lanceurs d'alerte »). Toutes les personnes concernées seront protégées et soutenues de manière adéquate. Les détails de toute allégation ou suspicion seront consignés sur une note transmise à la Direction Générale du Groupe.

Plus précisément, le Groupe Sofia s'engage à soutenir les lanceurs d'alerte en :

- Reconnaissant et en prenant au sérieux les risques potentiels, la peur et l'anxiété auxquels le déclarant peut être confronté ;
- Désignant une personne de soutien, généralement le supérieur hiérarchique du déclarant, pour assurer un appui continu ;
- Assurant au déclarant que son problème est traité avec la plus grande attention et sérieux ;
- Expliquant que son identité sera protégée dans la mesure du possible ;
- Répondant aux questions du déclarant, tout en respectant la confidentialité des informations ;
- Informant le déclarant de toute décision d'enquêter ou non, du résultat de l'enquête et des mesures prises, le cas échéant ;
- Prenant les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du déclarant, même si cela implique des coûts, en cas de représailles ou de harcèlement.

La procédure suivante sera suivie :

- Les allégations doivent faire l'objet d'une enquête approfondie, avec l'aide d'autres personnes ou organismes si nécessaire, pour obtenir tous les détails et clarifications nécessaires concernant le problème soulevé ;
- Si une plainte est déposée contre un membre du personnel, l'entreprise doit l'en informer dès que possible. Le membre du personnel a le droit d'être accompagné par un membre du CSE ou un collègue de travail lors de tout entretien ultérieur. Selon la nature de la plainte, un autre représentant, comme le représentant légal de la société, peut être autorisé à l'accompagner ;
- Le responsable éthique du Groupe Sofia (la Directrice des Ressources Humaines) doit envisager de faire appel aux services de police si la situation le justifie et consulter la Direction Générale ou le Président du Conseil d'Administration, le cas échéant ;
- Un rapport sera établi, détaillant le problème soulevé et sa validité. Ce rapport comprendra les conclusions de l'enquête interne et les motifs des recommandations. Il sera transmis au Directeur Général ou au Président du Conseil d'Administration, selon le cas ;
- L'organe de Direction saisi décidera des mesures à prendre. Si le problème s'avère justifié, il appliquera les procédures disciplinaires ou autres procédures appropriées de l'entreprise ;
- Le plaignant sera être tenu informé de l'avancement de l'enquête et, le cas échéant, du résultat final.

2. Le contrôle interne

Chaque collaborateur contribue activement à l'amélioration continue de notre système de management. Il facilite l'identification et le traitement des non-conformités et des dysfonctionnements. Les réunions d'équipes sont notamment l'occasion de soulever des dysfonctionnements ou de formuler des propositions d'amélioration.

Chacun contribue avec soin et diligence aux revues et audits susceptibles d'être menés dans le cadre d'un contrôle interne. Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits, qu'ils soient le fait de la Direction Générale, du Conseil d'Administration ou de tiers dûment mandatés par ceux-ci, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre sont interdites et constitueraient des manquements graves aux présentes règles.

3. L'hygiène et la sécurité

Nous nous engageons à garantir l'hygiène et la sécurité de nos collaborateurs, qu'ils travaillent au siège de l'entreprise ou sur les différents sites. Chaque collaborateur doit respecter et se conformer aux législations et procédures d'urgence en vigueur. Les managers se doivent de veiller à l'hygiène et à la sécurité des membres de leurs équipes.

Chacun doit repérer et signaler à son manager tout comportement susceptible de représenter un danger ou un risque, ainsi que toute situation pouvant mettre en péril l'hygiène ou la sécurité des collaborateurs.

Les dispositions spécifiques concernant l'hygiène et la sécurité sont détaillées dans la politique du même nom.

4. L'égalité, la diversité et l'intégration

L'engagement des collaborateurs est le principal moteur de performance et un facteur crucial pour attirer et fidéliser les meilleurs talents. Pour garantir l'intérêt et la motivation de ses collaborateurs, le Groupe entretient un lien permanent avec chaque membre de l'équipe via l'ensemble des managers. Ce suivi régulier permet de bien appréhender leur niveau d'intérêt, de satisfaction et de bien-être au travail.

La gestion de la performance est un processus continu, basé sur des échanges réguliers, qui complète le cadre plus formel de l'entretien annuel. Elle repose sur un nombre réduit d'objectifs, adaptés à chaque collaborateur. Cette approche vise à optimiser les qualités des collaborateurs en mettant l'accent sur leurs points forts, la valeur qu'ils créent et leur contribution aux performances globales de l'entreprise.

Le Groupe Sofia met en œuvre une politique de développement professionnel continu pour ses collaborateurs, leur permettant de renforcer leurs compétences par un programme de formation adapté à chacun afin de mieux répondre aux exigences de nos métiers.

Le Groupe Sofia reconnaît la valeur de la diversité. Il encourage la créativité et l'innovation au sein d'une culture ouverte, favorisant la performance collective et individuelle. Chaque collaborateur a droit à l'égalité des chances et à un traitement équitable. La tolérance et le respect des différentes cultures sont primordiaux.

La diversité est également un avantage économique, nous permettant d'accéder aux compétences nécessaires pour répondre aux attentes de nos clients. Grâce à un large éventail de talents, nous intégrons efficacement l'ensemble de la chaîne de création de valeur, malgré la taille limitée de notre équipe.

Nous nous engageons à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable à tous, quelles que soient leurs origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, leurs convictions religieuses ou autres, leur sexe, leur statut marital, leur éventuel état de grossesse, leur orientation sexuelle, leur handicap, leur âge, leur couleur de peau, leur statut parental ou leur appartenance syndicale.

Nous nous engageons également à respecter toutes les lois anti-discrimination. Les collaborateurs sont évalués uniquement sur la base de leurs compétences, de leur attitude et de leurs résultats professionnels.

5. Le harcèlement

Chacun a le droit d'être traité avec respect et courtoisie, et a le devoir de traiter les autres de la même manière. Concrètement, le Groupe Sofia s'engage à ce que l'environnement professionnel soit exempt de tout harcèlement, notamment de toute intimidation, de toute avance sexuelle, de menace et de tout acte de violence.

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, de violence ou d'acte susceptible de créer un environnement de travail hostile. Cela inclut toute attitude, situation ou comportement pouvant être perçu comme du harcèlement. Tout manquement prouvé à ces règles entraînera des sanctions disciplinaires.

De plus, l'entreprise ne tolère ni ne pratique aucune forme de représaille, de revanche ou de persécution envers une personne qui affirme avoir été harcelée. Au sein du Groupe Sofia, aucune plaisanterie, parole, geste ou comportement offensant, discriminatoire ou créant un environnement hostile n'est toléré.

6. L'utilisation des moyens et matériels de l'entreprise

Chaque collaborateur utilise les moyens et matériels mis à sa disposition par le Groupe Sofia pour accomplir son travail efficacement et atteindre les objectifs qui lui ont été assignés. Il doit en prendre soin comme s'ils étaient les siens.

Les véhicules de service doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles et dans le respect du code de la route. Chaque conducteur est entièrement responsable des conséquences du non-respect des règles en vigueur.

Chaque collaborateur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger contre la perte, le vol ou la divulgation non autorisée de tous les moyens et matériels appartenant au Groupe et/ou à des tiers et placés sous sa responsabilité.

Il est strictement interdit aux collaborateurs d'accéder aux ressources électroniques du Groupe Sofia ou de tiers, ou d'essayer de le faire, afin d'accéder à des contenus inappropriés, de les stocker, les diffuser ou les publier. Cela inclut, sans s'y limiter, les contenus pornographiques, obscènes, racistes, sexistes ou de toute autre manière discriminatoire, menaçants, harcelants, offensants, diffamatoires ou illicites. Ce principe général est complété dans la Charte informatique du Groupe Sofia.

B- PRINCIPES APPLICABLES AVEC L'ENSEMBLE DE NOS PARTIES PRENANTES

1. La conscience de notre impact sociétal et environnemental

Le Groupe Sofia s'engage à identifier et à respecter toutes les obligations légales et autres en matière d'impact environnemental, social et de gouvernance de ses activités. Au-delà, le Groupe a élaboré une stratégie RSE à la fois ambitieuse et réaliste. Cette stratégie comprend un ensemble de politiques RSE détaillées, avec des objectifs chiffrés qui guident les efforts de tous les collaborateurs.

Nous nous efforçons de minimiser l'impact environnemental de nos opérations (carbone, énergie, eau, biodiversité). Au-delà des impacts directs de nos activités, nous nous engageons à adapter nos capacités et notre expertise pour aider nos clients à réduire leur empreinte environnementale et à atteindre leurs objectifs environnementaux à travers des offres éco-responsables dans les gammes de produits que nous vendons.

2. Les activités politiques

Le Groupe Sofia ne soutient aucun parti politique. Conformément à la loi, nous ne versons aucune contribution, ni en espèces ni en nature, aux partis politiques au nom du Groupe Sofia. Cette règle interdit également tout soutien, direct ou indirect, à un organisme intermédiaire.

L'entreprise respecte le droit des personnes à participer à la vie politique à titre personnel, en dehors du cadre professionnel. Par conséquent, aucun collaborateur ne doit utiliser le nom de l'entreprise pour promouvoir une activité ou un événement politique, ni représenter le Groupe à l'occasion d'activités politiques, quelles qu'elles soient.

3. Sincérité et exactitude des informations diffusées

Nous mettons tout en œuvre pour connaître et respecter toutes les lois, réglementations et règles internes touchant aux informations commerciales, en particulier financières. Toute infraction aux lois et réglementations est passible d'amendes et de poursuites pénales. Le Groupe Sofia s'engage ainsi à communiquer régulièrement à ses parties prenantes des informations sincères et pertinentes, dans le respect des réglementations en vigueur. Chaque collaborateur peut être amené à diffuser des informations publiques sur la société, ses clients, ses collaborateurs, ses partenaires commerciaux ou ses fournisseurs dans le cadre de ses fonctions. Il est donc primordial que ces informations soient sincères et exactes.

Les documents concernant l'entreprise doivent également être traités avec le plus grand soin et au mieux de nos connaissances. Nous veillons à ce que nos documents ne soient pas susceptibles de tromper ou induire en erreur leurs destinataires. Chaque collaborateur doit conserver en lieu sûr les informations commerciales confidentielles, y compris les sauvegardes. Aucune donnée confidentielle ne doit être utilisée sur des plateformes externes (IA notamment) sans qu'un contrôle de confidentialité et une analyse de risques n'aient été réalisés.

Nous collaborons étroitement avec nos clients pour créer de la valeur en mobilisant notre expertise et notre savoir-faire, tout en garantissant une croissance responsable, durable et rentable pour le Groupe Sofia. Nous accordons une grande importance au respect de nos clients et travaillons avec eux de manière ouverte et transparente. Notamment pour les activités BtoB, nous construisons et entretenons avec eux un partenariat durable et personnalisé, fondé sur la performance, la transparence et la confiance mutuelle. Nous partageons avec eux notre expertise et nos connaissances et nous les conseillons de la meilleure manière possible. Chaque collaborateur adopte un comportement éthique et responsable envers nos clients. Il reste à leur écoute en permanence et collabore avec eux dans un esprit de coopération.

4. La concurrence loyale

Les ententes (écrites ou orales) visant à fixer les prix, se répartir les clients ou les marchés, coordonner les offres, établir des boycotts ou exclure des concurrents ne sont pas dans nos pratiques. Avec un concurrent, nous ne discutons pas, ne donnons pas ou n'échangeons pas d'informations concernant : les prix, la répartition des marchés, les coûts, les profits ou les marges.

Nous ne nous livrons à aucune activité qui pourrait entraver la concurrence. Chaque collaborateur doit être attentif à la nature de ses relations avec les concurrents du Groupe Sofia lors de conférences, d'événements, de réunions d'associations professionnelles ou d'autres rassemblements de toute nature, afin d'éviter tout soupçon de violation des règles de la concurrence. Il ne doit pas user de moyens illicites ou contraires à l'éthique pour obtenir des informations sur les concurrents.

5. Les relations avec nos autres parties prenantes (fournisseurs, collectivités…)

Nous collaborons avec nos partenaires et nos écosystèmes dans le but de créer de la valeur pour tous, tout en respectant les règles éthiques et le cadre légal. Nous travaillons avec des partenaires et des écosystèmes qui partagent nos valeurs et nos principes. Nous sommes transparents avec eux et nous tenons nos engagements. Nous nous engageons à traiter nos fournisseurs et nos sous-traitants de manière loyale, et nous attendons d'eux le même traitement loyal et éthique. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils construisent leur relation avec nous sur des bases loyales et éthiques, en respectant les principes édictés dans la Charte d'achat responsable du Groupe Sofia.

Cette Charte détaille les engagements que notre entreprise attend de ses fournisseurs, notamment en matière de RSE, d'éthique, de tolérance zéro vis-à-vis de toute tentative de corruption (cf. Charte anti-corruption du Groupe Sofia), de conformité réglementaire et de normes relatives aux relations d'affaires. Chaque collaborateur doit traiter les fournisseurs de manière loyale et fonder ses décisions sur la qualité et le prix. Il ne doit en aucun cas se mettre d'accord avec un ou plusieurs fournisseurs pour faire quoi que ce soit qui serait contraire aux intérêts de nos clients ou en infraction avec le cadre légal applicable en France.

6. La protection des informations confidentielles et des données personnelles

Nous accordons une importance particulière à la protection des informations confidentielles de la société, de son personnel, de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs. Les informations dites « confidentielles » sont définies comme telles par la loi ou par contrat. Elles incluent :

- Toute information donnée par nos clients, fournisseurs, collectivités locales ou partenaires commerciaux que la société s'est engagée à ne pas divulguer ;
- Les informations relatives à notre stratégie commerciale et financière ;
- Les informations relatives à notre politique de recrutement et de rémunération ;
- Les données à caractère personnel ;
- Les savoir-faire et informations relevant de nos pratiques internes.

Nous mettons en œuvre des mesures adaptées et raisonnables, notamment des mesures de sécurité, afin de protéger les informations confidentielles relatives au Groupe Sofia, à son personnel, ses clients, ses partenaires commerciaux et ses fournisseurs.

Nous préservons la confidentialité des informations concernant l'activité de nos clients et fournisseurs et respectons strictement les engagements de confidentialité pris par le Groupe vis-à-vis de ses clients, partenaires commerciaux et fournisseurs. Etant donné que nous travaillons pour des clients différents intervenant sur un même secteur d'activité, nous devons prendre les mesures de protection nécessaires pour éviter la divulgation d'informations confidentielles d'un client à un autre. À la fin de son contrat de travail, un collaborateur quittant l'entreprise doit restituer toutes les informations confidentielles en sa possession et respecter ses obligations de confidentialité. La Charte de protection des données personnelles du Groupe Sofia détaille l'ensemble des règles applicables en la matière au sein de l'entreprise.

Fait pour valoir et servir ce que de droit
Saint-Nazaire le, 24/11/2025

Charte anti-corruption

LE MOT DU PRÉSIDENT

Engagés depuis plusieurs années dans une démarche de responsabilité globale, nous avons fait le choix de mettre en œuvre des initiatives concrètes pour bâtir un avenir durable, éthique et inclusif. Notre engagement environnemental, sociétal et de gouvernance repose sur trois piliers fondateurs :

- Réduire notre empreinte carbone et intégrer les enjeux climatiques à chaque étape de nos décisions stratégiques et opérationnelles ;
- Promouvoir activement la diversité, l'équité et l'inclusion, en favorisant un environnement de travail respectueux, sûr et ouvert à toutes les voix ;
- Instaurer une gouvernance exemplaire, fondée sur la transparence, l'intégrité, la lutte contre la corruption et le respect des normes les plus exigeantes en matière d'éthique des affaires.

Chaque action entreprise est guidée par une conviction profonde : le changement est possible, et nous avons la capacité d'inspirer nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires à s'engager à leur tour.

Nous sommes fiers des avancées déjà accomplies, souvent saluées par nos parties prenantes, qui reconnaissent notre sérieux, notre exigence et notre capacité à nous projeter avec justesse dans les transitions nécessaires à notre époque. Cette reconnaissance nourrit notre motivation et conforte notre position d'acteur de référence sur nos métiers, bien que nous soyons conscients que le chemin à parcourir reste long et exigeant.

Ce sont les valeurs humaines et la confiance tissée avec nos collaborateurs qui constituent le socle de notre engagement. Cette relation durable est le moteur de notre progression collective. Elle nous pousse à maintenir un haut niveau d'exigence, dans la cohérence entre nos paroles et nos actes.

Nous savons aussi que rien de tout cela ne serait possible sans le soutien loyal et déterminé de nos actionnaires familiaux, que nous remercions pour la vision, la stabilité et les moyens qu'ils mobilisent au service de l'intérêt général de l'entreprise. Leur attachement à nos valeurs fondamentales renforce notre capacité à agir avec responsabilité, agilité et ambition.

Enfin, notre groupe est animé par une énergie qui dépasse les objectifs financiers : le souci de nos impacts, la volonté de rendre notre activité plus douce pour la planète, et le désir sincère de contribuer à un monde plus durable, plus juste et plus respectueux des générations futures.

En ce sens, la présente charte anti-corruption constitue un pilier essentiel de notre engagement éthique. Elle fixe les principes, les comportements attendus et les règles d'intégrité qui doivent guider chacun d'entre nous au quotidien. Parce qu'agir avec probité est un impératif, et non une option.

Elle s'applique à toutes les entités du Groupe et notamment : Jardiplay, Bricoland, Raviday, Obyo, Ouestotel, La Grande Pépinière, Logéos, Atlantic Robinetterie, Formatub et Racoplast.

Jean-Christophe COEVOET
Président du Conseil d'Administration

PRÉAMBULE

Le Groupe Sofia réaffirme son attachement indéfectible à l'intégrité, la transparence et l'exemplarité dans l'ensemble de ses activités. La présente Charte s'applique à toutes les entités du groupe ainsi qu'à l'ensemble de ses collaborateurs internes, externes, partenaires et mandataires sociaux (ci-après les « Collaborateurs »).

Consciente que toutes les situations ne peuvent être anticipées, cette Charte n'a pas vocation à couvrir l'exhaustivité des cas rencontrés, mais à définir un cadre de référence clair, assorti de principes et de repères concrets pour guider une conduite éthique en toutes circonstances.

Chaque Collaborateur est appelé à exercer discernement, responsabilité et bon sens. En cas d'incertitude, il doit se référer aux outils d'aide mis à disposition et solliciter, sans hésitation, son responsable hiérarchique ou les référents désignés.

A. PRINCIPES ET RÈGLES ANTI-CORRUPTION

1. Définitions clés

a) La corruption

La corruption désigne tout comportement consistant à proposer, offrir, solliciter ou accepter, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, un avantage indu (sous forme de don, promesse, présent, service ou contrepartie) dans le but d'influencer un acte ou une décision relevant, directement ou indirectement, des fonctions d'une personne, publique ou privée.

Elle recouvre deux formes principales :

- Corruption active : lorsqu'une personne propose un avantage pour influencer une décision ;
- Corruption passive : lorsqu'une personne accepte ou sollicite un avantage en échange d'un acte ou d'une abstention.

b) Le trafic d'influence

Le trafic d'influence est le fait d'utiliser une position réelle ou supposée pour influencer indûment une décision prise par un tiers. Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (donateur), l'intermédiaire (qui revendique une influence) et le décideur.

Par simplification, le terme « corruption » couvre ici l'ensemble de ces pratiques, y compris le trafic d'influence.

2. Principes généraux de conduite

Le Groupe Sofia applique une tolérance zéro en matière de corruption.

Les Collaborateurs doivent :

- S'abstenir de tout acte ou tentative de corruption, directe ou indirecte ;
- Ne jamais recourir à des intermédiaires dans ce but ;
- Évaluer toute situation à risque à l'aide des questions suivantes :
  - Est-ce conforme aux lois et règlements applicables ?
  - Cela sert-il les intérêts du Groupe Sofia, sans conflit d'intérêts ?
  - Pourrais-je en rendre compte publiquement sans malaise ?

Exemple : Un collaborateur est invité à un voyage de luxe à l'étranger, tous frais payés, en contrepartie de la signature d'un contrat. Cette sollicitation constitue un acte de corruption passive prohibé.

3. Règles spécifiques

a) Cessions / acquisitions

Avant toute opération stratégique, un contrôle d'intégrité renforcé des partenaires est requis. Aucune transaction ne peut être engagée sans clarification des zones de risque. La réputation du Groupe Sofia et sa responsabilité juridique peuvent être directement engagées.

b) Cadeaux et invitations

Les cadeaux désignent les avantages de toutes sortes, y compris en nature, donnés gratuitement, tels que les invitations, les repas et le divertissement. Les cadeaux et invitations sont des actes courants dans le monde des affaires et ne constituent pas, en soi, des actes de corruption.

Cependant, les collaborateurs doivent être attentifs aux cadeaux ou invitations qui, compte tenu de leur valeur, peuvent être considérés comme un moyen d'influencer une décision ou de favoriser une entreprise ou une personne. En conséquence, certains cadeaux ou gestes peuvent s'apparenter ou être perçus comme des actes de corruption active ou passive. C'est le cas lorsqu'ils ont pour but de déterminer l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un acte par une personne, en méconnaissance de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles.

Il appartient ainsi à chaque collaborateur d'apprécier le caractère raisonnable de tout cadeau ou invitation, en tenant compte notamment de la valeur de la gratification, de sa nature (caractère illégal ou de nature à nuire à l'image ou à la réputation de la personne qui la reçoit ou à celle du Groupe Sofia, par exemple en raison du lieu dans lequel se tient l'événement…) ainsi que de la fréquence à laquelle il est gratifié d'une même source.

Pour évaluer la pertinence d'un cadeau ou d'une invitation, chaque collaborateur concerné doit prendre en compte plusieurs facteurs. Il doit examiner le contexte dans lequel le cadeau ou l'invitation est proposé, comme un cadeau de Noël ou un cadeau de courtoisie. Il doit également réfléchir aux intentions de l'offrant et à la possibilité que l'acceptation du cadeau ou de l'invitation puisse influencer ses fonctions.

Par exemple, les cadeaux ou invitations offerts à un proche d'une personne avec qui une relation d'affaires est envisagée ou nouée, ainsi que ceux offerts avant une prise de décision sur l'attribution ou le renouvellement d'un contrat, notamment dans le cadre d'un appel d'offres, présentent un risque accru de corruption. En cas de doute sur la légitimité ou l'opportunité d'accepter un cadeau ou une invitation, le collaborateur doit en discuter avec son responsable hiérarchique.

Certains cadeaux ou invitations doivent être systématiquement refusés, notamment :

- Les cadeaux en numéraire, quelle qu'en soit la forme (espèces, virements, chèques, etc.) ;
- Les cadeaux ou invitations dispendieux ou susceptibles d'influencer le collaborateur ou de le mettre dans l'embarras dans le cadre de la relation d'affaires ;
- Les cadeaux ou invitations reçus en période d'appel d'offres ou de renouvellement de contrat.

Si un responsable hiérarchique reçoit une information relative à un avantage proposé ou accordé à l'un de ses collaborateurs, il doit s'entretenir avec celui-ci si l'avantage reçu semble disproportionné par rapport au statut du collaborateur ou si la situation est susceptible de générer un conflit d'intérêts, du favoritisme ou une exposition au risque.

- Les cadeaux matériels

  Les collaborateurs peuvent accepter des cadeaux sans validation systématique préalable de leur hiérarchie. Cependant, si la valeur du cadeau dépasse 100 euros, le collaborateur doit en informer son responsable hiérarchique. Si la valeur du cadeau dépasse 350 euros, le collaborateur doit le refuser.

  Il est recommandé aux collaborateurs de partager les cadeaux, lorsque cela est possible, avec les autres membres de leur équipe.

- Invitations au restaurant

  Tout collaborateur peut accepter des invitations au restaurant sans demande de validation préalable ni déclaration a posteriori, pour autant que les obligations déontologiques soient respectées, notamment en ce qui concerne la fréquence des invitations.

- Événements « récréatifs » (spectacles, compétitions sportives…)

  Cette catégorie englobe tout évènement organisé uniquement à des fins de divertissement ou de loisirs, sans formation ni information sur un produit ou service. La participation à un évènement récréatif doit être validée à l'avance par le responsable hiérarchique si sa valeur estimée dépasse 150 €.

- Mécénat et sponsoring

  Par le mécénat ou le sponsoring, le Groupe Sofia peut vouloir apporter son soutien financier ou matériel à une œuvre, une action sociale, culturelle ou sportive afin de communiquer et promouvoir ses valeurs.

  Les actions de mécénat et de sponsoring requièrent l'accord de la Direction Générale du Groupe. Elles doivent être réalisées sans rechercher d'autres avantages que la promotion de l'image de la société.

- Représentation d'intérêts (lobbying)

  Le lobbying (ou la représentation d'intérêts) représente le fait de rentrer en contact direct ou indirect avec un responsable public en vue d'influencer une décision publique, notamment le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire, pour défendre des valeurs et intérêts particuliers.

  Les actions de lobbying requièrent l'accord de la Direction Générale. Elles doivent être claires et transparentes. Le Groupe Sofia n'a pas recours à des professionnels extérieurs pour la représentation de ses intérêts.

- Conflit d'intérêts

  Les conflits d'intérêts surviennent lorsque les intérêts personnels des collaborateurs entrent en conflit avec leurs fonctions ou responsabilités. Si une situation donne lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou avéré, les collaborateurs concernés doivent en informer leur responsable hiérarchique. Ce dernier doit conserver le signalement.

  Par exemple, dans le cadre d'un processus d'achat, l'acheteur en charge de l'appel d'offres fait appel à un fournisseur dont un membre de la direction est un parent proche. Dans ce cas, l'acheteur est en conflit d'intérêts et doit en informer son responsable hiérarchique. Ce dernier décidera des mesures préventives à mettre en place, comme organiser une gouvernance collégiale de l'appel d'offres ou écarter l'acheteur des phases clés de sélection des fournisseurs ou de négociation commerciale.

2. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

1. Formation

Les collaborateurs sont tenus de prendre connaissance de la présente Charte et de participer aux séances de formation organisées par le Groupe Sofia afin de les sensibiliser à la lutte contre la corruption et aux enjeux éthiques.

Les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés dès leur prise de fonction par la remise de la présente Charte.

Les collaborateurs en situation d'achats et les cadres sont formés régulièrement (3 à 5 ans) à la mise en œuvre de la politique anti-corruption.

2. Dispositif d'alerte interne

Le Groupe Sofia met à disposition de ses collaborateurs, même occasionnels, un dispositif d'alerte conforme au droit applicable.

La société s'engage à protéger le lanceur d'alerte qui, de bonne foi et de manière désintéressée, signale un fait illicite ou des risques d'atteinte à l'intérêt général dont il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il peut s'agir, par exemple, d'un crime, d'un délit, d'un risque grave pour la santé publique, ou encore d'infractions économiques telles que la corruption, le trafic d'influence ou la prise illégale d'intérêt. Les dispositions spécifiques concernant les lanceurs d'alerte sont intégrées à la Charte éthique du Groupe.

3. Sanctions en cas de violation de la Charte

Le non-respect des règles engage la responsabilité personnelle du Collaborateur et l'expose à des sanctions disciplinaires, sans préjudice des sanctions pénales ou administratives prévues par la loi.

Le Groupe Sofia s'engage à :

- Prendre en compte toutes les déclarations ;
- Traiter les alertes avec diligence et dans le strict respect de la présomption d'innocence ;
- Évaluer les faits de manière objective et impartiale ;
- Prendre les mesures correctives et les sanctions disciplinaires adéquates.

4. Comptabilité et contrôle interne

Les services comptables et financiers du Groupe Sofia, ainsi que leurs auditeurs externes, veillent à ce que les dissimulations de faits de corruption dans les livres, les registres et les comptes soient détectées.

Les collaborateurs chargés de ces missions doivent être particulièrement vigilants quant à l'exactitude et à la sincérité des comptes.

5. Évaluation des relations d'affaires

Il est crucial d'évaluer l'intégrité de tout partenaire et la solidité de la relation d'affaires. Cela implique d'examiner minutieusement les antécédents du partenaire, y compris ses éventuels démêlés avec la justice, les sanctions encourues et sa réputation générale.

De plus, il est essentiel d'analyser les aspects juridiques, économiques et matériels de la relation d'affaires, tels que l'organisation dupartenaire, les conditions contractuelles, la structure juridique et financière, et les modalités de rémunération. En menant un contrôle d'intégrité de ses partenaires avant d'entamer une relation d'affaires, le Groupe Sofia se protège efficacement contre les risques de sanctions et de dommages à sa réputation liés à des pratiques illicites.

Les dispositions spécifiques liées aux fournisseurs sont intégrées dans la Charte Achats responsables – Code RSE fournisseurs du Groupe Sofia.

6. Contrôle et suivi de la mise en œuvre de la Charte

Il incombe à chaque Collaborateur de mettre en œuvre la présente Charte. Chaque entité du Groupe Sofia effectue des contrôles périodiques afin de vérifier le respect de la conformité des pratiques. Les organes de gouvernance du Groupe, notamment le Comité d'Audit et des Risques, font un point régulier sur le suivi de la mise en œuvre et des suites données aux alertes.

Fait pour valoir et servir ce que de droit
Saint-Nazaire le, 24/11/202

Charte RSE fournisseurs, prestataires et sous-traitants pour des achats responsables

PRÉAMBULE

En tant qu'acteurs majeurs du commerce de détail (bricolage et jardinage), de la robinetterie industrielle, de l'hygiène et des équipements de la restauration, le Groupe Sofia et ses différentes activités s'engagent à inscrire leurs pratiques d'achats dans une démarche de développement durable, éthique et transparente.

Cette Charte a pour objectif d'établir les principes et les engagements fondamentaux du Groupe en matière d'achats responsables. Elle vise à guider nos décisions et nos actions, en favorisant des critères éthiques, environnementaux et sociaux dans les relations avec nos partenaires, nos fournisseurs et nos sous-traitants, dans le respect des lois et des règlementations applicables. Elle formalise ainsi notre volonté de construire une chaîne d'approvisionnement responsable et s'applique à 100 % du périmètre du Groupe.

Nous reconnaissons que la mise en place d'une démarche d'achats responsables nécessite une collaboration étroite avec nos fournisseurs, nos partenaires et nos sous-traitants. Cette Charte est donc un outil de renforcement des relations avec nos parties prenantes par l'adoption d'une démarche de co-construction des liens d'affaires et un respect des engagements mutuels présentés ici. Nous nous engageons par ailleurs à encourager une culture d'approvisionnement responsable en sensibilisant et en formant nos équipes pour favoriser un dialogue ouvert et transparent avec nos parties prenantes.

En alignant notre chaîne d'approvisionnement avec nos objectifs du développement durable, nous affirmons notre ambition de contribuer à la construction d'un avenir plus équitable et respectueux de l'environnement. Nous invitons nos partenaires à partager cette vision et à s'engager avec nous pour des pratiques commerciales responsables.

Saint-Nazaire le 24/11/2025

Jean-Christophe COEVOET
Président du Conseil d'Administration

A. RAPPEL DES PILIERS DE NOTRE STRATÉGIE RSE

Le Groupe Sofia a déterminé 6 piliers sur lesquels repose sa stratégie RSE. Ils visent à répondre aux grands défis environnementaux, sociaux et sociétaux et à assurer la résilience de l'entreprise et de son modèle d'affaires dans une perspective de performance globale.

1. Patrimoine et résilience immobilière

- Développer une politique énergétique pour les sites du Groupe visant à faire baisser la consommation énergétique moyenne du parc immobilier et à augmenter la part d'énergie consommée provenant de sources renouvelables.
- Augmenter la résilience et préparer l'adaptation de patrimoine immobilier aux conséquences futures du changement climatique.

2. Santé, sécurité et bien-être au travail

- Créer un cadre de travail propice à la fidélisation de nos collaborateurs.
- Garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos partenaires en renforçant encore la prévention.
- Renforcer nos actions de lutte contre toute forme de discrimination, pour nous et notre chaîne de valeur.
- Atteindre et standardiser une qualité de service mettant la satisfaction client au cœur de leur expérience.

3. Décarbonation et lutte contre le changement climatique

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

4. Produits responsables et éco-conception

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

5. Impacts environnementaux et biodiversité

- Optimiser le cycle de l'eau pour baisser notre consommation totale.
- Contribuer à la préservation de la biodiversité en mettant en place une stratégie Biodiversité, intégrant les impacts de notre chaine de valeur quand cela est possible.
- Renforcer notre gestion des déchets et réduire nos déchets d'emballage.

6. Valeurs familiales et développement du collectif

- Renforcer l'impact positif de nos activités.
- Renforcer encore notre approche éthique et la lutte contre toute forme de corruption.

Nos politiques RSE, nos objectifs, nos engagements et les actions menées sont publiés chaque année au sein de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe Sofia, disponible sur notre site internet www.groupe-sofia.com, rubrique Nos engagements.

B. NOS PRINCIPES FONDAMENTAUX

Au-delà de nos piliers RSE, le Groupe Sofia souhaite mettre au cœur des relations avec ses fournisseurs un ensemble de principes fondamentaux.

1. Environnement

Le Groupe Sofia s'engage à adopter une politique d'achats responsables intégrant des critères de respect de l'environnement tout au long de son processus d'acquisition de biens et services. Il est attendu de nos fournisseurs qu'ils adoptent le principe de précaution en vue de mesurer et évaluer les risques environnementaux potentiels générés par leur activité et de prendre toutes les mesures appropriées pour les éviter, les réduire ou, en dernier recours, les compenser.

Le Groupe Sofia s'engage à intégrer le plus souvent possible dans ses contrats et appels d'offres des clauses environnementales, notamment sur les enjeux de décarbonation, de sauvegarde de la biodiversité ainsi que du traitement des déchets et de la problématique du cycle de vie.

Nous nous engageons collectivement à :

- Réduire l'empreinte carbone de nos activités en :

  - Favorisant, lorsque c'est possible, les achats locaux afin de réduire les émissions liées au transport de marchandises ;

  - Privilégiant les fournisseurs qui utilisent des énergies renouvelables ou qui cherchent activement à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre.

- Développer des offres liées à l'Économie Circulaire en :

  - Privilégiant les démarches d'éco-conception et d'Analyse de cycle de vie des produits pour limiter globalement leurs impacts environnementaux ;

  - Favorisant les matériaux recyclables et le réemploi ;

  - Faisant la promotion de produits ayant une durée de vie longue et nécessitant moins d'entretien ou de remplacement fréquents dans une optique de durabilité.

- Limiter nos usages de ressources en :

  - Rationnalisant l'utilisation des ressources naturelles (eau, énergie, etc.) dans nos projets immobiliers et dans nos relations avec nos fournisseurs ;

  - Utilisant, autant que possible, des solutions innovantes pour réduire la consommation d'énergie et les émissions carbone dans la construction, l'exploitation et l'entretien de notre parc immobilier.

2. Responsabilité sociale

Le Groupe Sofia s'engage à promouvoir des pratiques responsables dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement en tenant compte des normes sociales et du respect des droits humains.

Le Groupe Sofia exige de ses fournisseurs qu'ils se conforment aux lois et règlementations en vigueur en France. Si un Fournisseur exerce son activité en dehors de France ou de l'Union Européenne, il doit se conformer aux lois et règlementations de son pays d'implantation, mais également aux principes édictés par la Charte Internationale des Droits de l'Homme, aux Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ainsi qu'aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Nous nous engageons collectivement à :

- Respecter les droits fondamentaux des travailleurs (liberté d'association, salaires décents, interdiction du travail forcé et du travail des enfants) ;
- Assurer des conditions de travail sûres et équitables, avec une attention particulière portée à la santé et à la sécurité des employés. Les fournisseurs s'engagent à faire tout leur possible pour maîtriser les risques et prendre les mesures de précaution nécessaires en matière de prévention et de protection des accidents et maladies professionnelles ;
- Engager des actions pour réduire les inégalités et promouvoir l'égalité des chances et la diversité dans leurs effectifs, notamment à travers des politiques inclusives concernant le genre et la diversité des parcours ;
- N'exercer aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur des critères d'âge, de sexe, d'origine, d'état de santé, de handicap, d'apparence physique, d'orientation sexuelle, d'opinions politiques ou philosophiques, d'activités syndicales, de croyance religieuse, de situation de famille… et à mettre en place des procédures et des actions de prévention relatives au harcèlement, notamment sexuel.

3. Bonne gouvernance et éthique des affaires

Le Groupe Sofia s'attache à construire des relations de confiance, dans la durée, avec ses fournisseurs et partenaires, répondant à nos valeurs et aux meilleures règles d'éthique des affaires. Le Groupe maintient dans cet esprit un dialogue constructif et un traitement équitable de tous ses fournisseurs.

Pour cela, nous nous engageons collectivement à :

- Appliquer des critères objectifs dans la sélection de nos fournisseurs en :

  - Garantissant l'égalité d'accès aux consultations, la clarté des évaluations et la transparence des critères de sélection ;

  - Intégrant systématiquement des critères RSE dans les appels d'offres et les contrats ;

  - Communiquant régulièrement sur nos objectifs et nos indicateurs de performance.

- Veiller au respect de conditions financières équilibrées en :

  - Respectant les délais de paiement légaux et en appliquant ces dispositions de façon stricte et sincère ;

  - Payant au plus tard dans les délais contractuels ou légaux sans exiger de contrepartie déséquilibrée ;

  - Informant les fournisseurs d'un retard de paiement ou d'une retenue liée ou non à un litige et dans tous les cas à le traiter de façon proactive.

- Conduire nos activités conformément aux principes d'honnêteté et d'équité et aux règlements applicables en matière de concurrence et d'interdiction de la corruption dans les transactions commerciales.
- Former nos collaborateurs concernés au sein de l'organisation par les relations fournisseurs et par les achats afin d'adopter un comportement éthique et responsable à l'égard des fournisseurs, associant rigueur, impartialité, loyauté et transparence. Ils sont personnellement engagés à lutter contre la corruption, faisant preuve d'impartialité et d'objectivité et évitant toute situation susceptible de générer des conflits d'intérêts.

Par ailleurs, le Groupe Sofia privilégie la médiation comme mode de traitement alternatif des litiges à défaut de résolution du conflit, sauf si la loi ou le contrat qui le lie au fournisseur en dispose autrement.

C. NOS ATTENTES ENVERS NOS FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Le Groupe Sofia attend de ses fournisseurs qu'ils contribuent aux performances économiques, sociales et environnementales ainsi qu'à la gestion des risques en matière de durabilité. Chaque fournisseur doit donc s'engager à respecter et mettre en œuvre, dans le respect de la législation nationale et des dispositions contractuelles applicables, a minima **l'ensemble des principes exposés dans « la charte RSE fournisseurs, prestataires et sous-traitants ».**

Pour cela, il leur est demandé de :

- Mettre en place des mécanismes de vigilance et de remontée d'alerte pour toute violation, associés à des mesures correctives ;
- Fournir périodiquement des données ESG (bilan carbone, indicateurs sociaux, audits), dans le respect des réglementations françaises et européennes et en fonction de leur taille et de leurs capacités ;
- Mettre en place, autant que possible des indicateurs clés, notamment liés à la performance environnementale et carbone de leurs produits, reposant sur des référentiels et des standards reconnus.

Le Groupe Sofia attend également de la part de ses fournisseurs qu'ils prennent toutes les mesures raisonnables pour que leurs propres fournisseurs et sous-traitants se conforment aux termes de la présente Charte.

Nous nous engageons à évaluer régulièrement nos Fournisseurs à travers :

- Des demandes de reporting sur des indicateurs clés ;
- En cas de doute sur les éléments transmis, des audits et contrôles visant à vérifier le respect des engagements pris en matière de développement durable, de conditions de travail et d'éthique des affaires, dans la limite des dispositions contractuelles.

En cas de manquement grave constaté sur le respect des normes éthiques, sociales ou environnementales, le Groupe Sofia se réserve le droit de mettre fin à la collaboration en cours et à ne plus faire appel au fournisseur, dans le respect des contrats signés.

Tout collaborateur, toute personne ou tiers, peut utiliser la procédure d'alerte du Groupe Sofia, dans le respect des lois et réglementations en vigueur dans le pays de résidence, s'il suspecte une violation de la législation (lutte contre la corruption, droit de la concurrence, droit du travail…) ou des chartes et politiques du Groupe.

D. INNOVATION ET COLLABORATION AVEC LES FOURNISSEURS

Le Groupe Sofia valorise l'innovation et la collaboration comme leviers pour améliorer la performance sociale et environnementale de sa chaîne d'approvisionnement. Pour cela, nous encourageons nos fournisseurs à :

- Investir dans des solutions innovantes et durables, qui permettent d'améliorer les performances environnementales de leurs produits et services ;
- Proposer des alternatives écologiques et durables, telles que des produits à faible empreinte carbone, des technologies de construction verte ou des modèles économiques basés sur l'économie circulaire ;
- Collaborer avec les équipes du Groupe Sofia pour identifier les domaines d'amélioration, codévelopper des solutions qui répondent aux défis environnementaux et sociaux communs et travailler sur des solutions conjointes, visant à renforcer les pratiques responsables de nos secteurs d'activité.

ACCEPTATION ET RECONNAISSANCE DE LA CHARTE ACHATS RESPONSABLES DU GROUPE SOFIA

Je soussigné (prénom et nom) .....,
Agissant en tant que (poste / fonction dans l'entreprise).....
Représentant la société (dénomination sociale enregistrée).....
.....
Siège social de la société .....
Ville :..... Code postal :.....

Je reconnais avoir lu le document contractuel **« Charte RSE fournisseurs, prestataires et sous-traitants pour des achats responsables »** et engage la Société présentée ci-dessus à :

- Respecter l'ensemble des dispositions de ce document ;
- Faire ses meilleurs efforts pour rendre compte du respect de la présente Charte, dans la limite de mes obligations réglementaires de reporting.

Signature pour et au nom de la Société.

Fait à .....
Date : ..... / ..... / .....

Charte informatique

PRÉAMBULE

Pour les besoins de ses activités, SOFIA met à disposition de ses collaborateurs divers systèmes d'information et de communication.

La présente charte a pour objet de définir les règles applicables à l'usage de ces ressources. Elle s'impose à l'ensemble des collaborateurs, prestataires, stagiaires et toute personne disposant d'un accès aux outils numériques de l'organisation.

L'entreprise s'engage à fournir des moyens informatiques adéquats et sécurisés. En retour, je m'engage à les utiliser de manière responsable et à respecter les règles fixées dans ce document. La sécurité du système d'information repose sur une responsabilité partagée : les dispositifs techniques mis en œuvre par l'entreprise ne me dispensent pas d'agir avec prudence et loyauté.

A. CHAMP D'APPLICATION

La présente charte s'applique à tous les utilisateurs des systèmes et outils d'information et de communication du Groupe SOFIA, ci-après dénommés « les outils ».

B. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Je dois toujours :

- Respecter les lois et règlements en vigueur ;
- Respecter le règlement intérieur et les politiques internes ;
- Préserver la confidentialité des informations auxquelles j'ai accès ;
- Utiliser les outils avec loyauté et respect d'autrui.

Je suis responsable de l'usage que je fais des ressources mises à ma disposition. Toute utilisation doit se faire dans l'intérêt de l'entreprise et ne pas nuire à son image, à sa réputation ou à sa sécurité.

C. UTILISATION DES SYSTÈMES D'INFORMATION

Les systèmes d'information sont avant tout destinés à un usage professionnel. Un usage personnel occasionnel est toléré, s'il demeure raisonnable, ne perturbe pas mon activité et ne compromet pas la sécurité des systèmes. Je m'interdis tout usage illicite, abusif ou susceptible de nuire à l'entreprise.

D. GESTION DES ÉQUIPEMENTS ET ACCÈS

Je dois utiliser les équipements confiés par l'entreprise conformément à leur finalité professionnelle et les entretenir avec soin. Je n'ai pas le droit d'utiliser mes propres équipements (ordinateurs, tablettes, smartphones, supports de stockage) pour accéder au système d'information, sauf si une dérogation exceptionnelle a été accordée par la Direction Générale et la DSI par écrit.

Je dois préserver la confidentialité de mes moyens d'accès (identifiants, mots de passe, cartes, badges, tokens, etc.), qui sont strictement personnels et ne doivent jamais être communiqués à quiconque, y compris aux collègues ou aux services informatiques. Je dois verrouiller mes sessions lors de mes absences, stocker mes équipements de manière sécurisée et veiller à ne pas les laisser sans surveillance. Toute négligence ou partage volontaire engage ma responsabilité. Je dois signaler immédiatement au Service Informatique tout incident de sécurité ou suspicion (perte, vol, compromission).

E. LOGICIELS ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Je dois respecter les dispositions légales et les engagements contractuels de l'entreprise relatifs aux logiciels. Il m'est strictement interdit de :

- Copier, distribuer ou prêter un logiciel sans licence valide ou en dehors des conditions prévues par l'éditeur ;
- Installer ou exécuter un logiciel sur un nombre de postes supérieur au contrat de licence ;
- Contourner ou neutraliser les dispositifs de protection technique (licences, DRM, clés de sécurité, etc.) ;
- Installer ou utiliser des logiciels ou applications non autorisés, y compris ceux provenant de sources personnelles ou non vérifiées ;
- Employer les ressources informatiques à des fins personnelles, récréatives ou étrangères à l'activité, sauf autorisation expresse écrite de la Direction.

Tout manquement peut entraîner des sanctions disciplinaires et, le cas échéant, des poursuites judiciaires.

SOFIA
Société Financière Atlantic

la Grande Pépinière · BRICOLAND · OBYO GROUPE · logéos · ATLANTIC ROBINETTERIE
JARDIPLAY · Ouestotel · FORMATUB · RACOPLAST · Raviday.com

F. CYBERSÉCURITÉ ET CONFORMITÉ

1. Responsabilité individuelle des accès

Si je constate que j'ai accès, par erreur ou par inadvertance, à des informations, répertoires ou ressources auxquels je ne devrais pas normalement avoir accès, j'ai le devoir de le signaler immédiatement au Service Informatique. Cette vigilance permet de garantir la confidentialité des données et d'assurer la correction rapide de toute anomalie dans la gestion des droits d'accès.

Je m'engage à utiliser mes accès et mes équipements de manière responsable, à préserver la confidentialité de mes moyens d'accès et à les protéger contre toute utilisation non autorisée. Je dois verrouiller mes sessions de travail lors de mes absences, sécuriser mes équipements et éviter toute négligence susceptible de compromettre la sécurité.

Je dois me conformer à toutes les règles de sécurité définies par la DSI, qu'elles soient actuelles ou futures. À ce titre :

- Je dois utiliser l'authentification multifactorielle (MFA) dès qu'elle est disponible ;
- Je ne dois jamais désactiver ou contourner les protections en place (antivirus, pare-feu, MDM, filtrage web, etc.) ;
- Je dois utiliser les outils de connexion sécurisée mis à disposition (VPN, accès conditionnel, etc.) ;
- Je ne dois pas utiliser de services cloud personnels (Dropbox, Google Drive, iCloud, etc.) pour stocker des données professionnelles ;
- Je dois rester vigilant face aux menaces numériques (phishing, usurpation, malwares, deepfakes, etc.) et signaler immédiatement tout incident ou suspicion à la DSI ;
- Je ne dois jamais transmettre mes accès (identifiants, mots de passe, clés de sécurité, etc.) de manière non sécurisée (par exemple en clair dans un e-mail).

2. Protection des données de l'entreprise

Je dois stocker les données d'entreprise uniquement sur les emplacements de stockage mis à disposition par le Service Informatique SOFIA, qu'il s'agisse d'emplacements réseau, cloud ou périphériques physiques (stockage USB, etc.).

Je suis responsable de la maintenance des données que je conserve : cela implique d'organiser, d'actualiser et de supprimer régulièrement les fichiers devenus obsolètes, inutiles ou redondants. Je ne dois pas accumuler de multiples copies de dossiers ou conserver indéfiniment des informations qui ne présentent plus d'utilité pour l'activité. Cette vigilance contribue à la sécurité, à l'efficacité et à la bonne gestion des ressources de stockage de l'entreprise.

Je m'interdis toute copie pour archive personnelle ou transmission à des tiers ou sociétés tierces. L'ensemble des données est la propriété exclusive de SOFIA. Certaines peuvent, de plus, disposer d'une protection spécifique au titre du secret des affaires, du savoir-faire SOFIA ou d'un droit de propriété intellectuelle.

Si je découvre que j'ai accès, par erreur ou inadvertance, à des informations, répertoires ou ressources auxquels je ne suis normalement pas habilité, j'ai l'obligation de le signaler sans délai au Service Informatique. Cette démarche vise à garantir la confidentialité des données et la correction rapide de tout dysfonctionnement dans la gestion des droits d'accès.

3. Protection des données à caractère personnel des collaborateurs et clients

Je m'engage à protéger les données à caractère personnel des collaborateurs, des clients et des prestataires. Je veille à ne collecter, utiliser et conserver ces données que dans le strict respect du cadre légal et des politiques internes de protection des données.

Avant toute mise en œuvre d'un traitement de données personnelles, je contacte le Référent à la Protection des Données afin de :

- Vérifier la conformité du traitement envisagé au regard de la réglementation applicable (notamment le RGPD) ;
- Identifier les mesures de sécurité adaptées et veiller à leur application effective ;
- Connaître et accomplir les formalités préalables éventuelles relatives à ce traitement.

Je comprends que tout manquement dans ce domaine peut engager ma responsabilité personnelle ainsi que celle de l'entreprise.

4. Sensibilisation et formation à la sécurité

Je suis tenu de participer aux actions de sensibilisation et de formation organisées par l'entreprise en matière de cybersécurité et de protection des données. Ces actions visent à renforcer mes connaissances, à m'aider à adopter les bons réflexes face aux menaces numériques et à garantir un niveau homogène de vigilance parmi tous les collaborateurs. Le suivi de ces actions fait partie intégrante de mes obligations en matière de sécurité informatique.

G. INTERNET, MESSAGERIE ET OUTILS COLLABORATIFS

1. Messagerie électronique

La messagerie électronique est un outil mis à ma disposition exclusivement pour un usage professionnel. Je m'engage à l'utiliser de manière responsable, à ne pas l'employer pour diffuser des messages personnels abusifs, des chaînes ou des contenus non sollicités, et à respecter les règles de courtoisie et de confidentialité. Je m'interdis d'y transmettre des informations sensibles en dehors des canaux sécurisés prévus à cet effet et je veille à ne pas surcharger le système par des envois massifs ou inappropriés.

2. Outils collaboratifs

Je dois utiliser les outils collaboratifs (messageries instantanées, plateformes de partage, visioconférences, etc.) avec le même sérieux que la messagerie électronique. Je m'engage à :

- Respecter les règles de courtoisie et de confidentialité dans mes échanges ;
- Ne pas créer de groupes, canaux ou espaces de partage sans finalité professionnelle clairement identifiée ;
- Ne pas diffuser d'informations sensibles dans des espaces non sécurisés ;
- Ne pas utiliser ces outils pour des discussions personnelles abusives ou pour transmettre des contenus étrangers à l'activité de l'entreprise ;
- Vérifier l'exactitude des documents partagés et respecter les droits d'auteur associés.

Tout usage abusif ou inapproprié des outils collaboratifs peut nuire à l'image de l'entreprise et entraîner des mesures disciplinaires.

H. INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Je m'engage à utiliser les outils d'intelligence artificielle générative de manière responsable et conforme aux règles de l'entreprise :

- Je n'utilise pas d'outils personnels d'IA (gratuits ou payants) pour des activités liées à l'entreprise ;
- J'utilise uniquement les outils validés et fournis par l'entreprise, dans un cadre strictement professionnel ;
- Je respecte la confidentialité des données et je m'abstiens d'introduire des informations sensibles ou confidentielles dans ces outils ;
- Je vérifie la fiabilité des contenus générés et j'exerce mon esprit critique avant de les exploiter ;
- Je reconnais que l'usage de ces outils est conditionné à la signature de **la charte IA,** document distinct précisant les limites, précautions et bonnes pratiques.

Tout manquement à ces obligations engage ma responsabilité et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires.

I. TÉLÉTRAVAIL ET MOBILITÉ

Le télétravail est encadré par une charte spécifique, complémentaire à la présente. Dans tous les cas, je dois me connecter uniquement via des réseaux sécurisés (VPN, Wi-Fi privé).

1. Mobilité internationale

En cas de déplacement à l'étranger, je m'engage à respecter les règles suivantes :

- Je ne dois pas emporter d'ordinateur portable ou de poste de travail de l'entreprise en dehors du territoire national, sauf dérogation expresse validée par la Direction Générale et la DSI ;
- Je peux utiliser mon téléphone professionnel à l'étranger uniquement s'il est enrôlé dans le MDM, sous réserve de prévenir la DSI avant mon départ, de respecter les règles de consommation de data et d'utiliser un VPN professionnel ;
- Je dois éviter autant que possible le recours aux réseaux Wi-Fi publics non sécurisés.

J. SURVEILLANCE, TRAÇABILITÉ ET RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

L'entreprise peut mettre en place des outils de contrôle et de traçabilité (logs, proxies, monitoring) pour assurer la sécurité et la conformité de son système d'information. Ces dispositifs sont déployés dans le respect de la législation et du RGPD, selon le principe de proportionnalité.

K. SANCTIONS

Tout manquement à la présente charte pourra entraîner des sanctions disciplinaires conformément au règlement intérieur et, le cas échéant, des poursuites judiciaires.

Charte d'utilisation de l'intelligence artificielle

A. OBJET DE LA CHARTE

La présente charte a pour objectif d'encadrer l'usage des systèmes d'intelligence artificielle, notamment les plateformes d'IA génératives, les générateurs de contenus, les fonctionnalités améliorées par l'IA dans les logiciels métiers, les agents conversationnels (chatbots) les systèmes agentiques ou encore les systèmes de recommandation et d'analyse prédictive (ci-après « IA ») au sein du Groupe Sofia.

Elle vise à garantir un usage :

- Éthique et responsable ;
- Sécurisé ;
- Conforme aux réglementations en vigueur, notamment le RGPD et l'AI Act ;
- Aligné avec les valeurs et les intérêts du Groupe Sofia.

L'IA est considérée comme un outil d'assistance à la réflexion, à la production et à l'analyse, et ne constitue en aucun cas un outil de décision autonome. Avec la signature de cette charte, en conformité avec les différentes réglementations applicables, nous nous engageons à mettre en place et/ou utiliser des Systèmes d'Intelligence Artificielle (SIA) responsables : au service et maîtrisés par l'Humain, de confiance, inclusives, non-discriminatoires et écoresponsables.

B. CHAMP D'APPLICATION

Cette charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs, prestataires et partenaires du Groupe Sofia, quelle que soit leur entité de rattachement opérationnelle utilisant des outils d'intelligence artificielle dans un cadre professionnel :

- Via des outils mis à disposition par l'entreprise ;
- Via des outils externes utilisés à l'initiative du collaborateur dans le cadre de son activité.

C. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Tout usage de l'IA au sein du Groupe Sofia repose sur les principes suivants :

- **Responsabilité humaine totale :** l'utilisateur reste pleinement responsable des contenus produits, des décisions prises et des usages réalisés ;
- **Supervision humaine systématique :** aucun contenu généré par une IA ne doit être utilisé sans relecture, vérification et validation humaine ;
- **Transparence :** les usages de l'IA doivent être clairement identifiables. Toute utilisation significative d'IA dans des processus ayant un impact client, commercial ou RH doit être déclarée aux fonctions concernées ;
- **Éthique :** les outils d'IA ne doivent pas être utilisés pour produire ou diffuser des contenus trompeurs, discriminatoires ou contraires aux valeurs du Groupe ;
- **Finalité professionnelle :** l'usage de l'IA via des plateformes mises à disposition par le Groupe est strictement réservé à des objectifs professionnels, dans le cadre des missions définies par l'entreprise ;
- **Proportionnalité :** le niveau de vigilance, de validation et de contrôle doit être proportionné au niveau de risque de l'usage ;
- **Traçabilité :** l'utilisation de l'IA doit pouvoir être expliquée et justifiée a posteriori.

Le Groupe Sofia s'engage notamment à mettre l'IA au service de l'humain, en respectant l'autonomie et en s'assurant autant que possible de la bonne utilité des cas d'usage.

D. TYPOLOGIE DES USAGES DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Les usages de l'IA sont classés en trois catégories, indépendamment des métiers ou fonctions.

1. Usages de support / faible risque

Ces usages correspondent à des activités d'assistance à la productivité individuelle, sans engagement juridique ou humain significatif.

Exemples d'usages autorisés :

- Aide à la rédaction, reformulation, synthèse et traduction de contenus ;
- Correction orthographique et amélioration du style ;
- Brainstorming et génération d'idées ;
- Génération de scripts ou de code à usage non critique ;
- Aide au développement applicatif non critique ;
- Création de visuels ou contenus graphiques non critiques ;
- Automatisation simple de tâches.

Obligations associées :

- Vérification systématique des résultats ;
- Absence de données sensibles ou confidentielles ;
- Usage sous la responsabilité exclusive de l'utilisateur.

SOFIA
Société Financière Atlantic

la Grande Pépinière · BRICOLAND · OBYO GROUPE · logéos · ATLANTIC ROBINETTERIE
JARDIPLAY · Ouestotel · FORMATUB · RACOPLAST · Raviday.com

2. Usages métier structurant / risque maîtrisé

Ces usages concernent des activités ayant un impact direct sur l'activité commerciale, financière ou opérationnelle du Groupe Sofia, sans toutefois constituer une décision automatisée.

Exemples d'usages concernés :

- Analyse et synthèse de documents complexes (appels d'offres, dossiers clients, rapports) ;
- Aide à la rédaction de réponses à appels d'offres ;
- Rédaction de propositions commerciales et de documents clients ;
- Structuration de mémoires techniques ou méthodologiques ;
- Construction de plans, check-lists, matrices d'analyse ou de conformité ;
- Aide à l'analyse financière ou décisionnelle à des fins de compréhension ou de présentation ;
- Préparation de communications professionnelles externes ;
- Support à la préparation de négociations ou d'argumentaires.

Obligations renforcées :

- Relecture et validation humaine obligatoires ;
- Impossibilité d'utiliser l'IA comme source finale d'engagement contractuel ;
- Responsabilité pleine et entière de l'utilisateur sur les contenus et leurs usages ;
- Respect strict des règles de gestion des données définies à l'article 5.

3. Usages critiques / interdits

Les usages suivants sont strictement interdits ou soumis à validation exceptionnelle préalable :

- Prise de décision automatisée ayant un impact humain ou juridique significatif (recrutement, sanction, promotion) ;
- Engagements contractuels ou juridiques sans validation humaine explicite ;
- Traitement ou saisie de données personnelles sensibles, confidentielles ou protégées sans autorisation formelle ;
- Reproduction ou diffusion de documents confidentiels ou protégés sans accord ;
- Automatisation de réponses ou d'interactions externes sans supervision humaine.

Tout usage relevant d'un cas à haut risque au sens de l'AI Act doit faire l'objet d'une validation préalable par le DPO ou le référent désigné.5. Gestion des données et confidentialité

Les utilisateurs doivent porter une attention particulière aux données traitées via des outils d'IA.

Principes applicables :

- Les données publiques peuvent être utilisées librement ;
- Les données internes ou clients ne peuvent être utilisées que si elles ne sont ni sensibles ni confidentielles ;
- Les données sensibles, confidentielles, secrets d'affaires, mots de passe, données RH ou financières critiques sont strictement interdites.

Les utilisateurs sont informés que les échanges avec les outils d'IA peuvent transiter par des serveurs externes à l'entreprise.

Des fonctionnalités d'IA peuvent être intégrées dans de nouvelles versions de logiciels existants, parfois sans indication claire des impacts sur la confidentialité. Il convient donc d'analyser les flux de données et les potentielles implications lors de chaque mise en service d'upgrade important de logiciels utilisés en interne et de s'adresser aux services internes compétents en cas de doute.

E. RESPONSABILITÉS ET VALIDATION

- Chaque utilisateur est pleinement responsable de l'usage qu'il fait des outils d'IA ;
- L'IA ne peut en aucun cas être considérée comme responsable d'une erreur, d'un manquement ou d'une décision ;
- Les contenus issus d'usages métier structurant doivent faire l'objet d'une validation adaptée (manager, responsable métier, direction, selon le contexte).

1. Doute sur un usage ou une situation

En cas de doute sur :

- La légitimité d'un usage de l'IA ;
- Le niveau de risque associé ;
- La nature des données pouvant être traitées ;
- L'outil à utiliser.

Il incombe à l'utilisateur de solliciter, préalablement à l'usage, les services compétents du Groupe Sofia.

En cas de doute → qui contacter ?

Support Informatique

→ choix de l'outil d'IA, sécurité, hébergement des données, Shadow IT

DPO

→ données personnelles, données clients, conformité RGPD / AI Act

Responsable hiérarchique ou responsable métier

→ validation de l'usage de l'IA dans le cadre d'une activité métier structurante (ex. appel d'offres, document commercial ou financier, contenu engageant pour l'entreprise)

L'absence de demande de clarification ou de validation en cas de doute ne saurait exonérer l'utilisateur de sa responsabilité.

Le non-respect de ces règles engage la responsabilité individuelle de l'utilisateur.

F. OUTILS AUTORISÉS

Le Groupe Sofia adopte une approche maîtrisée visant à limiter les risques liés au Shadow IT tout en permettant un usage efficace et responsable de l'intelligence artificielle.

1. Outils mis à disposition par le Groupe

Les outils d'IA mis à disposition ou explicitement validés par le Groupe Sofia constituent la référence prioritaire pour les usages professionnels.

Ils sont les seuls autorisés pour :

- Les usages métier structurant / risque maîtrisé ;
- Tout traitement impliquant des données internes, clients ou commerciales ;
- Les travaux liés aux appels d'offres, propositions commerciales, analyses financières ou documents engageants.

2. Outils d'IA personnels

L'usage d'outils d'IA personnels (comptes ou services non fournis par le Groupe Sofia) est **toléré uniquement pour des usages de support / faible risque,** à condition de respecter strictement les règles suivantes :

- Absence totale de données sensibles, confidentielles, clients ou internes ;
- Usage limité à des activités de productivité individuelle (reformulation, correction, brainstorming, aide générale) ;
- Responsabilité pleine et entière de l'utilisateur sur les contenus produits et leur utilisation.

L'usage d'outils d'IA personnels est strictement interdit pour :

- Les usages métier structurant ;
- Les usages critiques ou interdits ;
- Tout traitement de données à caractère sensible ou confidentiel.

3. Évolution et contrôle

Le Groupe Sofia se réserve le droit de :

- Restreindre ou interdire certains outils ou usages ;
- Faire évoluer la liste des outils autorisés ;
- Contrôler les usages afin de prévenir les risques liés au Shadow IT.

Tout besoin métier non couvert par les outils mis à disposition peut faire l'objet d'une demande d'évaluation ou de validation auprès des services compétents (DSI, DPO ou référent désigné).

G. FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

Le Groupe Sofia s'engage à proposer :

- Des actions de sensibilisation à l'usage de l'IA ;
- Des formations adaptées aux niveaux de risque ;
- Des guides de bonnes pratiques et des exemples concrets ;
- Maintenir une discussion interne ouverte sur les usages de l'IA et leurs impacts sur les métiers de l'entreprise.

H. ENTRÉE EN VIGUEUR ET MISE À JOUR

La présente charte entre en vigueur à compter de sa date de diffusion.

Elle pourra être mise à jour afin de s'adapter à l'évolution des technologies, des usages, des métiers et du cadre réglementaire.

Saint-Nazaire le 24/11/2025

Jean-Christophe COEVOET
Président du Conseil d'Administration

Charte d'utilisation de l'intelligence artificielle - Annexe

La consultation de la présente annexe s'inscrit dans le cadre des obligations définies à l'article 6 de la Charte d'utilisation de l'intelligence artificielle.

Les règles de responsabilité et de validation prévues par la charte demeurent pleinement applicables.

A. CONTACTS ET INTERLOCUTEURS COMPÉTENTS

La présente annexe précise les coordonnées des interlocuteurs à contacter en cas de doute ou de besoin de validation dans le cadre de l'usage des outils d'intelligence artificielle.

Cette annexe peut être mise à jour à tout moment afin de tenir compte des évolutions organisationnelles ou fonctionnelles du Groupe Sofia.

Il incombe à chaque utilisateur de s'assurer qu'il consulte la version la plus récente de cette annexe avant de solliciter un interlocuteur, afin de garantir le traitement approprié de sa demande.

B. SUPPORT INFORMATIQUE

Votre interlocuteur privilégié pour :

→ choix de l'outil d'IA, sécurité, hébergement des données, Shadow IT

support@groupesofia.fr

02 40 61 19 10 ou 10432

C. DELEGUÉ·E À LA PROTECTION DES DONNÉES

Votre interlocuteur privilégié pour :

→ Données personnelles, données clients, conformité RGPD / AI Act

magali.liman@groupesofia.fr

06 29 35 20 58

D. RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE

Votre interlocuteur privilégié pour :

→ validation de l'usage de l'IA dans le cadre d'une activité métier structurante
(ex. appel d'offres, document commercial ou financier, contenu engageant pour l'entreprise)

Saint-Nazaire le 24/11/2025

Jean-Christophe COEVOET
Président du Conseil d'Administration

SOFIA
Société Financière Atlantic

09

Le rapport d'assurance limité volontaire sur les informations ESG

Exercice clos le 31 décembre 2025

Au Président du Conseil d'Administration,
Au Directeur Général,

En notre qualité de Commissaire aux Comptes, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur les informations ESG établies volontairement par le GROUPE SOFIA (ci-après "l'Entité"), au regard du référentiel ad hoc défini par l'entité (ci-après le "Référentiel"), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les "Informations"), présentées dans le document joint au présent rapport (ci-après "l'État déclaratif") et établies dans le cadre de la communication annuelle extra-financière faite par l'entité.

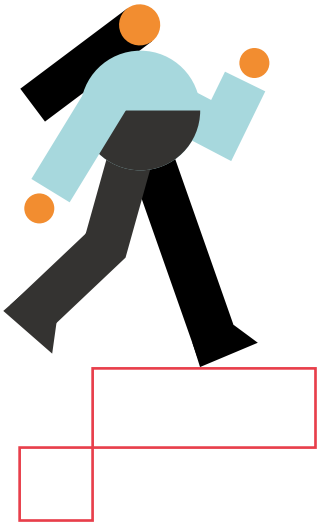
Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures ni sur toutes informations présentées dans l'État déclaratif, autres que celles objet de notre rapport.

CONCLUSION D'ASSURANCE LIMITÉE

Sur la base des travaux que nous avons mis en oeuvre, tels que décrits dans la partie "Nature et étendue des travaux", et des éléments probants que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

OBSERVATION

Sans remettre en cause l'opinion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les notes méthodologiques de l'État déclaratif ("Les enjeux et la maîtrise du risque RSE" page 4, puis "La méthodologie" page 45), qui précisent que les Informations ont été établies volontairement selon des critères ad hoc définis par l'entité. À ce titre, elles ne constituent pas des informations établies selon un référentiel reconnu.



PRÉPARATION DES INFORMATIONS

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité avec celles d'autres entités et au fil du temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel disponible, dont les éléments significatifs sont présentés dans l'État déclaratif.

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Comme mentionné dans la note «La méthodologie» page 45 de l'État déclaratif, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction et il lui appartient de :

- Sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel) ;
- Préparer les Informations en appliquant le Référentiel ;
- Concevoir, mettre en oeuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

Il nous appartient de :

- Planifier et réaliser la prestation pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- Formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en oeuvre et les éléments probants que nous avons collectés ;
- Communiquer notre conclusion à la Direction de l'Entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas :

- De nous prononcer sur les données prospectives présentées ni sur la capacité de l'Entité à atteindre les objectifs. Nous rappelons que, s'agissant de prévisions présentant par nature un caractère incertain, les réalisations différeront parfois de manière significative des prévisions présentées et que, par conséquent, nous n'exprimons aucune conclusion sur la possibilité de réalisation de ces prévisions.

DOCTRINE APPLIQUÉE

Nos travaux, décrits ci-après, ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) relative à cette intervention.

Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des Normes d'Exercice Professionnel (NEP) applicables en France ni une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du Code de commerce et par le Code de déontologie de la profession de Commissaire aux Comptes. Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- Pris connaissance de l'activité de l'Entité ;
- 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 ;
- Pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel, étant précisé que nous n'avons pas évalué la conception, la mise en oeuvre ou encore testé l'efficacité opérationnelle des contrôles ;
- Apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et, le cas échéant, apprécié la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- Vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- Évalué le processus de collecte et de compilation des Informations afin d'apprécier l'exhaustivité et l'exactitude des Informations collectées et mis en oeuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;

- Sélectionné, sur la base de notre jugement professionnel, les Informations que nous avons considérées les plus importantes, pour lesquelles nous avons :
  - Mis en oeuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la Direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
  - Réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
  - Pour les estimations, par entretien avec la Direction, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées. Nous avons apprécié l'application correcte et homogène de cette méthodologie et le caractère approprié des sources d'informations utilisées ;
  - Pour les informations qualitatives, consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour les corroborer.
- Apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'Entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en oeuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

RESTRICTIONS SUR LA DISTRIBUTION ET L'UTILISATION

Ce rapport est établi à votre attention dans le contexte précisé au premier paragraphe et ne doit pas être utilisé, diffusé ou cité à d'autres fins.

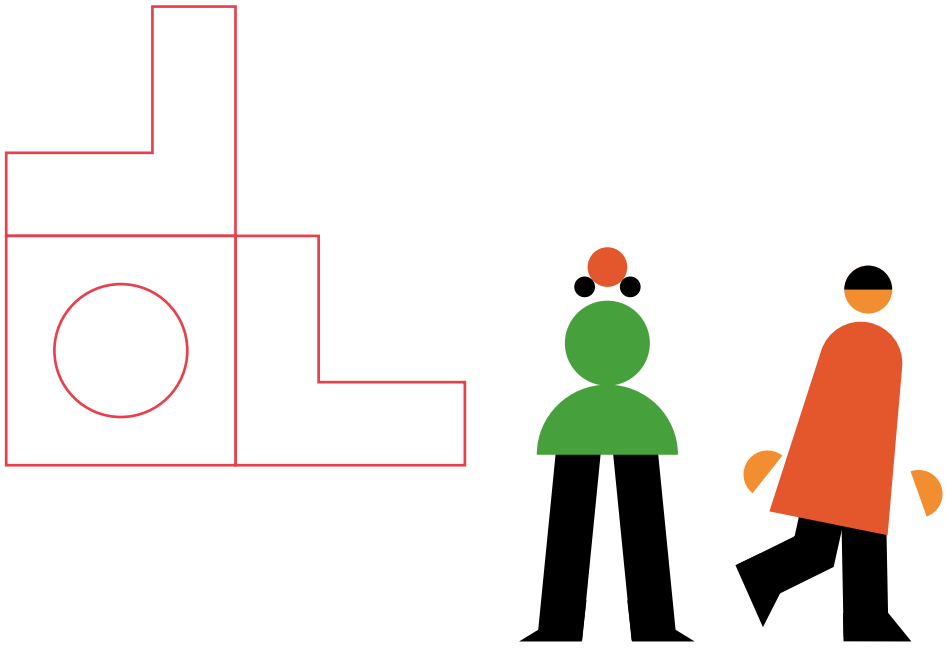
Les diligences mises en oeuvre dans le cadre du présent rapport ne sont pas destinées à remplacer les enquêtes et diligences que les tiers ayant eu communication de ce rapport pourraient, par ailleurs, mettre en oeuvre et nous ne portons pas d'avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins.

Ce rapport est régi par la loi française. Les juridictions françaises ont compétence exclusive pour connaître de tout litige, réclamation ou différend pouvant résulter de notre lettre de mission ou du présent rapport, ou de toute question s'y rapportant.

Angers le 19/05/2026

Becouze
Le Commissaire aux Comptes

S. Garnier
Associée



10

Abréviations

a

- **ADEM** Agence pour le Développement de l'EMploi
- **AGEFIPH** Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- **AGGH** Association nationale professionnelle des Gouvernants et des Gouvernantes Générale de l'Hôtellerie
- **ANDRH** Association Nationale des DRH
- **AT** Accident du Travail

b

- **BSI** Bilan Social Individuel

c

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

d

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

e

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

f

- **FMB** Fédération des Magasins de Bricolage
- **FNE** France Nature Environnement
- **FNMJ** Fédération Nationale des Métiers de la Jardinerie

g

GES Gaz à Effet de Serre

GIEC Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat

i

IK Indemnités Kilométriques

l

LGP La Grande Pépinière

m

m^3 Mètres cubes

MEDEF Mouvement des Entreprises DE France

mWh MégaWatt-heure

o

ODD Objectifs de Développement Durable

OTI Organisme Tiers Indépendant

p

PEB Produit En Bretagne

PEFC Programme de reconnaissance des certifications forestières

POLYVIA Union des transformateurs des polymères

PROCAMPING Association d'accompagnement stratégique des professionnels de l'hôtellerie de plein-air

q

QVCT Qualité de Vie et Conditions de Travail

r

RGPD Règlement Général sur la Protection des Données

RSE Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

s

SI Système d'Information

STBi Science Based Targets initiative

t

t eqCO_2 Tonne équivalent en dioxyde de carbone

TF Taux de Fréquence

TG Taux de Gravité

TLF Union des entreprises Transport et Logistique de France

v

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

SOFIA

Société
Financière
Atlantic

SA Sofia
2 rue Georges Clémenceau
CS 60089 - 44600 SAINT-NAZAIRE

Création Vupar