DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

SOMFY

SOMMAIRE

Interview croisée des dirigeants	4
Modèle d'affaires	6
Présentation du modèle d’affaires	8
Présentation de la stratégie développement durable du Groupe	9
Présentation des risques extra-financiers	11
Réponses de SOMFY aux risques extra-financiers	14
Note méthodologique	44
Tableau de correspondance Global Reporting Initiative	47
Rapport de l’un des Commissaires aux Comptes, désigné Organisme Tiers Indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	50

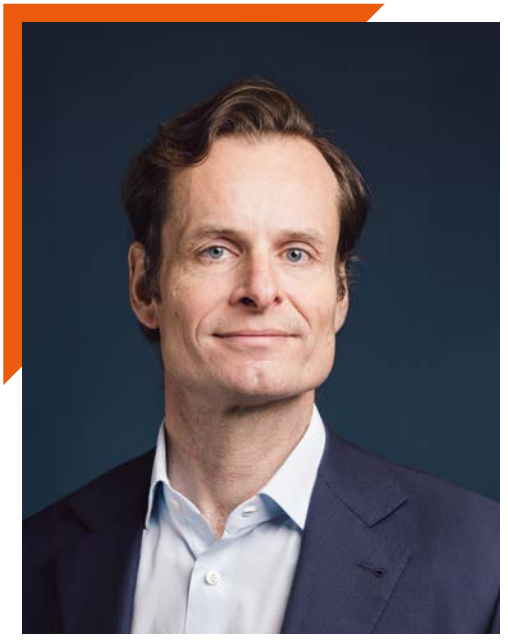
INTERVIEW CROISÉE DES DIRIGEANTS

SOMFY POURSUIT SA FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE EN DÉPIT DU RALENTISSEMENT DU MARCHÉ

Dans une conjoncture dégradée, SOMFY enregistre un repli de son activité après plusieurs années de croissance. Le Groupe maintient son cap stratégique et investit pour s'affirmer comme l'acteur majeur de l'habitat connecté et de la performance énergétique des bâtiments. Le point avec Jean Guillaume Despature, Président du Conseil d'Administration, et Pierre Ribeiro, Directeur Général.

Quelle a été la performance de SOMFY en 2023 ?

P.R. — À l'instar d'autres acteurs du bâtiment, SOMFY a évolué dans un contexte difficile marqué par l'inflation qui affecte le pouvoir d'achat et par la hausse des taux d'intérêt qui restreint l'accès au crédit des ménages. La profonde crise immobilière qui en découle, particulièrement dans le neuf, impacte notre activité. La réduction du volume des transactions immobilières se traduit par un fléchissement des travaux de rénovation et de modernisation des bâtiments. Initié au 4e trimestre 2022, le ralentissement de notre activité s'est poursuivi tout au long de l'année 2023. Après des années exceptionnelles, au sortir de la crise sanitaire, notre chiffre d'affaires et nos résultats sont en retrait, conséquence d'une conjoncture dégradée. Pour autant, notre situation financière reste solide avec un faible niveau d'endettement.



Quelle a été la réponse de SOMFY pour défendre ses positions ?

P.R. — Nous avons immédiatement réagi pour conserver notre marge de manœuvre en réduisant nos dépenses et en simplifiant nos processus, et en agissant sur nos stocks et nos encours clients. Notre agilité et notre réactivité nous ont permis de préserver notre trésorerie. Nous avons également renoué avec un bon niveau de taux de service auprès de nos clients après une période de tensions sur les semi-conducteurs. C'est en partie le fruit de notre travail de redesign de nos produits pour intégrer des composants électroniques de nouvelle génération, disponibles sur le marché. Nous avons aussi poursuivi notre transformation à l'image de la digitalisation de nos processus internes et de l'efficience de notre infrastructure digitale pour mieux servir nos clients.

J.G.D. — Nous sommes restés offensifs en acquérant la société néerlandaise De Haan Westerhoff, positionnée sur le marché porteur de la réparation des solutions de protection solaire, principalement pour les bâtiments tertiaires. Quant à notre sortie de bourse en février 2023, elle nous donne cette liberté d'imprimer notre rythme de transformation et de saisir les opportunités qui se présentent.

« Nous sommes restés offensifs en acquérant la société néerlandaise De Haan Westerhoff, positionnée sur le marché porteur de la réparation des solutions de protection solaire, principalement pour les bâtiments tertiaires. »

Jean Guillaume Despature

« Nous avons poursuivi le déploiement de notre plan d'exécution 2025 One Way en enrichissant le parcours client, en lançant de nouvelles offres connectées et en renforçant notre organisation multi-marque. »

Pierre Ribeiro

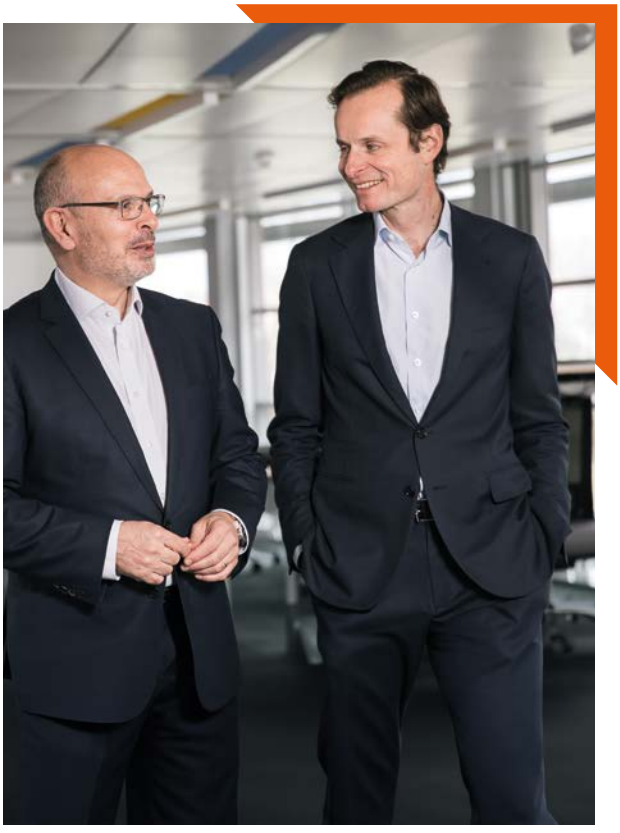
Quelles ont été les principales avancées pour vos clients ?

P.R. — En dépit du contexte économique, nous avons poursuivi le déploiement de notre plan d'exécution 2025 One Way. Nous avons enrichi le parcours client en mettant en ligne Somfy Pro Portal, un site destiné à améliorer l'expérience digitale de nos clients professionnels. 2023 a également été l'année du lancement de deux nouvelles offres connectées qui ont reçu un très bel accueil de la part du marché : le moteur solaire RS100 Solar io en Europe et une gamme de moteurs bi-directionnels Zigbee 3.0 aux États-Unis. Nous avons aussi renforcé notre organisation multi-marque pour adresser les besoins spécifiques de nos marchés. Avec nos marques fortes et complémentaires, nous sommes capables de couvrir toutes les attentes de nos clients avec la bonne solution au bon endroit.

Quels progrès enregistre SOMFY en matière de performance extra-financière ?

P.R. — Nous nous sommes structurés pour faire de la RSE un véritable élément de différenciation et un levier de croissance. La nomination d'un Directeur dédié, membre du Comité Exécutif, et les acquisitions de ces dernières années, De Haan Westerhoff et Répar'stores, confortent notre engagement de construire un modèle d'affaires plus durable.

J.G.D. — Notre feuille de route RSE est ambitieuse. Elle est articulée autour de 3 piliers – Planet, People et Prosperity - dotés d'indicateurs intégrés à notre reporting extra-financier annuel. Sur le plan environnemental, 2023 marque la diminution de nos émissions de gaz à effet de serre sur le scope 3 de 18 % par rapport à 2019 et l'atteinte d'un taux de plus de 71 % de produits Somfy vendus éco-conçus Act For Green®. Un cercle vertueux se met en place puisque nos clients professionnels s'engagent sur l'économie circulaire et privilégient les produits les mieux-disants sur le plan carbone pour améliorer leur propre empreinte.



Comment abordez-vous 2024 ?

P.R. — Nous voulons accompagner au mieux nos clients dans ce contexte difficile. Si nous anticipons une activité ralentie et des perspectives économiques peu porteuses, nous sommes déterminés à mener de front transformation et conquête de parts de marché. Nos produits sont bien positionnés sur un marché tiré par des tendances de long terme : la connectivité et l'efficacité énergétique des bâtiments. Nous avons confiance dans l'avenir et le préparons en investissant dans une nouvelle usine au Portugal et dans notre future base logistique dans le Grand-Ouest de la France.

MODÈLE D'AFFAIRES

VISION : INSPIRER DE MEILLEURES FAÇONS DE VIVRE, ACCESSIBLES À TOUS

AMBITION

ÊTRE LE PARTENAIRE DE CONFIANCE POUR L'AUTOMATISATION DES OUVERTURES ET DES FERMETURES DE LA MAISON ET DU BÂTIMENT.

RESSOURCES

Humaines
- **6 395** collaborateurs salariés dont **41 %** en France et **59 %** à l'international

Intellectuelles
- **18** centres R&D dans **8 pays**
- **8 %** du chiffre d'affaires (CA) investis en R&D
- **74 %** des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation dans l'année [1]

Industrielles et commerciales
- **8 sites** de production dans **5 pays**
- Présence commerciale dans **59 pays**

Financières
- Actionnariat familial historique et pérenne
- Solidité financière

Environnementales
- Équipe dédiée à l'empreinte carbone
- Démarche d'écoconception Act For Green® [2] des produits depuis 2015

Société Civile
- Fondation SOMFY depuis 2004

MÉTIERS

- **Recherche & Développement**
- **Achats**
- **Assemblage**
- **Marketing-prescription**
- **Vente**
- **Distribution**

PRINCIPES ORGANISATIONNELS

- **Architecture par fonctions**
- **Culture client**
- **Digitalisation du modèle organisationnel**

[1] Sur le périmètre du reporting social.
[2] Démarche d'écoconception interne SOMFY, certifiée par un tiers indépendant et formalisée par des PEP Ecopassport.
[3] Réduction en valeur absolue des émissions issues des consommations d'énergie selon la méthodologie market based.

TENDANCES MARCHÉS

- Efficacité énergétique
- Bâtiment connecté
- Digitalisation des usages
- Maison refuge

APPLICATIONS

- Volets et protections solaires
- Stores intérieurs et rideaux
- Smart Home
- Stores extérieurs et pergolas
- Accès et Sécurité

VALEUR CRÉÉE

PLANET

- **34 %** de réduction des émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 par rapport à 2019 [3]
- **18 %** de réduction des émissions de gaz à effet de serre du scope 3 [4]
- **71,1 %** de produits vendus ayant suivi la démarche d'écoconception Act For Green® [5]
- **8 %** de réduction des consommations électriques annuelles par moteur
- **83 %** d'électricité d'origine renouvelable sur les sites industriels

PEOPLE

- **6 %** des collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion
- **25,3 %** de femmes dans le management
- **25** parcours de formation créés sur mesure en interne, disponibles pour tous les collaborateurs

PROSPERITY

- Médaille d'argent EcoVadis

Finance
- Chiffre d'Affaires de **1 447 M€**
- Résultat Opérationnel Courant de **201 M€**

Clients
- **12 892** interactions clients *via* My SOMFY Lab
- **2 185** brevets en portefeuille
- **8,1 %** du CA réalisé avec les nouveaux produits des deux dernières années [6]

Partenaires
- **4 000** experts
- Longévité de la relation avec les fournisseurs

Ancrage territorial
- **690** journées solidaires

[4] Réduction en valeur relative, ramenée au nombre de moteurs vendus, des émissions indirectes concernant l'ensemble de la chaîne de valeur.
[5] À la marque Somfy.
[6] Périmètre hors Teleco Automation.

La déclaration de performance extra-financière fait partie intégrante du rapport de gestion mis à disposition des actionnaires et déposé au greffe du Tribunal de Commerce. Elle est présentée de manière séparée pour en faciliter la lecture.

PRÉSENTATION DU MODÈLE D'AFFAIRES

PRÉSENTATION DE SOMFY

PROFIL

Entreprise familiale et indépendante d'envergure internationale, SOMFY est la référence du « Living Better ». Acteur de la maison connectée et de ses cas d'usages, le Groupe innove pour la maison et le bâtiment dans trois domaines : le confort et le bien-être, la sécurité des personnes et des biens et les économies d'énergie. SOMFY conçoit, assemble et distribue des moteurs et des automatismes intégrés dans les stores, les volets, les portes et les portails ainsi que des systèmes intelligents qui en assurent le pilotage. Il distribue également des produits connectés et des applications digitales.
À l'affut des nouveaux usages et des besoins, SOMFY développe de nouveaux produits interopérables avec ceux des acteurs de la maison et du bâtiment connectés. Présent sur les marchés de la construction et de la rénovation, SOMFY réduit l'empreinte carbone de ses solutions et les rend accessibles au plus grand nombre *via* ses implantations sur les cinq continents et son portefeuille de marques complémentaires. Avec des solutions adaptées à chaque marché, SOMFY tisse une relation de confiance avec ses clients et ses partenaires, basée sur l'excellence de ses produits et de ses services.
C'EST AINSI QUE, CHAQUE JOUR, SOMFY ÉCRIT LE FUTUR DE L'HABITAT POUR VIVRE MIEUX. IL LE FAIT EN ÉTANT UTILE ET RESPONSABLE.

DESCRIPTION DES ACTIVITÉS DU GROUPE

SOMFY conçoit, assemble et distribue des moteurs et des automatismes (points de commandes ou capteurs) ainsi que les systèmes intelligents qui en assurent le pilotage.
L'activité manufacturière principale de SOMFY consiste à assembler des sous-ensembles et des pièces conçues par SOMFY mais produites par des partenaires sous-traitants.
L'activité de R&D a pour missions d'anticiper les nouveaux usages et besoins des occupants des bâtiments, de concevoir les solutions associées, de garantir la performance et la compatibilité des produits au sein d'une même marque et d'en assurer l'interopérabilité avec ceux des autres acteurs de la maison et du bâtiment connectés.
SOMFY maîtrise sa distribution (logistique internationale, présence commerciale et marketing locale), ce qui lui permet de livrer ses produits dans le monde entier. Ses clients sont des fabricants ou des installateurs qui intègrent les solutions SOMFY dans des produits porteurs : store, volet, porte ou portail, ou en remplacement d'équipements déjà existants dans les bâtiments, en capitalisant sur la force des marques du Groupe. SOMFY distribue également des produits finis (une sélection de moteurs et de points de commande, des objets connectés, des applications digitales) dont la commercialisation est réalisée par prescription, par des réseaux, par des détaillants installateurs ou revendeurs, par de la distribution en grande surface spécialisée, en grande surface de bricolage ou par le biais de la vente en ligne, directement ou indirectement.
Les produits SOMFY sont installés dans des maisons individuelles, du petit tertiaire, des immeubles d'appartements, des immeubles de bureaux, des hôtels, des lieux de résidence collective.

MODÈLE D'AFFAIRES

UN MODÈLE D'AFFAIRES PÉRENNE, ADAPTÉ LOCALEMENT, QUI ASSOCIE L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

La vision portée par le Groupe – **« Inspiring a better way of living accessible to all »** – guide son modèle de croissance : proposer des solutions utiles et responsables avec l'appui et au bénéfice de l'ensemble de ses parties prenantes. L'attractivité des offres du Groupe, leur interopérabilité avec les autres équipements de l'habitat, et leur facilité d'utilisation, conditionnent l'adoption des nouvelles technologies par l'utilisateur et par l'industrie du bâtiment et libèrent le potentiel de croissance de la maison connectée.
Acteur de proximité, présent sur cinq continents, SOMFY adapte ses offres aux spécificités de chacun de ses marchés. L'ambition de SOMFY est d'être le partenaire de confiance pour l'automatisation des ouvertures et des fermetures de la maison et du bâtiment. Ainsi, SOMFY contribue au développement de ses clients et de ses partenaires, en faisant de l'excellence de ses produits et services une priorité continue.

RÉSILIENCE DU MODÈLE D'AFFAIRES

La crise sanitaire et la hausse des coûts de l'énergie ont renforcé l'aspiration des occupants de la maison et du bâtiment à de meilleurs cadres de vie, économes en énergie. Les bénéfices apportés par les solutions SOMFY en termes de confort et de frugalité énergétique de l'habitat en ressortent valorisés auprès des consommateurs.
L'organisation du Groupe a montré sa pertinence pour faire face aux défis opérationnels soulevés par la pandémie, pendant et après, ainsi que par les perturbations géopolitiques et économiques, sans que soient remis en question les choix organisationnels ou le modèle d'affaires.
Durant la crise sanitaire, comme pendant la période post-Covid, la mobilisation des équipes pour obtenir des composants électroniques et reconcevoir les cartes électroniques, et un échange constant avec les clients, ont permis de limiter l'impact pour ces derniers de la pénurie mondiale en composants et matériaux, ainsi que de la hausse des coûts de l'énergie et des matières premières.

PRÉSENTATION DE LA STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU GROUPE

SOMFY fait du développement durable un élément structurant de sa stratégie et de son Ambition 2030. En donnant vie à sa vision – inspirer de meilleures façons de vie accessibles à tous –, SOMFY apporte en effet du bien-être, de la sécurité et des économies d'énergie à ses clients. À travers des produits et services connectés, les utilisateurs bénéficient de fonctionnalités qui leur simplifient le quotidien, assurent la surveillance active des biens et des personnes, et optimisent l'apport thermique et lumineux de l'énergie solaire.
La vision de SOMFY – « Inspiring a better way of living accessible to all » – est **au service de la trajectoire de développement durable du Groupe**, qui se construit pas à pas : chaque jour, le Groupe réduit l'impact de ses activités et de ses produits sur l'environnement, se préoccupe du quotidien et de l'avenir de ses collaborateurs, et entretient des relations de qualité avec ses partenaires et les territoires qui l'accueillent.
La politique développement durable de SOMFY est le socle de sa croissance durable. Elle est pleinement intégrée à sa stratégie, à travers la mise en œuvre de sa responsabilité d'entreprise et de son engagement sociétal, et est organisée autour de trois piliers : Planet, People et Prosperity.

Planet
SOMFY agit pour réduire l'impact environnemental de ses activités et de ses solutions, contribue à apporter des réponses aux enjeux de la lutte contre le réchauffement climatique, au maintien de la biodiversité, ou encore à la gestion raisonnée des ressources.
Accessibles à tous, les solutions du Groupe contribuent à la performance énergétique des bâtiments et au bien-être de leurs habitants.

People
SOMFY s'efforce d'offrir à ses collaborateurs un cadre de travail épanouissant au quotidien mais aussi équitable et inclusif. Le Groupe souhaite également prendre soin de leur employabilité durable en développant leurs compétences.

Prosperity
La durabilité du modèle d'affaires de SOMFY s'opère sur toute sa chaîne de valeur. Le Groupe met en place des pratiques respectueuses et éthiques, pour créer la confiance indispensable à sa prospérité long terme.

Les enjeux prioritaires de cette politique développement durable ont été validés par le Comité du Développement Durable du Conseil d'Administration de SOMFY :
- Pilier Planet : déployer une stratégie bas carbone en réduisant les émissions du Groupe et en développant des solutions qui contribuent à éviter des émissions de gaz à effet de serre dans les bâtiments. Au-delà du carbone, SOMFY élargit ses champs d'action et s'engage dans la préservation de la biodiversité et la promotion de l'économie circulaire ;
- Pilier People : assurer une employabilité durable de ses collaborateurs dans un environnement de travail propice à la performance et à l'épanouissement d'équipes inclusives ;
- Pilier Prosperity : pour une croissance durable, respecter l'ensemble des acteurs de la filière économique à travers une pratique des affaires éthique respectant les normes produits et le RGPD, associer les fournisseurs dans une démarche d'achats responsables, et viser la satisfaction des clients.

FEUILLE DE ROUTE 2030

En ligne avec ses enjeux prioritaires de développement durable, SOMFY a établi une feuille de route assortie d'objectifs clés d'ici à 2030. Cette feuille de route sera étoffée en fonction des avancées sur chacun des piliers.

PLANET

Enjeux	Indicateurs	Référence 2021	2023	Objectif 2030
Réduire l'empreinte carbone	Réduction des émissions de gaz à effet de serre Scopes 1 & 2 GHG Protocol, Market based (kt CO_2e)	15 kT CO_2e*	- 34 % ●	**- 50 % *vs.* 2019**
	Taux d'électricité d'origine renouvelable**	40 %	83 % ●	**100 %**
	Réduction des émissions de gaz à effet de serre Scope 3 GHG Protocol, Intensité (kg CO_2e/moteur)	108 kg CO_2e/moteur*	- 18 % ●	**- 50 % *vs.* 2019**
	Taux de produits vendus à la marque Somfy ayant suivi la démarche d'écoconception Act For Green®	61,5 %	71,1 % ●	**100 %**

PEOPLE

Enjeux	Indicateurs	Référence 2021	2023	Objectif 2030
Promouvoir l'équité et l'inclusion au sein des équipes	Part des femmes dans le management	25,7 %	25,3 % ●	**40 %**
Mettre l'environnement de travail au service de la performance du collaborateur	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt sur le périmètre industriel et logistique	3,06	3,80 ●	**- 50 % *vs.* 2021**
Renforcer l'engagement des collaborateurs	Taux de salariés Groupe impliqués dans des actions de mécénat	3,9 %	10,3 % ●	**15 %**

PROSPERITY

Enjeux	Indicateurs	Référence 2021	2023	Objectif 2030
Grandir avec les écosystèmes du Groupe	Taux de signature de la Charte Achats Responsables***	100 % des nouveaux fournisseurs	100 % des nouveaux fournisseurs ●	**100 %**
Mettre en pratique l'éthique des affaires	Nombre de personnes formées aux thématiques éthique et compliance****	657	3 595 ●	**3 000**

La couleur des puces reflète la progression de l'indicateur par rapport à la trajectoire projetée.
Ces objectifs portent sur les périmètres sur lesquels ils ont le plus d'impact.

* *L'année de référence est 2019 pour les indicateurs SBTi.*
** *Périmètre industriel qui représente 80 % de la consommation d'électricité du Groupe.*
*** *Périmètre des achats directs.*
**** *Dans les deux dernières années pour les collaborateurs connectés.*

GOUVERNANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

La politique de développement durable du Groupe est supervisée au niveau du Conseil d'Administration à travers un Comité du Développement Durable constitué du Président du Conseil d'Administration et de trois Administrateurs. Ce Comité se réunit au moins deux fois par an. En 2023, il a suivi une formation à la Responsabilité Sociale et Environnementale des entreprises, en commun avec le Comité d'Audit et des Risques et une partie des membres du Comité Exécutif.

Le Comité Exécutif conduit la mise en œuvre de la politique de développement durable, pleinement intégrée à l'Ambition 2030 du Groupe. Les Responsables de chaque priorité stratégique viennent régulièrement lui rendre compte de leurs avancées.

Chaque pilier est ensuite piloté par une équipe dédiée :

- la fonction Engineering & Customer Satisfaction porte la performance environnementale du pilier Planet ;
- la fonction People, Culture & Organization a la charge du pilier People ainsi que de la responsabilité sociétale et de l'engagement des collaborateurs du Groupe ;
- le pilier Prosperity est alimenté à la fois par les équipes excellence des fonctions vente et achats ainsi que par la Direction de l'Éthique et de la Conformité.

Des réunions de coordination ont lieu chaque trimestre pour assurer la cohérence des actions et leur déploiement auprès des collaborateurs du Groupe, au siège comme dans l'ensemble des filiales *via* le management local.

Le Groupe utilise des indicateurs RSE dans ses outils de rémunération de la performance pour encourager les collaborateurs à contribuer aux objectifs environnementaux, sociaux et sociétaux. Le critère RSE représente 40 % des objectifs à atteindre dans les plans de rémunération variable long terme. L'accord d'intéressement de SOMFY ACTIVITÉS SA comprend quatre indicateurs RSE, représentant 30 % des objectifs globaux.

En 2023, 59 collaborateurs consacrent plus de 10 % de leur temps à des actions liées à la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'entreprise.

CONTRIBUTION DE SOMFY AUX ODD

En signant le **Global Compact**, SOMFY s'est engagé à contribuer aux Objectifs du Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Les ODD donnent un cadre partagé pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. SOMFY y contribue à travers les trois piliers de sa politique de développement durable : Planet, People et Prosperity.

Planet	People	Prosperity

PREUVES D'ENGAGEMENT

Les évaluations externes attestent des progrès réalisés dans le Groupe au niveau du développement durable.

Malgré un passage en médaille d'argent en 2023, le score de SOMFY progresse de deux points par rapport à 2022, pour s'établir à **69/100.** Cette année encore, c'est le domaine des achats responsables qui s'améliore le plus pour atteindre un score de 80/100.

PRÉSENTATION DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS

MÉTHODOLOGIE

CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Les risques majeurs pour SOMFY, ou significatifs du fait de l'activité du Groupe, sont présentés dans le rapport de gestion.
La fonction de Gestion des Risques & Conformité a la charge d'animer une démarche globale au niveau du Groupe afin d'assurer que l'ensemble des risques est bien identifié et adressé.
Un référentiel de risques Groupe est défini afin de pouvoir encadrer et consolider les évaluations de chaque périmètre et de chaque fonction. L'étape d'évaluation consiste à examiner les causes et conséquences potentielles des principaux risques identifiés (conséquences qui peuvent être notamment financières, humaines, juridiques ou de réputation) et à apprécier leur possible occurrence.
Le Groupe adopte une méthodologie classique d'évaluation des risques qui permet d'évaluer les risques inhérents (bruts) et risques résiduels (nets) sur la base d'une cotation standard et homogène permettant de noter les impacts, la probabilité d'occurrence ainsi que le niveau de maîtrise. Ces évaluations permettent d'établir une cartographie des risques Groupe qui est mise à jour chaque année par le Département Risques et Conformité.
Les parties prenantes à ces évaluations sont les responsables d'entités juridiques, les responsables de l'Excellence des fonctions et les responsables métiers.
Les résultats de l'évaluation sont revus et validés par le COMEX.
Depuis 2021, une attention particulière est portée à l'identification des risques liés aux enjeux RSE du Groupe, lesquels ont été ajoutés dans le catalogue des risques Groupe pour chaque processus. Ces risques ont été déterminés par consultation des parties prenantes internes, puis validés par plusieurs membres des organes de coordination du développement durable.
Pour autant, les risques RSE présentés ci-dessous ne ressortent pas en tant que tels dans les risques majeurs présentés dans la partie Facteurs de risques du rapport de gestion. Le Groupe a en effet décidé de présenter ses principaux risques de manière consolidée, en macro-risques, les enjeux RSE se situant pour leur part à un niveau de granularité plus fin.

MATRICE DE MATÉRIALITÉ

En complément de la revue des risques globaux du Groupe, la mise en exergue des enjeux RSE de SOMFY se base sur sa matrice de matérialité, mise à jour en 2022, laquelle permet de mettre en regard les enjeux RSE propres au Groupe et les enjeux identifiés par les parties prenantes de SOMFY, selon une méthodologie en trois étapes :

- **identification des principaux enjeux RSE** (analyse des risques majeurs, analyse sectorielle, *benchmark* et référentiels internationaux…) ;
- **hiérarchisation des thèmes par les parties prenantes externes**, selon l'importance des sujets à traiter pour un groupe tel que SOMFY, **et par les parties prenantes internes**, selon l'impact actuel et potentiel des sujets sur les activités du Groupe. Les parties prenantes internes et externes ont été consultées *via* des entretiens individuels et des questionnaires en ligne. Il leur a été demandé de hiérarchiser l'importance des enjeux par un système de notation ;
- **revue détaillée et validation finale** de la matrice par l'équipe Développement Durable et le Comité Exécutif.

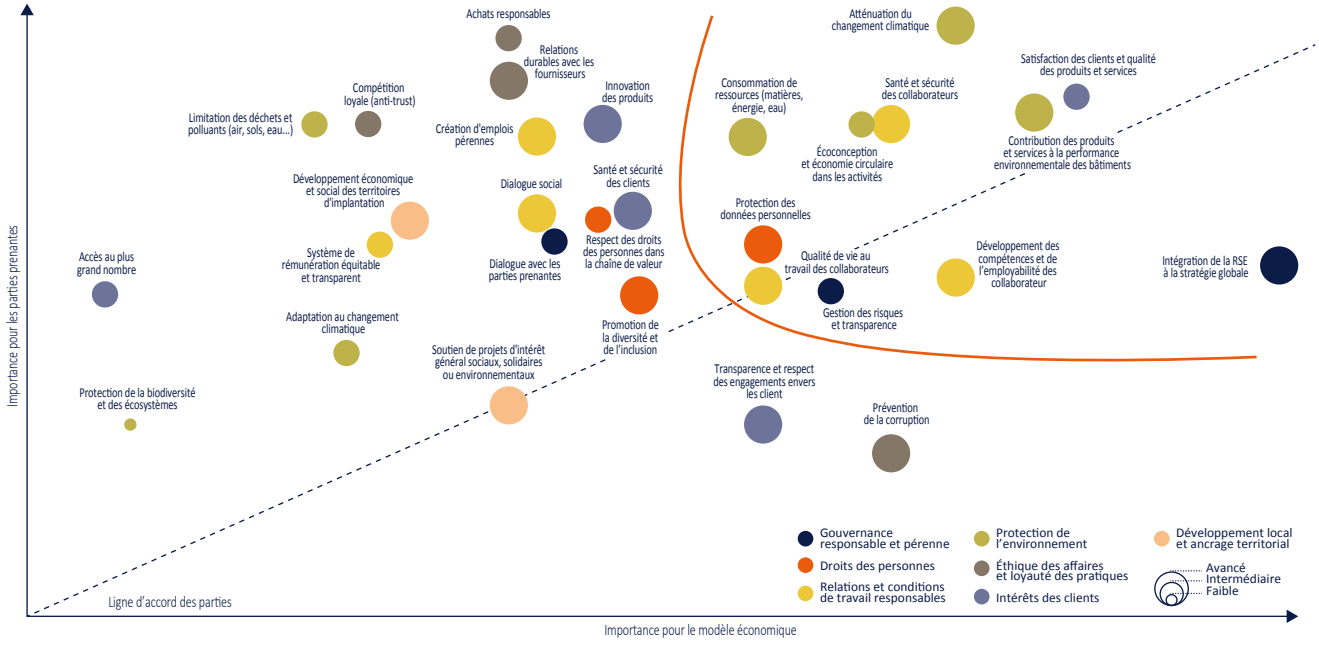


TABLEAU DE PRÉSENTATION DES ENJEUX ET RISQUES

Les enjeux identifiés dans la matrice de matérialité alimentent chacun des trois piliers de la politique de développement durable : Planet, People et Prosperity.

PLANET

Enjeux	Enjeux dans la matrice de matérialité	Risques	KPI	Pages
Réduire l'empreinte carbone	– Écoconception et économie circulaire dans les activités – Atténuation du changement climatique – Consommation des ressources (matières, énergie, eau)	– Impact des opérations SOMFY sur le changement climatique, la biodiversité et la consommation de ressources – Impact des produits SOMFY sur le changement climatique et l'épuisement des ressources naturelles – Impact carbone de la digitalisation	– Réduction des émissions de gaz à effet de serre Scopes 1 & 2 – Réduction des émissions de gaz à effet de serre Scope 3 – Consommation électrique annuelle moyenne par moteur vendu en kWh – Taux de produits vendus à la marque Somfy ayant suivi la démarche d'écoconception Act For Green® – Consommation d'énergie en kWh par m^2 – Taux d'électricité d'origine renouvelable	16-19
Maximiser les émissions évitées	– Contribution des produits et services à la performance environnementale des bâtiments	– Impact des produits SOMFY sur le changement climatique et l'épuisement des ressources naturelles	– Volume des émissions de CO_2 évitées sur le marché du volet roulant résidentiel	20
Agir avec et pour la planète au-delà du carbone	– Adaptation au changement climatique – Consommation des ressources (matières, énergie, eau) – Écoconception et économie circulaire dans les activités – Limitation des déchets et polluants (air, sols, eau…) – Protection de la biodiversité et des écosystèmes	– Impact du réchauffement climatique sur les activités de SOMFY – Impact des opérations SOMFY sur le changement climatique, la biodiversité et la consommation de ressources – Impact des opérations SOMFY sur la pollution	– Volumes des déchets dangereux et non dangereux en kg/moteur produit – Taux de valorisation des déchets – Consommation d'eau en m^3 par personne	21-22
S'engager en citoyen pour l'environnement	– Soutien de projets d'intérêt général sociaux, solidaires ou environnementaux	– Atteinte à la réputation de la marque employeur – Difficultés de recrutement et de rétention	– N/A	23

PEOPLE

Enjeux	Enjeux dans la matrice de matérialité	Risques	KPI	Pages
Assurer une employabilité durable des collaborateurs	– Développement des compétences et de l'employabilité des collaborateurs	– Manque de pilotage du développement professionnel	– Taux de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année – Taux de réalisation des entretiens de performance – Taux de salariés ayant bénéficié d'une promotion ou d'une mobilité – Taux de réalisation des entretiens de développement	26-28
Promouvoir l'équité et l'inclusion au sein des équipes	– Système de rémunération équitable et transparent – Dialogue social – Promotion de la diversité et de l'inclusion	– Conditions d'emploi inéquitables – Risque de grève ou de mouvement social (y compris relations tendues avec les syndicats) – Mauvais pilotage de l'engagement des salariés – Manque de pilotage du développement professionnel	– Évolution de la répartition Femmes/Hommes – Part des femmes dans le management	29-31
Mettre l'environnement de travail au service de la performance du collaborateur	– Qualité de vie au travail des collaborateurs – Santé et sécurité des collaborateurs	– Détérioration des conditions de travail – Accident du travail et maladie professionnelle – Indisponibilité du personnel – Violation de la sécurité des employés – Exposition à la pollution	– Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt – Taux de gravité	32-33
Renforcer l'engagement des collaborateurs	– Création d'emplois pérennes – Qualité de vie au travail des collaborateurs – Développement des compétences et de l'employabilité des collaborateurs – Soutien de projets d'intérêt général sociaux, solidaires ou environnementaux	– Manque de pilotage du développement professionnel – Mauvais pilotage de l'engagement des salariés – Atteinte à la réputation de la marque employeur – Difficultés de recrutement et de rétention	– Taux d'engagement de l'enquête Somfyscope – Nombre de journées solidaires dans l'année – Taux de salariés Groupe impliqués dans des actions de mécénat	34

PROSPERITY

Enjeux	Enjeux dans la matrice de matérialité	Risques	KPI	Pages
Développer un modèle centré sur ses clients	– Satisfaction des clients et qualité des produits et services – Transparence et respect des engagements envers les clients – Santé et sécurité des clients – Innovation des produits – Accès au plus grand nombre	– Absence de mesure de la satisfaction des clients et de plans d'action – Problème qualité produits – Litiges clients liés aux modifications de l'offre SOMFY – Faille de cybersécurité – Non-conformité règlementaire des produits (y compris normes de sécurité) – Incapacité à atteindre les objectifs stratégiques et à réussir le projet d'entreprise – Modèle d'innovation obsolète – Retard important ou récurrent dans la sortie de nouveaux produits – Non-alignement entre la stratégie du Groupe et les attentes du marché – Contrefaçon et vol de propriété industrielle – Atteinte à un brevet tiers	– *Customer Net Promoter Score*	36-37
Mettre en pratique l'éthique des affaires	– Respect des droits des personnes dans la chaîne de valeur – Prévention de la corruption – Compétition loyale (anti-trust) – Protection des données personnelles – Dialogue avec les parties prenantes	– Non-respect des lois et règlements relatifs à l'éthique des affaires – Mauvaise conduite d'un employé – Non-respect des droits de l'Homme et du droit social – Corruption et pratiques frauduleuses – Violation des lois Anti-trust – Non-respect de la protection des données et de la vie privée – Faille de cybersécurité	– Nombre d'alertes éthiques – Pourcentage de salariés connectés ayant suivi au moins une formation liée aux sujets éthique et compliance sur les deux dernières années – Taux de nouveaux arrivants ayant suivi la formation *e-learning* GDPR	38-40
Grandir avec les écosystèmes du Groupe	– Achats responsables – Relations durables avec les fournisseurs – Développement économique et social des territoires d'implantation – Soutien de projets d'intérêt général sociaux, solidaires ou environnementaux	– Non-respect des standards RSE par les fournisseurs – Non-détection d'un risque fournisseur – Atteinte à la réputation de la marque employeur – Difficultés de recrutement et de rétention	– Taux de localisation des achats – Taux de signature de la Charte Achats Responsables – Nombre de fournisseurs couverts par une analyse du risque fournisseurs – Montant du mécénat financier de projets sociaux et solidaires	41-43

RÉPONSES DE SOMFY AUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

La réponse de SOMFY à ces risques est structurée et organisée autour des trois piliers de sa stratégie de développement durable : Planet, People et Prosperity.

PLANET

Réduire l'empreinte carbone 16

Centrer les efforts sur le carbone pour réduire l'impact du Groupe

Maximiser les émissions évitées 20

Proposer des solutions au service de l'efficacité énergétique

Agir avec et pour la planète au-delà du carbone 21

S'adapter au changement climatique

Élargir les champs d'actions du Groupe en faveur de l'environnement

S'engager en citoyen pour l'environnement 23

Encourager l'engagement sociétal en faveur de l'environnement

Né au pied des Alpes, SOMFY est depuis plusieurs années sensibilisé aux enjeux du réchauffement climatique et, plus généralement, aux enjeux environnementaux. Sa politique environnementale agit sur ces enjeux à différents niveaux dont le réchauffement climatique, la biodiversité, la gestion des ressources à travers l'économie circulaire et la gestion de l'eau. Néanmoins, comme pour beaucoup d'entreprises de son secteur, l'impact de SOMFY concerne en premier lieu et directement les émissions de gaz à effet de serre. La priorité d'investissement a donc été donnée à réduire l'empreinte carbone du Groupe.
L'action de SOMFY pour lutter contre les émissions de gaz à effet de serre s'est d'abord concrétisée par l'établissement d'un Bilan Carbone®, puis par la mise en place d'objectifs de réduction de ses émissions à l'horizon 2030.
En parallèle, SOMFY permet à ses clients de réduire leurs émissions de CO_2 en développant des solutions d'automatisation des protections solaires qui tirent profit des apports énergétiques solaires pour optimiser l'efficacité énergétique des bâtiments.
Trois domaines d'actions ont été définis concernant le CO_2 :

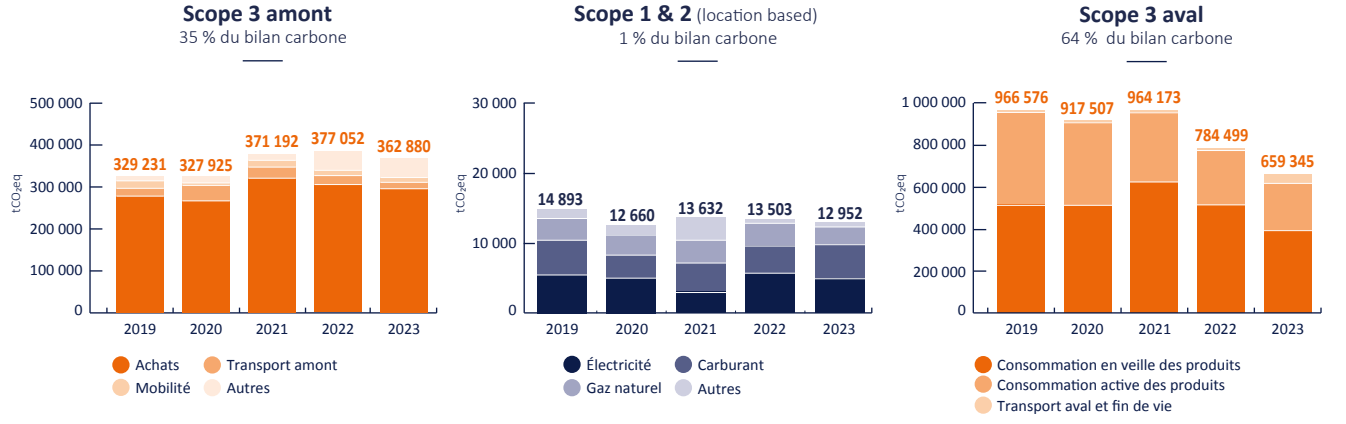
- **réduire l'empreinte carbone** de l'entreprise et de ses produits ;
- **maximiser les émissions évitées**, c'est-à-dire les gains énergétiques réalisés dans les bâtiments grâce aux systèmes SOMFY ;
- **contribuer à des puits de carbone** à travers des solutions basées sur la nature. Toutefois, la priorité étant donnée aux deux premiers domaines d'actions, SOMFY investit de façon ponctuelle dans des crédits carbone liés à la reforestation et à la régénération naturelle. En 2023, SOMFY a signé un contrat de partenariat avec AGOTERRA pour la séquestration carbone d'environ 500 tonnes de CO_2e à horizon 2028, *via* le financement d'un projet d'agroécologie Label bas-carbone®.

Si SOMFY prend sa part dans la lutte contre le réchauffement climatique, le Groupe n'oublie pas pour autant les autres enjeux environnementaux comme la biodiversité ou la raréfaction des ressources. Des actions sont menées localement sur les sites du Groupe.

RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE

CENTRER LES EFFORTS SUR LE CARBONE POUR RÉDUIRE L'IMPACT DU GROUPE

SOMFY a réalisé son premier Bilan Carbone® des scopes 1, 2 et 3 pour l'ensemble du Groupe en 2020, sur les données 2019. Depuis, ce bilan est recalculé annuellement, action pour laquelle le Groupe a spécifiquement recruté une personne au sein de l'équipe environnement.
L'indicateur principal pour définir les plans d'actions du Groupe est la répartition du Bilan Carbone® par sources d'émissions.



Le Bilan Carbone® 2023 de SOMFY s'élève à 1 035 kt CO_2e, soit **une baisse de 20 % par rapport à 2019**, par rapport à un volume de ventes de produits resté stable.
En 2023, **98,7 %** des émissions de gaz à effet de serre sont liées au scope 3, notamment à la fabrication et à l'utilisation des produits SOMFY (émissions indirectes de scope 3), et **1,3 %** aux émissions des énergies utilisées par les sites du Groupe (émissions des scopes 1 et 2 selon la méthode « location based »).
Les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2030 sont les suivants :

- **réduire de 50 % les émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 en valeur absolue** par rapport au niveau de 2019 (calcul sur une base dite « market based ») ;
- **réduire de 50 % les émissions de gaz à effet de serre du scope 3 en intensité** (ramené au nombre d'actionneurs vendus).

Ces objectifs ont été validés par la Science Based Target initiative (https://sciencebasedtargets.org/), en ligne, pour les scopes 1 et 2, avec une trajectoire de réchauffement de la planète de 1,5 °C à horizon 2100.

Entre 2019 et 2023, la trajectoire de baisse est en ligne avec les objectifs fixés à l'horizon 2030 :

Indicateurs Science Based Target Initiative	2019	2023	Variation
√ **Réduction des émissions de gaz à effet de serre Scopes 1 & 2 GHG Protocol, Market based** *(kt CO_2e)*	15	10	- 34 %
√ **Réduction des émissions de gaz à effet de serre Scope 3 GHG Protocol, Intensité** *(kg CO_2e/moteur)*	108	89	- 18 %

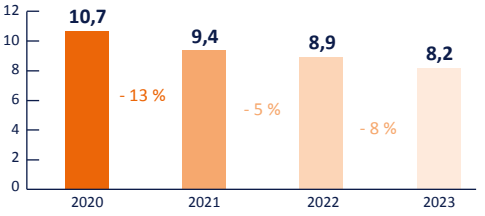
La mention √ indique que l'indicateur a été audité en assurance raisonnable.

La feuille de route mise en place par le Groupe pour réduire les émissions de gaz à effet de serre de ses solutions est une priorité stratégique dont le suivi est assuré par le Comité Exécutif et qui est animée par la Direction Performance Environnementale. La performance de ces indicateurs fait également partie des critères de bonification du taux d'intérêt de l'emprunt du Groupe et de la rémunération variable des dirigeants.
Les paragraphes suivants présentent les actions les plus significatives menées par SOMFY.

PROPOSER DES PRODUITS PLUS VERTUEUX

Le Bilan Carbone® de SOMFY montre que **92 %** des émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise proviennent des produits, notamment de leur consommation électrique.
SOMFY s'est donc engagé dans un ambitieux programme de réduction de la consommation énergétique de ses produits avec l'objectif de la diminuer de 40 % à l'horizon 2030.
Le Groupe a lancé des projets de conception de nouvelles cartes électroniques intégrant des composants plus économes en énergie, ainsi que des architectures originales, qui seront progressivement intégrées aux produits.
Depuis 2022, chaque projet de développement d'offre se voit attribuer un objectif de masse en équivalent CO_2. Cet objectif est défini sur la base des meilleures technologies accessibles et permet d'inscrire chaque projet dans la feuille de route de réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe.
Cet objectif est revu à chaque passage de phase et constitue un critère de décision du lancement du projet.
Les résultats se traduisent notamment par une **baisse des consommations électriques des produits de 8 % en 2023**, dans la continuité de 2022 (- 5 % par rapport à 2021).

Consommation électrique annuelle par moteur (kWh)



À périmètre constant, la baisse des consommations électriques recalculée aurait été de 10 % entre 2022 et 2023.
Au-delà de la consommation électrique de ses produits, SOMFY s'est engagé dans leur écoconception pour optimiser leur impact environnemental. En appui à cette mission confiée pour partie à ses concepteurs, le Groupe a déployé en 2022 un nouvel outil qui leur permet de mesurer l'impact de chaque projet en cours au fur et à mesure de sa conception.
Pour concrétiser cette **démarche d'écoconception**, SOMFY poursuit le déploiement de Act For Green®, lancé en 2015, qui distingue ses produits répondants à des exigences environnementales plus contraignantes que les réglementations en vigueur. Tous les produits Act For Green® font l'objet d'une déclaration d'impact environnemental sous la forme d'un PEP Ecopassport® qui est consultable sur le site de cette association ou sur la base INIES.
Commun à l'ensemble de la profession des Équipements Électriques et Électroniques, le PEP est établi à l'aide d'une méthodologie et d'outils reconnus, tels que l'analyse du cycle de vie (qui s'appuie sur la norme ISO 14040) et le logiciel EIME (Environmental Information & Management Explorer). Le PEP respecte la norme ISO 14025 (marquages et déclarations environnementaux), il est vérifié par un vérificateur indépendant et bénéficie d'un programme conventionné par l'État.

ACT FOR GREEN

71,1%

des produits vendus à la marque Somfy ayant suivi cette démarche d'écoconception

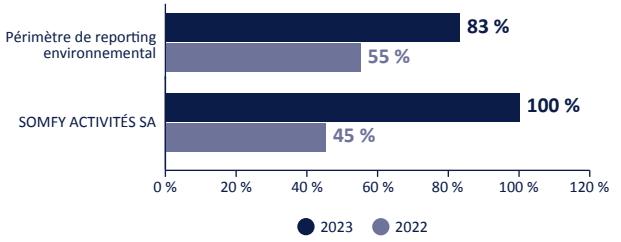
À fin 2023, **71,1 %** des produits vendus à la marque Somfy ont fait l'objet de cette démarche d'écoconception, contre 65,9 % en 2022. Ce taux est de 62,3 % sur l'ensemble des marques du Groupe. L'ambition est d'atteindre 100 % des ventes du Groupe réalisées avec des produits écoconçus et Act For Green® en 2030.

Pour SOMFY, la réduction de l'empreinte carbone de ses produits est un axe fort de collaboration avec ses clients. Un dialogue étroit s'est en outre établi avec certains d'entre eux pour contribuer à la construction de leur propre Bilan Carbone®.

ACCÉLÉRER LA CONVERSION VERS DES SITES PLUS SOBRES

Bien que les émissions de gaz à effet de serre de ses sites soient minoritaires dans le Bilan Carbone® de SOMFY, le Groupe en fait toutefois un levier d'action.
Ainsi, en 2023, **83 %** de l'électricité utilisée sur ses sites industriels est d'origine renouvelable, avec l'objectif d'atteindre 100 % en 2030.

Taux d'électricité d'origine renouvelable



En 2023, 88 % des sites industriels du Groupe disposent de contrats d'électricité verte, grâce à un nouveau contrat signé pour le site chinois de Nanxun.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA
Le contrat de fourniture d'électricité verte de SOMFY ACTIVITÉS SA a couvert les consommations sur l'ensemble de l'année 2023. Une étude de faisabilité pour l'installation de panneaux photovoltaïques est en cours.

	Périmètre de reporting environnemental			SOMFY ACTIVITÉS SA		
Consommations d'énergie	**2022**	**2023**	**Variation**	**2022**	**2023**	**Variation**
Gaz *(kWh/m²)*	55	41	- 26 %	77	62	- 19 %
Électricité *(kWh/m²)*	64	54	- 15 %	64	57	- 11 %
Carburant minéral *(kWh/m²)*	0,2	0,2	- 20 %	0,6	0,5	- 20 %
CONSOMMATION D'ÉNERGIE PAR M² *(kwh/m²)*	**119**	**96**	**- 19 %**	**142**	**120**	**- 15 %**

Les sites du Groupe ont par ailleurs fortement réduit leurs consommations d'énergie en 2023. Le déploiement d'actions s'est accéléré, la plus importante étant la **mise en place d'un Système de Management de l'Énergie** (SME) sur les principaux sites industriels du Groupe.
Les autres actions conduites en 2023 ont porté leurs fruits, notamment : le suivi du plan de sobriété énergétique, la réalisation d'audits énergie, l'extinction de certains équipements la nuit, et l'étude de faisabilité pour la mise en place de panneaux photovoltaïques.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA
En 2022, le Groupe s'est engagé à réduire de 10 % ses consommations énergétiques en France, en deux ans au maximum. Ceci, dans le cadre du plan de sobriété gouvernemental et de la signature de la Charte RTE. SOMFY ACTIVITÉS SA agit sur trois leviers principaux : le chauffage, l'éclairage et l'équipement informatique. Une large campagne de communication a informé les collaborateurs des actions mises en œuvre par le Groupe et des écogestes pouvant être adoptés par tous.
Enfin, au sein des systèmes de production, des actions sont déployées pour réduire leur consommation énergétique. Par exemple, les éclairages fluorescents des équipements de production sont remplacés par des dispositifs à LED, les lumières extérieures sont réduites, et certains moyens de production sont arrêtés la nuit.

AU-DELÀ DE CES DEUX AXES PRINCIPAUX, AGIR SUR L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS DU GROUPE

SOMFY considère qu'il est important de **sensibiliser ses collaborateurs** aux enjeux du réchauffement climatique pour permettre à chacun d'agir à son niveau.
Plus de 650 collaborateurs ont ainsi pu assister à une Fresque du Climat depuis 2020, et des messages de sensibilisation aux écogestes ont été relayés tout au long de l'année 2023.
Le réseau des référents Développement Durable s'est professionnalisé au cours de l'année, avec en particulier l'officialisation de 10 % du temps alloué à ces missions désormais formalisé dans la fiche de poste. L'animation de ce réseau prend la forme de priorisation d'actions à mettre en place, de partage de bonnes pratiques et de sensibilisation.

ACHATS

À l'origine de **20 % de l'empreinte carbone de SOMFY**, les achats sont un levier d'action important. En complément de sa Charte Achats Responsables, le Groupe a intégré un critère environnemental dans la sélection des fournisseurs en 2022. De plus, SOMFY s'est doté d'un outil permettant de mesurer l'empreinte carbone de ses approvisionnements. La base de données permet de comparer des solutions techniques entre elles en termes d'impact sur le réchauffement climatique (mesuré en kg CO_2 équivalent).
En parallèle, chaque catégorie d'achats développe une stratégie de réduction de son impact environnemental. Par exemple, la catégorie plastique travaille avec les fournisseurs à l'introduction de matières recyclées, ou encore, à la substitution de certaines matières par des matériaux moins carbonés. Ces stratégies d'achat sont revues annuellement par une partie du Comité Exécutif de l'entreprise.
Afin de pouvoir s'assurer d'une performance durable et vérifiée, les fournisseurs de SOMFY sont sollicités pour fournir une information environnementale de plus en plus précise et vérifiée par tierce partie. Ainsi, des déclarations environnementales produit (EPD) leur sont demandées pour étayer la performance des matières achetées.

MOBILITÉ DES SALARIÉS

Pour encourager les mobilités douces, des animations autour de la mobilité ont été organisées en juin 2023 lors des journées internes du développement durable sur de nombreux sites du Groupe.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA
L'initiative ponctuelle de proposer des billets de train gratuits a été pérennisée en 2023 grâce au service de conciergerie.
Sur la période de mai à octobre, une flotte de **20 vélos à assistance électrique issus de l'économie circulaire** a été mise à disposition des salariés, gratuitement, pour une durée de deux semaines, afin de tester le vélo sur les trajets domicile-travail.
L'initiative a été très bien accueillie et a permis de réaliser plus de 7 000 km à vélo en remplacement de la voiture.
Le site de Bonneville a par ailleurs été récompensé du label Employeur pro-vélo niveau OR pour les efforts réalisés en faveur de l'intégration du vélo comme mode de transport.

L'initiative « l'éco-safe driving » initiée en 2022 en France a été étendue en 2023 à l'Allemagne et sera un point phare des actions menées en 2024.

TRANSPORTS

Les transports représentent **2 % du bilan carbone de SOMFY**. Pour le réduire, le Groupe a rédigé un plan de décarbonation des transports avec trois échéances – à court, moyen et long terme – et qui mentionne entre autres :
- d'imposer à l'ensemble de ses partenaires un critère minimum EURO 5 pour les transports routiers ;
- de privilégier le mode de transport le moins polluant (ou de favoriser le multimodal) ;
- d'optimiser le taux de remplissage des camions lorsque SOMFY a la charge du transport.

En parallèle, SOMFY sensibilise les équipes aux bonnes pratiques *via* des campagnes de communication, des formations et un accompagnement au changement.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA
Un exemple d'action concrète est la mise en place, en 2022, d'une « tournée du laitier » dans la vallée de l'Arve. Il s'agit d'organiser un circuit standard passant à intervalles réguliers entre plusieurs fournisseurs pour collecter des composants et les livrer sur les sites de Cluses.

En 2023, SOMFY a ajouté un module de mesure des émissions de CO_2 à son outil de gestion des transports. En 2024, il couvrira l'ensemble des flux et devrait permettre une meilleure prise en compte du critère environnemental dans le choix des transports.
À plus long terme, SOMFY prévoit d'intégrer les données transport directement à son ERP pour améliorer le suivi et apporter des axes d'amélioration au plan d'actions.

DIGITAL

L'impact du digital devient une préoccupation au niveau mondial avec l'explosion des services numériques. Engagé dans une transformation digitale, SOMFY entend l'accompagner d'usages vertueux. C'est dans cette optique que les serveurs du Groupe ont été équipés de l'outil MyITFootprint pour mesurer et détailler leurs impacts environnementaux.
Cet outil a mis en évidence qu'une part importante de l'empreinte carbone du digital émane du matériel, comme les ordinateurs ou les téléphones portables. Afin de limiter cet impact, il a été décidé de rallonger la durée de vie de ces appareils et de favoriser leur réparation.
Désormais, les remplacements d'appareils ne se font plus périodiquement, mais lorsque l'utilisateur ne peut plus utiliser dans de bonnes conditions son appareil existant.
Concernant la téléphonie, les Fairphones® sont proposés aux utilisateurs, favorisant ainsi la réparabilité, ainsi que des appareils reconditionnés.

MAXIMISER LES ÉMISSIONS ÉVITÉES

PROPOSER DES SOLUTIONS AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

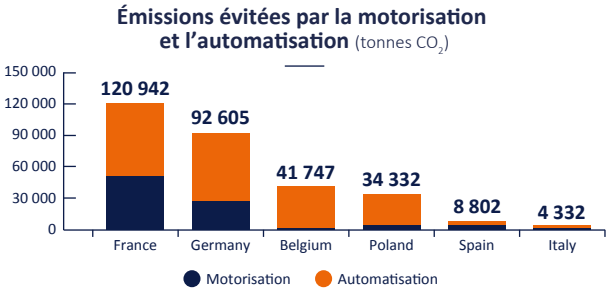
Le rayonnement solaire sur une vitre est équivalent à la puissance de chauffage d'un radiateur de 500 W par m^2. L'usage des protections solaires permet par conséquent de gérer cet apport énergétique dans le bâtiment.
SOMFY développe et met sur le marché des motorisations et des automatismes qui permettent de profiter au mieux des apports énergétiques du soleil en hiver et de s'en protéger en été. Le bénéfice pour l'occupant des bâtiments est double : un **meilleur confort thermique** et des **économies d'énergie**.
Outre TaHoma qui bénéficie d'un automatisme « confort thermique », SOMFY a lancé en 2023 une nouvelle offre RS100 Solar io dont le panneau photovoltaïque indique le niveau d'ensoleillement à l'automatisme. En 2024, une nouvelle offre de points de commandes muraux, AMY, intègrera un capteur de température et un algorithme permettant de gérer les apports énergétiques solaires. Cette offre est compatible avec TaHoma et vient compléter l'écosystème de l'automatisme lorsqu'il est connecté.
Des études thermiques réalisées en 2021 et 2022 puis validées par Carbone 4, ont permis d'évaluer l'impact carbone des solutions SOMFY. Le tableau ci-dessous établit la synthèse des résultats des motorisations et automatisations de volets roulants installés dans des bâtiments résidentiels dans six pays européens.

Pays	Émissions induites par les produits *(kt CO_2e)*	Émissions réduites dans les bâtiments des clients utilisateurs *(kt CO_2e)*	Émissions évitées *(kt CO_2e)*	Ratio Émissions évitées/ Émissions induites
France	41	161	120	**2,9**
Allemagne	93	186	93	**1,0**
Belgique	7	49	42	**6,0**
Pologne	30	65	34	**1,1**
Espagne	5	13	9	**1,9**
Italie	6	10	4	**0,7**
TOTAL	**182**	**484**	**302**	**1,7**

Émissions de CO_2 évitées par pays sur le marché résidentiel en Europe.

Les résultats sont calculés par rapport à un scénario de référence constitué des produits les plus communément installés dans les bâtiments, à savoir des volets roulants manuels.
Les émissions évitées sont la différence entre les émissions réduites dans le bâtiment et les émissions induites par les produits.
Les principales conclusions de ces calculs sont les suivantes :
- les solutions SOMFY ont un impact positif et évitent en moyenne 1,7 fois leur poids carbone chez les clients utilisateurs ;
- les variations entre pays sont fortes. Elles sont liées au mix énergétique de chaque pays ainsi qu'au taux d'automatisation des solutions.

Sur le périmètre étudié, les émissions évitées grâce à des solutions automatisées sont en effet trois fois supérieures à celles générées par des solutions motorisées.



Des configurateurs prenant en compte la localisation géographique des bâtiments et le type de logement ont été mis en place en 2023 afin que les clients utilisateurs puissent évaluer les gains énergétiques possibles dans leur situation.
Un livre blanc validé par Carbone 4 sur la méthodologie de calcul et les principaux résultats sera diffusé au cours de l'année 2024.

AGIR AVEC ET POUR LA PLANÈTE AU-DELÀ DU CARBONE

S'ADAPTER AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

ANALYSER LA RÉSILIENCE AUX RISQUES CLIMATIQUES

Le Groupe a mis en place en 2022 une analyse de sa résilience aux risques climatiques pour ses sites de production les plus importants.
La démarche en trois étapes consiste à :

- **identifier les aléas climatiques** ayant un impact potentiellement fort sur les opérations du Groupe. Cette analyse a été faite en tenant compte de l'historique et des scenarii RCP 2.6 et 8.5 du GIEC, respectivement à horizon 2030, 2035 et 2050 ;
- **établir un profil de vulnérabilité** pour chaque site de production. Ce profil est basé sur la sensibilité des processus aux aléas climatiques de la zone géographique dans laquelle est localisé le site ainsi que des capacités d'adaptation existantes. Le profil de vulnérabilité prend en compte le risque le plus élevé d'après les scenarii du GIEC mentionnés plus haut ;
- **définir un plan d'adaptation** pour chacun des risques les plus élevés. Ces plans d'actions sont inscrits dans les plans de continuité d'activité des sites.

Il est ressorti de cette analyse un niveau de risque résiduel relativement faible.
En 2023, le périmètre a été étendu à l'ensemble des sites industriels. L'analyse sera progressivement appliquée aux filiales de distribution puis à toute la chaîne de valeur.

ÉLARGIR LES CHAMPS D'ACTIONS DU GROUPE EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

AGIR POUR LA BIODIVERSITÉ

L'impact des opérations de SOMFY sur la biodiversité est relativement limité. Cependant, le Groupe y est attentif et développe des actions en faveur de sa protection. L'enjeu majeur se situe aux abords de ses sites industriels.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA
Au cœur des Alpes françaises, à proximité du mont Blanc, la société s'investit dans la préservation des écosystèmes de montagne et s'implique dans des initiatives locales telles que :

- le Club d'Entreprises pour la Montagne et son Développement Durable (CEM2D) ;
- l'installation de quatre ruchers, soit 12 ruches au total, sur les différents sites de la vallée de l'Arve en partenariat avec l'association Apidae. La récolte de 2023 s'élève à 156 kg malgré un été caniculaire qui a fait sécher les fleurs rapidement. Les ruchers ont permis de réintroduire l'Abeille Noire de Savoie, une espèce endémique locale en voie d'extinction ;
- la pratique de la tonte raisonnée sur l'ensemble de ses sites ;
- la protection de certains espaces de parking et la plantation d'espèces locales adaptées à la biodiversité afin de suivre les préconisations du diagnostic réalisé par France Nature Environnement en 2022.

À Niepolomice, en Pologne, l'usine est située en bordure de deux sites protégés intégrés au réseau Natura 2000 : Puszcza Niepolomicka PLB 120002 et Torfowisko Wielkie PLH120080. Les équipes locales suivent un cahier des charges strict de protection de son environnement immédiat, conformément à la condition préalable à l'installation de cette usine.
En 2023, le site s'est équipé d'un système de récupération d'eau de pluie.
Pour compléter ces actions, SOMFY s'est associé à l'EDHEC pour réaliser un état des lieux de la biodiversité sur ses principaux sites industriels et de leurs enjeux réglementaires locaux. Huit règles d'or ont ainsi été partagées afin de diffuser les bonnes pratiques (désartificialisation des parkings, ne plus utiliser de produit chimique dans la gestion des espaces verts, éteindre les lumières de parking la nuit…).

PRÉSERVER LES RESSOURCES

Les activités des sites industriels du Groupe consistent à assembler des pièces métalliques et plastiques pour réaliser des produits finis. Ces assemblages utilisent des procédés tels que l'insertion, le vissage, le clippage. Ces opérations n'utilisent ni eau, ni effluents, ni produits de nature à provoquer des rejets dans l'air, dans les sols ou dans les réseaux de collecte. De plus, SOMFY n'utilise pas de gaz SF6 dans ses procédés de fabrication.
La consommation d'eau relevée dans le tableau ci-dessous est donc uniquement liée à un usage domestique (sanitaires, douches). Après le retour sur site de tous les collaborateurs en 2022, la consommation s'est stabilisée en 2023.

	Périmètre de reporting environnemental			SOMFY ACTIVITÉS SA		
Eau	**2022**	**2023**	**Variation**	**2022**	**2023**	**Variation**
Consommation d'eau en m³	44 831	37 934	- 15 %	9 984	9 341	- 6 %
Ratio m³/personne	9,1	9,1	1 %	5,2	5,3	1 %

En dehors de l'eau, les ressources utilisées par SOMFY sont principalement liées à la matière et aux énergies pour réaliser ses produits finis :
- pour ses produits, SOMFY développe l'utilisation des matières recyclées, à commencer par les emballages (carton recyclé et cales en mousse expansée par du biogaz) ;
- pour l'électricité, son origine est pour 83 % d'origine renouvelable. L'objectif est d'atteindre 100 % en 2030.

FAVORISER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

SOMFY participe à la collecte des produits en fin de vie à travers sa contribution aux éco-organismes (Ecosytems, Corepile…) et promeut cette filière auprès de ses clients pour optimiser la collecte des produits usagés.
Comme vu précédemment, **SOMFY favorise l'écoconception** en privilégiant les conceptions les plus frugales possible et l'usage de matières recyclées.
Au niveau de ses opérations, SOMFY modernise ses installations pour réduire ses consommations énergétiques et réutilise les composants fonctionnels des produits finis non acceptés pour la vente.
Par ailleurs, les déchets sont triés et **94 % sont recyclés en 2023**, contre 93 % en 2022.

	Périmètre de reporting environnemental			SOMFY ACTIVITÉS SA		
Déchets	**2022**	**2023**	**Variation**	**2022**	**2023**	**Variation**
Déchets non dangereux en kg/unité	0,27	0,31	14 %	0,99	1,06	6 %
Déchets dangereux en kg/unité	0,004	0,004	7 %	0,02	0,02	49 %
TOTAL DÉCHETS EN KG/UNITÉ	**0,28**	**0,32**	**14 %**	**1,01**	**1,08**	**7 %**
Taux de valorisation des déchets dangereux et non dangereux	**93 %**	**94 %**	**1 %**	**91 %**	**98 %**	**8 %**

Le taux de revalorisation des déchets a augmenté grâce aux actions menées, dont le changement de prestataire et un meilleur tri des déchets. Ces efforts ont été complétés par la mise en place, pour certains flux fournisseurs, de bacs retournables en remplacement des emballages cartons.
La durabilité des produits est aussi un levier d'action. Ainsi, les durées de garantie commerciale ont été étendues à sept ans sur des produits comme le S&SO RS100.

S'ENGAGER EN CITOYEN POUR L'ENVIRONNEMENT

ENCOURAGER L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

SOMFY encourage les initiatives locales en matière d'engagement sociétal sur les thématiques environnementales, que ce soit auprès de ses équipes ou à travers sa Fondation.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA

En 2023, SOMFY ACTIVITÉS SA renouvelle pour la 3e fois son soutien au concours EcoTremplin, organisé par la radio alpine « Radio Mont Blanc », en tant que partenaire de la catégorie Économie sociale et solidaire qui récompense une structure exemplaire de la région dans ce domaine. SOMFY accompagne le lauréat dans le développement de son projet et la radio finance une opération de communication pour le faire connaître.

SOMFY est également membre fondateur de l'association Green qui œuvre, avec les industriels de la vallée de l'Arve, à encourager les acteurs économiques locaux à agir plutôt qu'à s'acquitter des taxes. SOMFY est le principal financeur de l'association, pour des actions de pédagogie et des projets d'essaimage et de prototypage sur des sujets environnementaux.

La Fondation SOMFY œuvre à construire un monde meilleur pour les générations à venir. Un monde où chacun aurait accès à des lieux de vie, sains et durables, dans le respect des personnes et de l'environnement. Élargi en 2021, son champ d'intervention intègre désormais la dimension environnementale, lui permettant de prendre part à des projets d'intérêt général au profit de l'environnement.

Sa première action d'envergure sur le plan environnemental est la reconstitution de 10 des 70 hectares des bois communaux de Magland ravagés par une tempête en 2019 en partenariat avec le Fond ONF-Agir pour la Forêt. En 2023, la Fondation SOMFY et 26 collaborateurs du Groupe ont entrepris l'entretien des 1,7 hectare planté en 2022. Parallèlement, l'ONF continue son plan de reconstitution en plantant 3,75 hectares avec six espèces différentes pour tester la résilience de nouvelles espèces dans un contexte de changement climatique.

Dans les filiales, cet engagement en faveur de l'environnement est mis en œuvre localement. À titre d'exemple, en Israël, sept collaborateurs ont participé à une opération de plantation d'arbres. Au Mexique, dix collaborateurs se sont mobilisés lors des journées du développement durable, et en Grèce, 15 collaborateurs ont collecté 275 kg de vêtements afin d'en permettre la valorisation.

Dans le cadre de son engagement environnemental, la Fondation SOMFY établit des partenariats avec des associations locales proches des principaux sites du Groupe. Elle collabore avec dix associations environnementales qui œuvrent pour la biodiversité, pour des solutions locales de tri des déchets ou qui sensibilisent les populations. Au total, la Fondation a réalisé 24 missions de chantiers environnementaux avec l'engagement de 162 employés qui ont débouché sur la mise en place de sites de compostage, l'entretien de prairies sèches, l'arrachage de plantes invasives et le ramassage de déchets durant le World Clean Up Day.

PEOPLE

Assurer une employabilité durable des collaborateurs 26

Devenir une organisation apprenante

Promouvoir les évolutions de carrières

Promouvoir l'équité et l'inclusion au sein des équipes 29

Renforcer l'égalité femmes/hommes

Développer l'accueil des personnes en situation de handicap

Soutenir l'emploi des jeunes

Mettre l'environnement de travail au service de la performance du collaborateur 32

Développer de nouveaux modes de travail

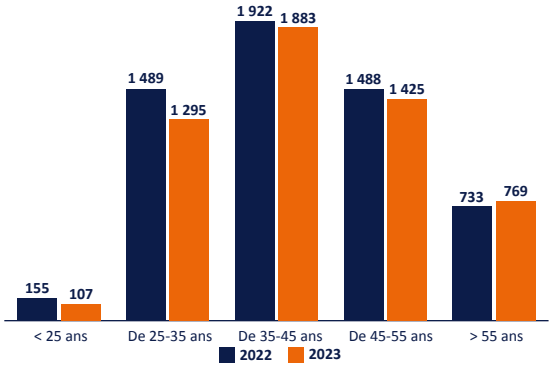
Assurer la sécurité au travail

Renforcer l'engagement des collaborateurs 34

Embarquer les nouveaux arrivants

Cultiver l'engagement des collaborateurs

L'effectif du périmètre de reporting social au 31 décembre 2023, incluant les salariés permanents et en durée déterminée mais excluant les stagiaires, alternants et intérimaires, est de 5 479 personnes, au lieu de 5 787 personnes en 2022, avec la répartition par tranches d'âges suivante :



La culture désirée est le socle de la transformation de SOMFY, et constitue un actif à long terme de l'entreprise. Depuis 2021, SOMFY fait infuser cette nouvelle culture d'entreprise en accompagnant ses managers dans un large programme de leadership et culture.

L'appropriation se fait en plusieurs étapes. En 2021, les 80 principaux managers du Groupe, membres du « One Team », ont participé à une série d'ateliers avec un cabinet de coaching spécialisé en transformation.

En 2022, les 250 managers principaux, membres du « One Team Conference », ont rejoint le programme. Ces modules de déploiement représentent, pour un collaborateur, plus de 40 heures d'ateliers et de coaching sur une année.

À ce jour, quelques 400 collaborateurs ont bénéficié des actions menées dans ce cadre (formations ou activités de partage ludiques et pédagogiques), des actions qui vont se poursuivre et être complétées en 2024.

Les cinq comportements de la culture désirée :

- **Focus on Customers :** développer l'écoute active et la capacité à résoudre les problèmes des clients, et satisfaire leurs besoins ;
- **Play One Team :** installer une collaboration efficace entre les fonctions, mettre l'intérêt du Groupe au-dessus de celui de l'équipe, et constituer des équipes diversifiées et inclusives ;
- **Take Responsibility :** rendre chaque collaborateur engagé, responsable de la mise en œuvre des priorités, pour livrer avec le niveau de qualité attendu et un sens de l'urgence approprié ;
- **Grow and Learn Everyday :** le développement des collaborateurs étant un élément essentiel de cette culture désirée, chacun doit pouvoir jouer son rôle pour faire face aux changements constants. Par conséquent, les occasions de perfectionnement doivent être saisies et encouragées par les managers. Le feedback devient une pratique établie et au cœur du dialogue entre le manager, ses collaborateurs, et ses pairs, pour progresser mais aussi pour faciliter les ajustements mutuels. Il permet d'essayer différentes façons de faire, en toute transparence avec son manager ;
- **Act Authentically :** le collaborateur doit pouvoir exprimer ses idées, dire de manière transparente et sans crainte ce qu'il sait bien faire, et ce qu'il a besoin que d'autres accomplissent.

ASSURER UNE EMPLOYABILITÉ DURABLE DES COLLABORATEURS

SOMFY a toujours mis les femmes et les hommes au centre de son projet d'entreprise car le Groupe a la conviction que c'est par eux qu'il fait la différence dans tout ce qu'il entreprend. SOMFY souhaite ainsi proposer à chaque collaborateur un projet qui lui permette de développer son employabilité interne et externe de manière durable. L'entreprise est un lieu de vie où chacun peut se développer, sur le plan professionnel et personnel. Les conditions de travail, d'exercice de son métier, la préservation de la santé et la sécurité de chacun, sont des priorités de la stratégie sociale du Groupe.
L'Ambition 2030 définit la stratégie sociale du Groupe, dont les principales actions sont décrites dans les paragraphes ci-dessous.

DEVENIR UNE ORGANISATION APPRENANTE

SYSTÉMATISER LES ENTRETIENS DE DÉVELOPPEMENT

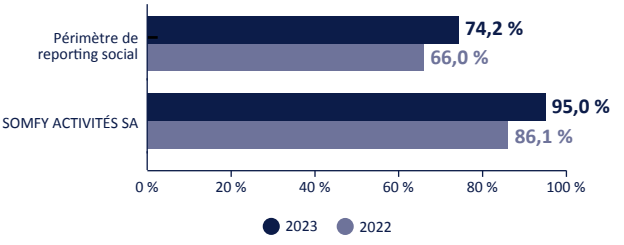
Au cours du cycle RH, le collaborateur bénéficie une fois par an d'un entretien de développement. Celui-ci est dissocié de l'entretien de performance, afin d'en faire un moment dédié aux perspectives de carrière et au développement du collaborateur. Avec son manager, le collaborateur fait le point sur ses expériences et ses compétences acquises et celles à développer. C'est aujourd'hui un rendez-vous déployé dans l'ensemble du Groupe et digitalisé. En 2023, 93 % des collaborateurs ont bénéficié de cet entretien qui a permis d'identifier 9 562 actions de développement, soit deux fois plus que l'année précédente.

SOMFY encourage les collaborateurs à devenir acteurs de leur développement et *de facto* de leur employabilité. Le Groupe promeut autant le développement des compétences métiers, techniques que le développement personnel, et applique le modèle 70/20/10 qui structure l'apprentissage en trois volets : 70 % se fait au travers de mises en situation, 20 % au travers de ses interactions sociales et discussions avec ses pairs et 10 % provient de la formation traditionnelle.

GÉNÉRALISER L'ACCÈS À SOMFY CAMPUS

Depuis 2021, le Groupe a lancé SOMFY Campus, son université d'entreprise qui offre des parcours de développement pour tous les collaborateurs. Ces programmes permettent de professionnaliser les équipes et de développer les compétences de leadership et métiers.

Taux de salariés ayant bénéficé d'une formation



En 2023, SOMFY disposait de licences LinkedIn Learning ouvertes à 4 500 collaborateurs. Cette bibliothèque de contenus de formations sur étagère permet la montée en compétence des équipes. SOMFY a aussi mis à disposition des collaborateurs des catalogues de formation par Académie afin de les guider dans la recherche de cours.

En 2023 :
- nombre de licences activées : 3 788 (3 284 en 2022) ;
- nombre de vidéos vues : 268 000 (112 986 en 2022) ;
- nombre de cours terminés : 9 895 (3 226 en 2022) ;
- nombre d'heures vues : 12 702 heures (4 772 heures en 2022) ;
- temps passé en moyenne par apprenant : 3 heures 35 minutes (2 h 18 en 2022, 30 minutes en 2021).

En complément, SOMFY a fait l'acquisition en 2022 de licences chez Speexx, une plateforme d'apprentissage des langues, pour répondre à la priorité *business* de développer les compétences en anglais au sein du Groupe :
- nombre d'apprenants actifs fin 2023 : 296 ;
- nombre d'heures : 3 243 heures.

SYSTÉMATISER LES ENTRETIENS DE PERFORMANCE

SOMFY propose un cycle RH à l'ensemble de ses collaborateurs, jalonné de rendez-vous individuels avec leur manager tout au long de l'année. Parmi ces rendez-vous, l'entretien de performance permet d'évaluer l'atteinte des objectifs et la maîtrise du poste. Cet échange est l'occasion d'identifier des pistes de progrès pour l'année à venir et de partager sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée du collaborateur. C'est aussi le moment de fixer des objectifs pour l'année suivante pour le collaborateur et son manager. En 2023, 91 % des collaborateurs ont réalisé un entretien de performance (scope salariés connectés du Groupe, ouvriers des usines de Cluses et du site de production de Bonneville). Cela représente 3 921 collaborateurs.

RENFORCER LE RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES DU GROUPE

Un **Référentiel des Emplois et Compétences** pour l'ensemble du Groupe a été bâti au cours des trois dernières années. Aujourd'hui, ce référentiel comprend 18 fonctions, 93 familles métiers avec un référentiel de compétences associées, 189 emplois génériques avec descriptifs associés. Ces documents, accessibles à l'ensemble des salariés du Groupe, permettent à chaque collaborateur de s'informer sur les emplois existants au sein de l'entreprise, et ainsi d'identifier les prochaines étapes de sa carrière. Ce travail est aussi le socle d'une approche prospective sur l'évolution des métiers afin d'anticiper les futurs besoins de compétences nécessaires pour le Groupe.

Conjointement à ce travail de référencement interne au Groupe, SOMFY s'est conformé en 2023 à la nouvelle classification des emplois de la métallurgie pour ses entités françaises : SOMFY ACTIVITÉS SA, SIMU, SOMFY Protect by Myfox, Domis SA, SOMFY SA et CMC soit 2 320 collaborateurs.
Ce travail structurant a abouti à un découpage des emplois génériques de SOMFY en 441 fiches emploi UIMM. Une classification qui, ajoutée au travail préalable de Référentiel des Emplois et des Compétences, devient la colonne vertébrale de sa structure d'emploi, et va permettre d'établir des politiques RH solides et basées sur des niveaux de responsabilité objectifs.

PROMOUVOIR LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRES

Attirer les talents et développer les compétences de ses collaborateurs sont au cœur des enjeux de SOMFY. La croissance et la performance du Groupe, mais aussi l'atteinte de l'Ambition 2030, dépendent en effet de sa capacité à s'entourer des bonnes personnes, au bon moment, au bon endroit. Les moyens consacrés à la promotion de l'évolution des carrières sont indispensables pour sécuriser ces enjeux. Outre le risque de ne pas disposer des moyens humains nécessaires à la réalisation de ses ambitions, négliger le développement des compétences des collaborateurs peut engendrer le départ de ses talents ou une baisse de leur engagement. En effet, accompagner les collaborateurs dans leur développement permet de renforcer leur employabilité et leur sentiment de sécurité pour les étapes suivantes de leur carrière, ce qui en fait un facteur d'engagement.

MULTIPLIER LES TALENTS REVIEWS

Les Talent Reviews sont des réunions collégiales entre managers visant à anticiper des évolutions d'organisation, définir des plans de développement, identifier des viviers de talents afin de leur proposer des **parcours de carrière motivants**, construire des plans de succession sur les postes clés de l'organisation, analyser les évolutions d'organisation et d'emplois. Depuis 2020, ce rendez-vous annuel est déployé à l'ensemble du Groupe. En 2023, la carrière et le développement de plus de 3 950 collaborateurs ont été adressés en Talent Reviews.
Après trois ans de mise en œuvre et d'amélioration continue, le Groupe commence à mesurer les réels bénéfices de cet exercice. Il permet de mieux connaître les collaborateurs, de définir des plans d'action concrets de développement et de carrière, et d'identifier des viviers globaux de talents pour alimenter les postes clés. Ce processus est soutenu par des comités de mobilité réguliers (à plusieurs niveaux hiérarchiques) qui ont permis d'activer plus de 300 mobilités à travers le Groupe.

2023 a également permis d'améliorer le **processus d'évaluation des talents** dans les domaines suivants :
- renforcer la qualité des plans de succession pour toutes les positions critiques du Groupe, ou alerter lors de l'absence de successeur ;
- développer des dispositifs de rétention pour les membres du One Team avec évaluation de la criticité, des sujets irritants et des plans d'action en termes de rémunération, développement ou exposition du collaborateur ;
- renforcer la définition de la classification des talents selon la performance et le potentiel ;
- renforcer les compétences de la communauté RH pour soutenir et optimiser le processus.

La montée en maturité de l'entreprise sur ce processus s'inscrit dans la durée. Par conséquent, l'amélioration continue en 2024 restera un sujet important, avec plusieurs points d'attention :
- la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels dans des domaines stratégiques tels que les compétences et les emplois liés au digital et à l'intelligence artificielle ;
- déployer le strategic worforce planning pour chaque fonction ;
- renforcer le pipeline pour les postes clés.

FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE

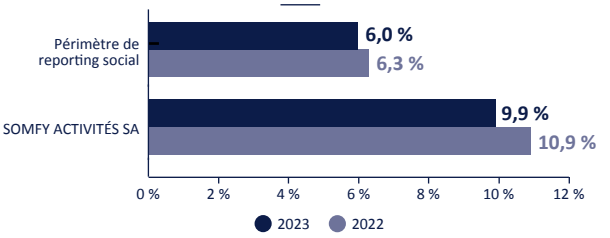
À travers la mobilité interne, SOMFY souhaite promouvoir des parcours professionnels qui permettent le développement des compétences clés spécifiques au Groupe, le doter de talents ayant les compétences dont il a besoin pour les années à venir, notamment pour se préparer à la digitalisation des métiers, et construire un socle commun d'expériences, propice à la collaboration transverse ainsi qu'à l'innovation. SOMFY souhaite aussi par ces actions attirer et fidéliser des collaborateurs, grâce à des parcours de carrière inspirants.

En 2023, la politique de mobilité interne a été revue, pour rappeler que la durée minimale recommandée dans un poste est de trois ans, et qu'une durée maximale de cinq ans est souhaitée. Ces précisions ont permis de fluidifier les mobilités, en mettant en lien les aspirations des collaborateurs avec les besoins du Groupe.

Au travers de sa **politique mobilité interne**, les engagements pris sont les suivants :

- le Groupe s'engage à privilégier les candidatures internes aux recrutements externes dans ses choix de recrutement ;
- le manager favorise la mobilité de ses collaborateurs en considérant avant tout l'intérêt du Groupe et leur développement ;
- une attention particulière sera portée aux candidatures de personnes dont le poste est considéré comme menacé ou sensible/critique dans le but d'accompagner des éventuels changements d'organisation ou d'évolution des métiers ;
- le manager veille à l'organisation et à la réalisation du parcours d'intégration et du plan de développement des compétences du collaborateur pour accompagner sa mobilité ;
- SOMFY s'engage à ce que chaque collaborateur reçoive une information sur les suites données à sa candidature, qu'il soit ou non retenu sur le poste visé. En cas de réponse négative, il est accompagné pour renforcer son plan de développement et ses prochaines étapes de carrière.

Taux de salariés ayant bénéficé d'une promotion ou d'une évolution



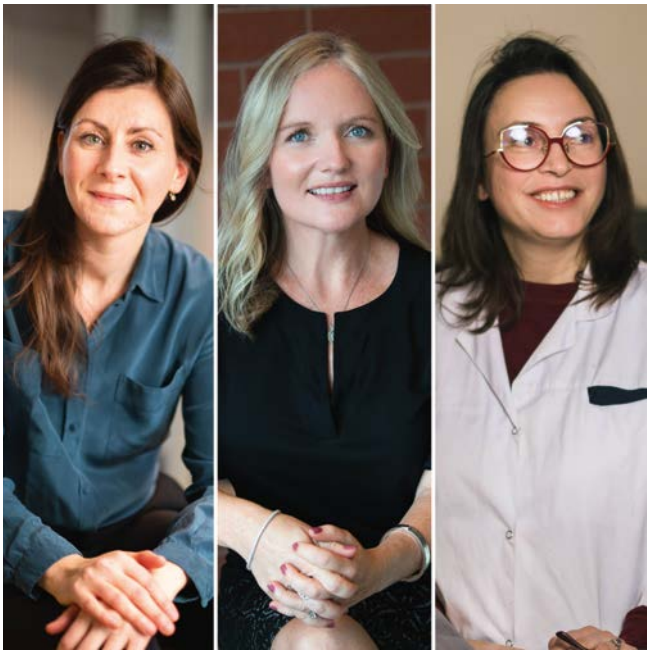
La mobilité pilotée existe dans la politique du Groupe pour répondre à ses enjeux stratégiques, pallier des vacances de postes dans des situations d'urgence et/ou de confidentialité et proposer des postes aux talents identifiés. Initiée par le management, les *Human Resources Business Partners* ou par la Direction du Management des Talents, elle peut avoir lieu dans le cadre d'un plan de développement défini pour le collaborateur ou dans le cadre d'une réorganisation. À titre d'exemple, de nouveaux « postes tremplins » ont été identifiés en 2023. Ce sont des postes sur lesquels le Groupe peut projeter des collaborateurs à fort potentiel, afin qu'ils renforcent leurs compétences de manager et de leader.

INTERNATIONALISER LES ÉQUIPES

L'internationalisation de SOMFY s'est accélérée depuis 2020. De nombreux recrutements sont effectués dans cette perspective, soit en recrutant des personnes de nationalités différentes, soit en donnant à des collaborateurs étrangers des responsabilités au sein des équipes dites « Groupe ». Ces avancées ont été accélérées grâce à l'essor de la politique de *smart working* qui a confirmé la volonté de SOMFY de recruter à l'international, en élargissant par exemple le recours au télétravail, ou en créant un statut de « travailleur à distance ». Cet effort pour mélanger les cultures installe l'anglais comme langue de référence. Cela donne davantage d'opportunités de mobilité aux collaborateurs non-francophones, et rend SOMFY plus attractif. Par ailleurs, une **procédure de gestion de la mobilité internationale** est désormais en place : elle encadre de manière plus fiable l'expatriation ou le détachement de certains collaborateurs, du point de vue juridique, salarial, logement ou transports.

PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION AU SEIN DES ÉQUIPES

RENFORCER L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES



SOMFY place la diversité et l'inclusion au cœur de ses priorités. En effet, le Groupe considère que cette diversité est un **vecteur de performance** et un élément important de sa responsabilité sociétale. Dans ce cadre, l'égalité entre femmes et hommes se renforce à travers de nombreux dispositifs. En 2023, 15 femmes ont par exemple suivi un programme de développement du « Leadership au féminin » (programmes EVE et TREMPLIN), dont les ambitions sont d'accompagner les femmes dans l'affirmation de leur style managérial, de renforcer leur confiance en elles, d'écouter des témoignages inspirants, de sensibiliser contre les préjugés et de créer leur propre réseau d'entraide. Une discussion dédiée à la promotion des femmes est organisée dans chaque Talent Review annuelle. De même, SOMFY veille à identifier le plus de femmes possibles dans ses viviers de Talents pour chaque Fonction.

Dans son processus de recrutement, l'égalité femmes/hommes est également suivie de près : SOMFY s'efforce par exemple d'avoir 50 % de femmes dans les *short lists* de candidats pour chaque poste.

RENOUVELER LES ACCORDS D'ENTREPRISE

La diversité et l'inclusion sont au cœur du projet humain et identifiés comme des leviers majeurs de la performance collective. La question du genre en est un des fondements. SOMFY souhaite parvenir à 40 % de femmes managers à fin 2030 (25 % atteints fin 2023) et aussi généraliser à l'échelle du Groupe les actions déjà mises en place par SOMFY ACTIVITÉS SA.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA

Dans la continuité d'une démarche d'accords d'entreprise engagée dès 2013, la société a renouvelé son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par un accord triennal 2022-2024. Cet accord s'inscrit dans le cadre des actions portées par le Groupe, que ce dernier renforce, adapte et complète au niveau local.

L'accord triennal 2022-2024 pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes recouvre cinq thématiques : le recrutement, la rémunération, la promotion professionnelle, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la santé et la sécurité au travail.

Cet accord fixe deux objectifs de mixité professionnelle dont SOMFY s'est rapproché en 2023 :

- atteindre une part de 33 % de femmes aux positions de « Cadres » au 31 décembre 2024. Ce taux est de 31 % au 31 décembre 2023 ;
- atteindre une part de 30 % de femmes dans des postes de Direction catégorie C3. Ce taux est de 29 % au 31 décembre 2023.

Par ailleurs, en 2023, SOMFY ACTIVITÉS SA a poursuivi la mesure de l'indicateur de la loi Rixain sur la part de femmes dans ses instances dirigeantes. En 2023, la part de femmes représentées dans ces instances est de 28 %. L'objectif fixé à horizon 2026 est d'atteindre au moins 30 %.

Pour assurer le respect de cette politique, la proportion de femmes aux positions d'ingénieurs et de cadres est un critère pour l'attribution d'intéressement et d'actions de performance à long terme aux top managers qui y sont éligibles. L'entreprise s'assure d'un accès égalitaire aux actions de développement et aux évolutions professionnelles. Des moyens spécifiques sont mobilisés pour soutenir la part des femmes dans la catégorie Ingénieurs et Cadres et, chaque année, 25 000 € de financement sont alloués à des actions visant le développement des collaboratrices vers ce type de métiers.

La recherche d'équilibre entre épanouissement professionnel et responsabilités familiales est au cœur des préoccupations. Des mesures ont été prises afin de favoriser la répartition équitable des charges familiales : part patronale des cotisations retraite maintenue en cas de

congé parental d'éducation ; rémunération assurée à 100 % en cas de congé légal de paternité ; acquisition préservée de l'ancienneté par le ou la salarié(e) lors de la prise d'un congé parental (contre 50 % en vertu du Code du Travail actuellement) ; dispositif de Compte Épargne Solidaire aux salariés devant accompagner leur conjoint ou leur ascendant direct gravement malade. Enfin, afin de respecter les équilibres de vie et les charges familiales, l'adaptation du temps de travail est facilitée. Par exemple, les salariés en équipe postée alternante peuvent passer en équipe postée fixe jusqu'au troisième anniversaire de leur(s) enfant(s). Une attention particulière est aussi accordée à l'équilibre des investissements de formation professionnelle entre les genres au sein de la même catégorie de comparaison.
Si la santé et la sécurité au travail de tous les collaborateurs sont une priorité de SOMFY, une attention toute particulière est portée à la santé des collaboratrices.
Des mesures sont notamment financées pour lutter contre les Troubles Musculosquelettiques (TMS). Un budget de 60 000 € annuel a été consacré pendant trois ans au projet « TMS Pro » pour améliorer l'ergonomie des postes de production, majoritairement occupés par des femmes, avec succès. Dans le cadre du nouvel accord triennal, un nouvel investissement de 100 000 € sur la période sera dédié aux postes en logistique afin d'adresser, de façon égalitaire, les problématiques de santé professionnelle spécifiques aux populations masculines de ce site.

	Périmètre de reporting social			SOMFY ACTIVITÉS SA		
	2022	2023	Variation	2022	2023	Variation
Part des femmes dans l'effectif	45,7 %	44,3 %	- 3,0 %	39,3 %	39,2 %	- 0,2 %
√ Part des femmes dans le management	25,8 %	25,3 %	- 1,9 %	32,9 %	33,6 %	2,4 %

La mention √ indique que l'indicateur a été audité en assurance raisonnable.

En 2023, la part des femmes dans les effectifs a été légèrement plus basse qu'en 2022, mais **les objectifs d'égalité restent très clairs pour la Direction de SOMFY.** La part des femmes dans le management s'est accrue pour SOMFY ACTIVITÉS SA.

DÉVELOPPER L'ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Grâce à la diversité et à l'inclusion, les environnements de travail sont plus sûrs, plus épanouissants et plus productifs. SOMFY accueille tous types de diversité, et notamment les personnes en situation de handicap. Savoir accueillir et accepter cette différence fait la richesse et la force du Groupe. Les équipes de SOMFY aux profils variés sont plus performantes et plus innovantes. Le Groupe va donc poursuivre la dynamique de son projet humain et de sa politique handicap, initiés en 2020.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA
Ainsi, un nouvel accord handicap a été signé pour l'entité SOMFY ACTIVITÉS SA afin de renouveler ses engagements pour la période 2023-2025 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et la poursuite de ses objectifs : comprendre le handicap, former les acteurs, recruter différemment, maintenir dans l'emploi, faciliter l'accès aux sites…

En 2023, la société a déployé les dispositifs suivants :
- accord handicap agréé : renouvellement des engagements de 2023 à 2025 ;
- campagnes mensuelles de sensibilisation des salariés ;
- collaboration avec une agence de communication au statut d'entreprise adaptée, spécialisée dans le domaine du handicap ;
- soutien d'un cabinet pour le recrutement de candidats avec une reconnaissance de travailleur handicapé ;
- formations de la communauté RH France et de l'ensemble des managers de la société pour leur permettre de mieux appréhender les actions de recrutement, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi, avec plus de 300 personnes formées à ce jour ;
- actions pour favoriser le maintien dans l'emploi : autorisations d'absence indemnisée de quatre jours par an sur trois ans, aménagements d'horaires, de mission, etc.

En 2023, SOMFY ACTIVITÉS SA a participé aux évènements nationaux ou européens suivants :
- quatrième édition interne de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées avec des actions de sensibilisation aux handicaps invisibles ;
- événement DuoDay (une journée de rencontre et d'immersion en milieu professionnel) avec 14 duos concrétisés, soit cinq de plus qu'en 2022 ;
- forums de recrutement nationaux en version 100 % digital : Hello Handicap, Talents Handicap, qui s'adressent aux demandeurs d'emploi en situation de handicap ;
- RSE & Handicap : partenariats avec la Mission Locale Jeunes et des structures accompagnantes pour favoriser l'inclusion par des immersions professionnelles pour des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle.

SOUTENIR L'EMPLOI DES JEUNES

SOMFY s'attache aussi à favoriser l'emploi des jeunes en multipliant le recours à l'apprentissage, à l'alternance, aux stages et aux VIE. En 2023, plus de 95 jeunes en études ont été accueillis chez SOMFY. Les managers et les équipes RH s'assurent aussi de l'avenir de ces jeunes à la fin de leur contrat *via* des recommandations ou des propositions de postes si leur parcours a donné satisfaction. L'expérience de ces étudiants est capitale.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA

Pour accompagner leur intégration, en 2023 SOMFY ACTIVITÉS SA a développé un programme dédié aux alternants, appelé « 360 Mon alternance » qui propose des temps forts dans l'année pour développer leur employabilité et la convivialité entre jeunes. À titre d'exemples, une matinée d'accueil autour de la Directrice Générale Déléguée en charge des Ressources Humaines a eu lieu à l'automne, ainsi que des parcours découverte des métiers, des visites de sites, une journée carrière, etc.

Le Groupe œuvre en faveur de l'alternance et de la formation professionnelle en proximité avec plusieurs écoles au travers d'initiatives telles que :

- l'élaboration des formations d'avenir *via* le Club des Entreprises de l'Université Savoie Mont-Blanc et, notamment, le parrainage d'une promotion au sein de Polytech Annecy-Chambéry ;
- la présentation des métiers du Groupe sous forme de témoignages de collaboratrices auprès des lycéennes de Cluses pour promouvoir les métiers techniques auprès d'un public féminin ;
- la participation à des événements développant type hackathon au sein de la Chaire Innovation de l'EDHEC ;
- la participation de collaborateurs SOMFY au déploiement de cursus pédagogiques ;
- l'accueil de groupes de collégiens de Cluses pour leur stage de 3^{e} : une semaine pour favoriser la rencontre avec les salariés de SOMFY et la découverte de leurs métiers et environnements de travail ;
- la participation à des événements divers : Semaine de l'Industrie, Des filles dans la technique, COM LES PROS & COM LES PROS COLLÉGIENS, SALON FORMA (rencontres avenirs professionnels) etc.

METTRE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL AU SERVICE DE LA PERFORMANCE DU COLLABORATEUR

DÉVELOPPER DE NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL

GÉNÉRALISER LA POLITIQUE DE *SMART WORKING*

Un projet de *smart working* a été conçu en 2020-2021 visant à déployer de grands principes axés sur le télétravail, le management à distance et le bien-être au travail.
SOMFY accorde une grande attention au bien-être de tous ses collaborateurs et considère que c'est un élément de sa responsabilité sociale et qui conduit à la performance. C'est aussi le reflet de la « symétrie d'attention » avec laquelle SOMFY traite ses collaborateurs et ses clients. Plusieurs *e-learning* ambitieux viennent ou viendront soutenir cette démarche, comme « Gérer les priorités », « Prévenir le burn-out », « Gérer le stress », « Ergonomie à mon poste de travail ».
En 2023, à travers sa politique de *smart working*, SOMFY a encore accéléré la mise en place des initiatives suivantes :

- quatre semaines de travail à distance pour travailler depuis n'importe quel lieu ;
- la généralisation de « Chartes d'équipe » pour faciliter le management et la collaboration des équipes en mode hybride (54 Chartes actives en 2023, certaines nouvellement déployées et d'autres remises à jour) ;
- un atelier pour accompagner les managers dans la prévention des risques psychosociaux a été animé auprès de 157 managers en 2023 ;
- l'insertion d'une deuxième question dans l'entretien de performance sur l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Cet indicateur fait l'objet d'un suivi annuel par le Comité Exécutif dans sa *Balanced Score Card* ;
- SOMFY s'assure, en conformité avec la loi, de promouvoir le lien Nation-Armée, en rendant disponibles les réservistes qui en expriment le souhait ;
- SOMFY s'engage à prendre en compte les difficultés rencontrées par les salariés en situation de proche aidant. Il est en effet prévu, pour faciliter l'adaptation du temps de travail avec les charges familiales relatives à un enfant ou à un proche, le passage temporaire en équipe fixe pour les salariés soumis à un régime d'équipe alternante. Ce dispositif permet au salarié de maintenir son activité professionnelle et ainsi sa rémunération, tout en bénéficiant d'une adaptation de son temps de travail lui permettant ainsi d'aborder plus sereinement son rôle de proche aidant.

Un grand nombre de ces initiatives ont été conçues avec le soutien des *Human Resources Business Partners* afin de définir les modes appropriés d'organisation du travail et de collaboration au sein des équipes.

ASSURER LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

DÉVELOPPER LES POLITIQUES DE PRÉVENTION SANTÉ ET SÉCURITÉ

SOMFY place au premier rang de ses préoccupations la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale de ses collaborateurs. Cela recouvre, selon le type d'activité exercée, le risque d'accident du travail et le risque de maladies professionnelles dont les risques psychosociaux.
La politique Santé & Sécurité du Groupe donne une place majeure aux collaborateurs. Elle insiste sur l'état d'esprit individuel et collectif défini comme indispensable pour cibler la réduction des risques et l'élimination des incidents et accidents du travail.
Cette politique s'appuie sur des standards et des outils déployés dans l'ensemble du Groupe en tenant compte du contexte et des spécificités de chaque site.
La démarche de management de la Santé & Sécurité au travail permet de répondre à ces objectifs et est basée sur quatre principes fondamentaux : le leadership et la responsabilité individuelle, l'approche préventive, la conscience des risques et l'amélioration continue.

Un plan d'excellence triennal ambitieux est mis en œuvre pour **développer la culture Santé & Sécurité** en visant Zéro Accident.
Parmi les **réalisations majeures** de 2023 contribuant à **assurer un environnement de travail sûr et sain** et **prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles :**

- **gouvernance** de la Santé & Sécurité dans l'entreprise *via* un Comité de Pilotage trimestriel impliquant l'ensemble des fonctions et le Comité « Compliance Safety In Sites » ;
- animation du **réseau des Animateurs et Contacts Santé & Sécurité** des entités du Groupe, *via* des réunions d'échange mensuelles ou trimestrielles, et des groupes de travail ;
- organisation du premier **SOMFY SAFETY DAY** le 28 avril 2023 à l'occasion de la Journée Mondiale pour la Santé et Sécurité au Travail, organisation par le Groupe d'une conférence de la navigatrice Anne Quéméré sur le thème de la « conscience et de la prévention des risques », organisation dans les entités du Groupe d'animations et ateliers divers pour mobiliser les salariés sur le thème de la santé et de la sécurité au travail ;
- **campagnes de communication mensuelles** sur les dix thèmes de prévention des risques inclus dans les Règles d'Or Santé & Sécurité du Groupe (*Golden Rules*) ;
- développement de **modules de formation** (*e-learning*) ciblant l'ensemble des collaborateurs (y compris les nouveaux salariés *via* la démarche de « *Global Onboarding* ») :
  - Connaissance des Règles d'Or Santé & Sécurité du Groupe (*Golden Rules*),
  - Santé & Sécurité en télétravail (*smart working*) ;
- création et déploiement de **standards Santé & Sécurité** contribuant à la construction d'un système de management Groupe conforme aux principes de l'ISO 45001 (procédures, instructions etc.) et ciblant les risques opérationnels majeurs pour l'entreprise. Par exemple : Gestion des formations Santé & Sécurité, Gestion des entreprises extérieures, Consignation des équipements, Utilisation de nacelles élévatrices, Sécurité des racks de stockage etc.

Dans le cadre de la feuille de route 2030, il a été décidé de se focaliser sur le taux de fréquence des accidents du travail ayant induit *a minima* un jour d'arrêt de travail sur les sites industriels et logistiques, et pour les salariés SOMFY uniquement. Il s'agit des activités les plus accidentogènes, demandant par conséquent le plus d'attention.
Cependant, pour le déploiement de la politique Groupe Santé & Sécurité, le périmètre prend en compte l'ensemble des sites SOMFY quels que soient l'activité ou le pays. D'autres indicateurs de pilotage et de performance sont suivis, comme le taux de gravité.

	Périmètre de reporting santé & sécurité			**Sites industriels et logistiques**			**SOMFY ACTIVITÉS SA**		
	2022	**2023**	**Variation**	**2022**	**2023**	**Variation**	**2022**	**2023**	**Variation**
Taux de fréquence avec arrêt	2,70	2,84	5,2 %	3,35	3,80	13,4 %	4,57	4,69	2,6 %
Taux de gravité	0,14	0,15	7,1 %	0,23	0,29	26,1 %	0,16	0,32	100,0 %

Une différence de maturité est observée entre les entités en matière de gestion des questions de santé et sécurité. Certaines progressent plus rapidement que d'autres. D'expérience, les effets des plans d'actions pourront s'observer sur du moyen et long terme. Globalement, la tendance des indicateurs incluant le personnel intérimaire s'améliore de façon continue depuis 2020.

RENFORCER L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

EMBARQUER LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Chaque nouvel arrivant dans le Groupe, sur un nouveau site ou dans un nouveau métier, bénéficie d'un **programme d'intégration** : l'*onboarding*. Il permet au collaborateur de mieux connaître :

- SOMFY, ses clients, ses produits, son implantation ;
- le métier qu'il rejoint, et les manières de travailler ;
- le site sur lequel il va travailler ;
- les sites distants *via* des visites virtuelles.

En 2023, 326 personnes ont été inscrites à ce programme d'*onboarding* anglophone en ligne (232 en 2022). En 2024, cet *onboarding* sera accessible dans cinq langues (français, polonais, italien, chinois, allemand).

CULTIVER L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

AGIR SELON LES RÉSULTATS DU SOMFYSCOPE

Tous les deux ans, une enquête d'engagement est conduite à l'échelle du Groupe. L'édition réalisée fin 2022 avait réuni un taux de participation de 89 % (contre 78 % en 2020) et révélé un taux d'engagement de 7,3/10 (contre 7,6/10 en 2020). La prochaine édition aura lieu au dernier trimestre 2024.

DÉVELOPPER LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ET LES ACTIONS DE LA FONDATION SOMFY

SOMFY œuvre à mettre les compétences de ses collaborateurs, développées individuellement et collectivement, au service du bien commun grâce à des projets d'intérêt général porteurs de sens.

Levier important de l'engagement des collaborateurs, la Fondation d'Entreprise SOMFY soutient financièrement mais aussi par un **mécénat de compétences** des associations et des acteurs de terrain qui cherchent à donner des conditions de vie dignes à chacun, notamment en favorisant l'accès à un logement décent et durable, à une intégration sociale de meilleure qualité ou à un environnement plus sain. Afin d'apporter des réponses à ces enjeux, la Fondation d'Entreprise SOMFY s'engage sur des projets concrets à travers deux leviers d'action :

- un soutien financier ;
- un soutien humain grâce à l'engagement solidaire des collaborateurs.

Coordonner ces deux leviers d'action est essentiel pour apporter une aide au plus près des besoins des acteurs du monde associatif.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA
La société a mis en place un dispositif permettant aux salariés d'utiliser jusqu'à trois journées de travail dans le cadre de missions proposées par la Fondation, qui est en cours de déploiement à toutes les entités situées en France. En 2023, 569 journées solidaires de mécénat de compétences, en équivalent temps plein, ont ainsi bénéficié à des associations françaises (contre 409 en 2022).

L'engouement des collaborateurs pour les actions *pro bono* d'intérêt général portées par la Fondation est encouragé par la Direction et par les managers. En 2023, 119 missions ont été réalisées auprès d'associations et d'organisations non gouvernementales (84 en 2022), mobilisant 656 salariés (470 en 2022) dont 136 collaborateurs internationaux et 520 en France, soit **10,3 % des effectifs du Groupe** répartis sur une quinzaine de filiales et 26 % des effectifs en France.
À l'international, les filiales sont pareillement encouragées à mettre en œuvre des actions de solidarité engageant les salariés. Cette mobilisation a représenté 121 journées solidaires en 2023, contre 106 en 2022, soit une très belle progression.

PROSPERITY

Développer un modèle centré sur ses clients 36

Développer une relation de confiance
Innover avec et pour les clients
Développer la proximité avec les clients

Mettre en pratique l'éthique des affaires 38

Promouvoir la Charte Éthique du Groupe
Respecter les droits des personnes
Prévenir la corruption
Assurer une compétition loyale
Protéger les données personnelles
Lutter contre l'évasion fiscale

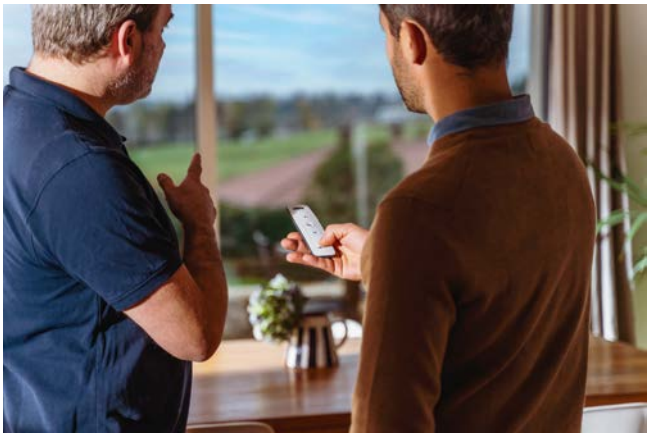
Grandir avec les écosystèmes du Groupe 41

Développer l'écosystème business
Développer les écosystèmes locaux

DÉVELOPPER UN MODÈLE CENTRÉ SUR SES CLIENTS

DÉVELOPPER UNE RELATION DE CONFIANCE

Les clients s'orientent désormais vers une consommation utile et durable en limitant les impacts environnementaux et en favorisant le local. Aujourd'hui, proposer un produit de qualité ne suffit plus. Il faut placer le client au centre de toutes les préoccupations de l'entreprise et lui offrir une expérience irréprochable de bout en bout. SOMFY a engagé cette démarche.
*« La **Customer Centricity**, c'est penser avant tout au client, prendre chaque décision en ayant le client à l'esprit, le mettre au centre de tout ».* La finalité de cette approche, c'est la satisfaction client. Un client satisfait est un client loyal et un ambassadeur potentiel de SOMFY sur des marchés de plus en plus concurrentiels où l'exigence est forte. Reflet de cette volonté, SOMFY a renommé en 2020 sa Direction « Qualité » en Direction « **Customer Satisfaction & Quality** ».
SOMFY a mis en place d'une part une structure pour capter, écouter et faire participer les clients avec une animation de communautés, et d'autre part une culture développant l'innovation et la flexibilité pour répondre et réagir vite aux évolutions des besoins.
Dans l'objectif de placer les clients au centre, de mieux comprendre leurs attentes et leurs insatisfactions, SOMFY a mis en place des forums et des enquêtes. C'est l'objectif de la plateforme communautaire « My SOMFY Lab » qui rassemble SOMFY et des internautes pour imaginer ensemble les futurs produits et services de la maison de demain.



En 2023, 12 892 interactions ont eu lieu avec 8 881 clients (consommateurs et professionnels de tous pays), sur un total de 72 enquêtes menées. Par rapport à l'année précédente, cinq fois plus d'interactions ont eu lieu avec les clients professionnels, ce qui permet de mieux connaitre les attentes des partenaires privilégiés du Groupe.
Les échanges ont notamment permis de mieux comprendre les expériences vécues lors de l'acquisition de solutions SOMFY, que celle-ci ait eu lieu en magasin, en ligne ou par le biais d'un professionnel. Les équipes SOMFY ont aussi rencontré des consommateurs lors de visites à domicile ou d'échanges à distance. Cela a permis de cerner leurs besoins et attentes au quotidien, et à chaque étape de leur vie. Ces rencontres ont aidé à faire évoluer les solutions de motorisation de rideaux, de fenêtres intelligentes, de produits écoconçus, et à imaginer les futurs services.

La satisfaction clients est mesurée de plusieurs façons complémentaires :

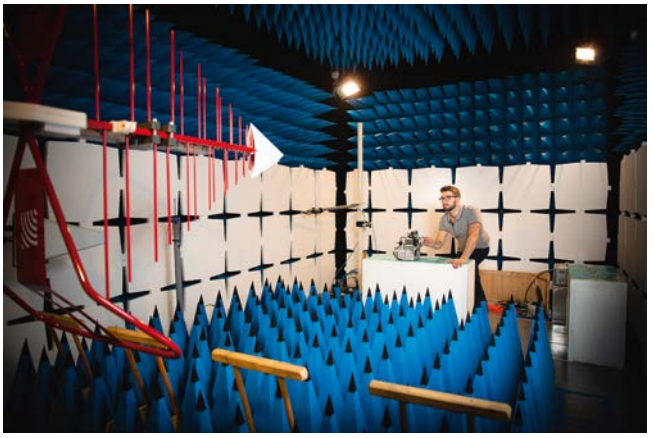
- **des enquêtes de satisfaction globale** réalisées tous les deux ans. L'objectif est d'évaluer les tendances de fond et d'orienter les pistes d'amélioration. Les résultats sont de deux ordres :
  - la mesure de la recommandation de SOMFY par les clients : l'enquête menée en 2021 s'inscrivait dans un contexte exceptionnel dû à la crise sanitaire et avait intégré les clients finaux dans le panel. Avec ce périmètre élargi et cette situation inédite, le CNPS (Customer Net Promoter Score), qui évalue la loyauté des clients, avait reculé de 22 points pour s'établir à 45,4,
  - la mesure de la satisfaction globale des clients qui a montré un résultat satisfaisant de 79,7 % en 2021.

  La prochaine enquête aura lieu en 2024.

  L'analyse des remontées clients a permis à SOMFY d'identifier trois axes de travail prioritaires : la capacité à gérer les lancements produits, la facilité à joindre le support technique et la clarté de la documentation ;
- **des enquêtes de satisfaction en continu** au travers d'un outil de CRM. Utilisé par les filiales de distribution, il intègre une mesure instantanée de la satisfaction client (CSAT). Des KPIs opérationnels ainsi que des objectifs sont définis. Les résultats, par segment client, font l'objet d'analyses et de plans d'action localisés permettant d'améliorer la satisfaction client dans chaque pays ;
- **une mesure de la satisfaction liée à l'expérience digitale** (la navigation sur les sites, le processus d'achat en ligne et tout ce qui se rapporte à la satisfaction sur les réseaux sociaux). Il est en effet important de prendre en compte l'hybridation des canaux et de les traiter de manière adéquate.

INNOVER AVEC ET POUR LES CLIENTS

Guidé par sa vision « Inspiring a better way of living accessible to all », SOMFY innove par ses produits et services, prioritairement dans les domaines de la motorisation et sur ses territoires clés de vente. Au-delà des services rendus, ces innovations sont respectueuses de l'environnement, dotées d'un très haut niveau de qualité et capitalisent sur la connectivité.



Dans le but d'apporter aux clients des innovations pertinentes, les offres développées par SOMFY répondent à cinq critères :

- **durabilité :** les produits et services sont respectueux de l'environnement et bénéficient d'une durée de vie allongée ;
- **simplicité :** SOMFY gère la complexité de la technologie, ce qui lui permet de proposer des offres ergonomiques, intuitives et simples à installer ;
- **accessibilité :** ses offres à un prix juste et raisonnable créent de la valeur pour chacun des maillons de la chaîne de valeur ;
- **« service-ready » :** ses produits s'appuient sur la connectivité pour permettre aux clients et à ses partenaires de tirer le meilleur parti de la digitalisation ;
- **discrétion :** le design des offres s'intègre dans des décorations variées et le niveau de bruit est réduit pour le confort des utilisateurs.

En parallèle de ses innovations cœur de métier, SOMFY offre des produits complémentaires comme les serrures connectées ou les motorisations de volets battants, permettant de proposer aux consommateurs des solutions complètes qui s'adaptent à plusieurs modes de vie.

L'innovation peut aussi être partenariale *via* le développement de produits, de conditionnements spécifiques, ou le co-développement de solutions complètes. La motorisation de fenêtre coulissante, réalisée avec le groupe Liébot, en est un parfait exemple.

Lorsqu'elles débouchent sur de nouvelles solutions techniques, ces innovations font l'objet de demandes de brevets ou d'autres titres de propriété industrielle. SOMFY est respectueux des droits de tiers, et entend faire respecter la propriété intellectuelle couvrant ses produits ou ceux issus de partenariats. Ceci garantit aux clients une origine des produits claire et un niveau de qualité exigeant.

DÉVELOPPER LA PROXIMITÉ AVEC LES CLIENTS

Soucieux de répondre au mieux aux besoins de ses clients, Somfy cherche à favoriser les échanges avec son écosystème et à développer des programmes adaptés à chaque typologie de client.

Ainsi, une série de partenariats a été mise en place :

- le **Réseau Expert** regroupe **4 000 installateurs de produits Somfy dans 24 pays** qui bénéficient d'un accompagnement et de services spécifiques. En tant qu'ambassadeurs, ils participent à la gouvernance de ce réseau et contribuent aux orientations des activités de l'entreprise, ce qui permet en retour à Somfy de rester en phase avec les besoins du marché ;
- le **partenariat « Powered by Somfy »** regroupe des fabricants de protections solaires qui motorisent leurs produits avec des moteurs Somfy.

Somfy est également un promoteur de l'interopérabilité des systèmes connectés à travers son programme So Open. Le Groupe participe à plusieurs initiatives :

- l'intégration directe de protocoles tiers dans TaHoma, ou des protocoles Somfy dans les systèmes de partenaires ;
- la mise à disposition d'API auprès d'industriels qui le souhaitent, ce qui leur permet l'accès au pilotage des produits connectés Somfy à travers le *cloud* ;
- un programme à plus long terme, en tant qu'acteur de l'alliance « Open Connectivity Standard » qui définit et maintient les protocoles Zigbee et Matter.

Ainsi, Somfy dialogue avec tous ses clients pour adapter ses produits et services aux besoins de chacun et anticipe les besoins futurs d'un monde toujours plus connecté.

METTRE EN PRATIQUE L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

PROMOUVOIR LA CHARTE ÉTHIQUE DU GROUPE

SOMFY possède depuis 2015 une **Charte Éthique** qui constitue une référence pour les comportements individuels et collectifs. Mis à jour en 2021, ce document est un cadre qui guide les collaborateurs dans leurs actions quotidiennes et dans leurs prises de décision. Cette Charte est remise systématiquement à tout collaborateur qui rejoint le Groupe et est disponible sur le site internet, comme dans l'intranet du Groupe, en 23 langues.
Le Comité Éthique, soutenu par le Comité d'Audit et des Risques et la Direction Générale, assure une vision collégiale de l'éthique et veille à l'application des principes décrits dans la Charte.
Depuis 2022, **un module *e-learning*** est rendu obligatoire pour toutes les personnes connectées et les nouveaux arrivants, dans l'objectif de rappeler l'importance de l'éthique et d'en faire un sujet ouvert et connu de tous. Ce module a été suivi par 90,3 % des personnes ciblées en 2023. Ce taux était de 81,1 % en 2022.
Un **dispositif d'alerte** est également en place, notamment *via* une plateforme accessible facilement par un QR code, permettant le signalement de tout comportement contraire à la Charte Éthique, de manière confidentielle et sécurisée. Une procédure spécifique, formalisée en 23 langues, présente ce dispositif et les conditions de son utilisation.
L'indicateur retenu pour suivre la performance du dispositif éthique est le nombre d'alertes éthiques remontées auprès de son Comité : il est de 12 en 2023 (contre 15 en 2022 et 11 en 2021). Ce chiffre reste stable sur les trois dernières années. Sur les 12 alertes reçues, 8 sont closes au 31 décembre 2023.
Depuis 2021, un nouvel indicateur est calculé : le taux de salariés connectés ayant suivi au moins une formation liée aux sujets éthique et compliance sur les deux dernières années. Au 31 décembre 2023, cet indicateur est de 83,1 %, sur l'ensemble des salariés connectés présents dans le Groupe à cette date, soit 3 595 personnes (contre 86,4 % et 3 843 personnes en 2022). L'objectif est de maintenir un nombre constant de collaborateurs formés autour de 3 000 pour s'assurer d'une mise à jour régulière des connaissances de ce public.
En 2023, deux nouveaux modules ont été déployés, l'un concernant la prévention de la corruption, l'autre concernant les conflits d'intérêts.

RESPECTER LES DROITS DES PERSONNES

L'approche du Groupe en matière de droits humains s'articule autour de trois principes :
- respecter et appliquer pleinement la loi des pays dans lesquels il est présent ;
- soutenir et promouvoir les droits humains sur tous ses sites opérationnels et dans toutes ses filiales ;
- soutenir les droits humains au-delà de ses propres opérations et valoriser son vaste réseau de partenaires et de parties prenantes pour promouvoir la mise en œuvre d'actions visant à assurer le respect des droits humains.

Le Groupe adhère aux principes et aux lignes directrices suivants :
- la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- les principes internationaux en matière de droits humains inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, qui définit une norme commune pour tous les types d'organisation ;
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui formulent des recommandations pour les entreprises, y compris en matière de droits humains.

Depuis 2021, SOMFY a notamment décidé d'adhérer au Global Compact de l'ONU.
Les actions mentionnées plus haut ou plus loin illustrent l'engagement de SOMFY à promouvoir la diversité et l'inclusion, les conditions de travail décentes en termes de santé et de sécurité, la protection des données personnelles, et le développement des compétences. Au-delà, SOMFY continue à s'engager pour être exemplaire sur l'ensemble des droits humains.

En 2023, SOMFY a formalisé et diffusé en interne une **politique sur les Droits Humains** pour rappeler qu'en tant qu'entreprise responsable, le Groupe prend les mesures nécessaires pour identifier et gérer toute incidence négative, potentielle ou existante, liée à ses activités et à ses relations commerciales.
Des actions de communication ciblées sont régulièrement menées pour sensibiliser les collaborateurs à d'autres droits fondamentaux comme ceux concernant le travail des enfants ou le travail forcé.
Des processus internes sont également en place pour veiller à :
- ce que les collaborateurs travaillent selon un emploi du temps qui respecte les horaires légaux et les dispositions juridiques concernant les périodes de repos et de congé, et qu'ils aient la possibilité d'avoir un bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- verser aux collaborateurs une rémunération juste aux vues de leur profil, de leurs compétences et de leurs qualifications ;
- refuser une situation d'inégalité potentielle basée sur une caractéristique personnelle d'un collaborateur, au travail ou lors de son embauche ;
- faire signer aux fournisseurs du Groupe une annexe contractuelle concernant leurs obligations en matière de respect du droit du travail et des droits humains.

Enfin, le dispositif d'alerte éthique est aussi à la disposition des collaborateurs pour faire remonter auprès du Comité Éthique du Groupe tout fait contraire aux droits des personnes, qu'il s'agisse de harcèlement, de discrimination ou de tout autre non-respect. En 2023, six alertes ont été traitées sur ces sujets, dont deux non recevables. Les autres ont fait l'objet de sanctions ou de plans de remédiation.

PRÉVENIR LA CORRUPTION

En complément de la Charte Éthique du Groupe et suite à la promulgation de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, SOMFY a défini sa **politique anti-corruption**, disponible sur le site internet du Groupe, et a mis en place un programme anti-corruption.

Le Groupe a ainsi formalisé une cartographie dédiée à l'analyse des risques de corruption dans chacune de ses zones géographiques, en fonction de ses activités. Cette cartographie est mise à jour régulièrement.

Un ***e-learning*** est déployé depuis 2019 auprès de l'ensemble des salariés du Groupe (hors ouvriers, et hors sociétés mises en équivalence) en 22 langues pour sensibiliser aux principes de base de l'anti-corruption. Un deuxième *e-learning* a été lancé mi 2023 afin de rafraîchir et valider les connaissances de chacun sur ce sujet. Ces deux modules sont obligatoires. Au 31 décembre 2023, 90 % des personnes ciblées ont suivi ce module. Par ailleurs, des **formations présentielles** sont déployées pour les salariés considérés comme les plus exposés.

Des **contrôles comptables** sont implémentés pour détecter d'éventuels faits frauduleux. Ils sont assurés par les opérationnels, l'équipe Conformité et l'Audit Interne. **L'évaluation des tiers**, quant à elle, se poursuit sur la base de la stratégie définie, à l'aide d'une plateforme dédiée.

ASSURER UNE COMPÉTITION LOYALE

La conformité du Groupe aux règles régissant la concurrence est une priorité. Depuis 2022, le Groupe a diffusé largement sa **Charte de conformité au droit de la concurrence** auprès de chacun de ses collaborateurs, lesquels se sont engagés à son respect en la signant.

Le Groupe a également entrepris une large campagne de **sensibilisation** des collaborateurs concernés par ces enjeux en leur dispensant des formations dédiées en présentiel et distanciel. Des fiches thématiques et digitalisées sont mises à disposition de chacun, et des modules de *e-learning* en mode immersif sont obligatoires pour certaines populations ciblées et prioritaires.
Enfin, un processus de détection et de remontées d'**alertes** sur ce sujet est mis en place.

PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES

Depuis 2018, SOMFY s'est activement engagé à la mise en conformité du Groupe avec la réglementation en vigueur applicable au traitement de données personnelles et, en particulier, le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).
Dans le cadre du devoir d'information et de transparence prévu par le RGPD, le Groupe s'est doté de **politiques de protection des données** : l'une à l'attention des collaborateurs, l'autre à l'attention des clients, partenaires et consommateurs. La politique de protection des données à destination des collaborateurs s'applique au niveau mondial, au-delà du périmètre européen, afin d'assurer un niveau de protection équivalent à tous les collaborateurs quelle que soit leur localisation.

Une politique de Sécurité du Système d'Information a été formalisée et déployée afin de structurer la gouvernance et définir le rôle de chacun dans la sécurité du système d'information de SOMFY. Elle est portée par la Direction Générale et déclinée de manière transverse par le Responsable de la Sécurité du Système d'Information (RSSI) Groupe. Elle couvre l'ensemble des actifs informationnels : informatiques, industriels et produits.
Le Groupe a nommé un *Data Protection Officer* (DPO) chargé de la veille en matière de protection des données et du déploiement de la feuille de route. Il s'appuie sur un réseau de référents RGPD, les *Privacy champions*, et sur un Comité de pilotage global (*GDPR Steering Committee*) qui se réunit tous les trimestres. Au niveau européen, des Comités de pilotage locaux (par *Business Area*) se réunissent plusieurs fois par an.

Depuis 2019, les collaborateurs européens de SOMFY (hors production) suivent une formation *e-learning* obligatoire. En 2023, 54 % des nouveaux arrivants ont suivi cette formation avec succès. Un module de formation spécifiquement adressé à la population RH de SOMFY a également été initié en octobre 2022. Cette formation est obligatoire pour toute la communauté RH en Europe.
La gestion des incidents RGPD est intégrée dans le processus unique de gestion des incidents informatiques, afin d'identifier, de tracer et de gérer les incidents RGPD dès leur signalement. Si les opérateurs de premier niveau identifient une potentielle violation de données ou de sécurité informatique, ils escaladent le ticket vers l'équipe de sécurité informatique qui procède alors à sa qualification effective *via* une analyse objective et experte.

Par ailleurs, la **sécurité informatique** a été renforcée :

- filtrage de la messagerie et des accès Internet avec des technologies d'apprentissage machine et de « bac à sable » ;
- mise en place d'un *Security Operations Center* (SOC) externalisé pour renforcer la capacité des équipes internes de sécurité informatique ;
- souscription à un service de *Cyber Threat Intelligence* (CTI) permettant de détecter d'éventuelles fuites d'informations ou d'anticiper d'éventuelles attaques ;
- audits organisationnels ou techniques, ou encore tests d'intrusion, régulièrement menés par des tiers accrédités et indépendants sur différents périmètres du système d'information.

Enfin, SOMFY a lancé en 2021 un programme global de sensibilisation et de formation à la cybersécurité (« Cyber 360 »), visant à renforcer la perception par l'ensemble des collaborateurs des risques et des enjeux de sécurité informatique et à ancrer les bons réflexes. Ce programme va se poursuivre sur plusieurs années avec un complément de contenu et des questionnaires d'évaluation. En 2023, les modules *e-learning* déjà existants, relatifs à la sécurité de l'information, ont été suivis par 409 personnes supplémentaires.

LUTTER CONTRE L'ÉVASION FISCALE

SOMFY s'engage à respecter aussi bien la lettre que l'esprit de la loi sur tous les territoires où il exerce une activité. Il aspire à des relations franches et transparentes avec toutes les administrations fiscales, veille à clarifier toutes les incertitudes et à résoudre tous les litiges en temps et en heure. Au-delà de la simple conformité aux réglementations fiscales en vigueur, la vision portée par le Groupe est d'établir des normes élevées qui favorisent une collaboration fructueuse avec les autorités fiscales, contribuant ainsi à la prospérité économique globale. SOMFY estime donc s'acquitter de sa juste part d'impôts dans les pays où il exerce.

Le Groupe s'attache notamment à mener les actions suivantes dans le cadre de la transparence fiscale et de la lutte contre l'évasion fiscale :

- participer aux différents reporting obligatoires tels que le *Country By Country Report* déposé en France pour l'ensemble des filiales du Groupe ;
- suivre la conformité des transactions intragroupe avec les principes de pleine concurrence et les actions édictées par l'OCDE concernant l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS).

GRANDIR AVEC LES ÉCOSYSTÈMES DU GROUPE

DÉVELOPPER L'ÉCOSYSTÈME *BUSINESS*

AGIR POSITIVEMENT SUR L'ÉCOSYSTÈME

SOMFY achetant l'ensemble des composants qui constituent ses produits, les relations avec ses fournisseurs sont clés. Le Groupe va plus loin, porté par la conviction que son Département Achats peut agir positivement sur l'écosystème.

FAVORISER L'ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS

Le Département Achats favorise l'engagement de chacun des fournisseurs. Cet engagement est inscrit dans la politique Achats Responsables. En 2023, le Groupe a édité son **nouveau Code de Conduite** qu'il a diffusé à ses principaux fournisseurs. Ce Code de Conduite incarne les valeurs fondamentales du Groupe et énonce clairement les attentes envers les partenaires commerciaux. Ceci, en totale cohérence avec les principes appliqués sur le reste de la chaîne de valeur.

100%

des nouveaux fournisseurs ont signé la charte Achats Responsables

Les contrats définissant les relations entre le Groupe et ses partenaires incluent les engagements des fournisseurs de SOMFY quant à leur responsabilité sociale et environnementale, en matière de droits de l'Homme, d'emploi, d'environnement, de loyauté des pratiques et d'anti-corruption. Les attendus sont partagés dès la phase de qualification. 63 fournisseurs ont signé cette Charte, dont **100 % des nouveaux fournisseurs**, ce qui est en ligne avec l'objectif 2030. En 2022, 58 fournisseurs avaient signé cette Charte dont 100 % des nouveaux fournisseurs.

En 2023, le Département Achats a organisé le premier « *E-Supplier Day* » avec les 191 fournisseurs majeurs du Groupe. Après avoir présenté le plan stratégique du Groupe, le Département Achats a souhaité renforcer l'engagement de ses principaux fournisseurs en partageant les valeurs incarnées par SOMFY et la feuille de route commune en matière de performance, résilience, développement durable, offres produit, innovation et digitalisation.

À l'issue de ce premier « *E-Supplier Day* », une enquête a été réalisée pour mieux comprendre comment SOMFY est perçu par ses fournisseurs sur neuf thèmes dont la RSE. Le taux de participation élevé et la qualité des retours ont permis de construire un plan d'action ciblé afin de renforcer la collaboration et l'engagement des fournisseurs du Groupe. La qualité de la relation, dénommée « *relation impact index* », a été mesurée à 2,83 sur 5. Les enquêtes prévues annuellement permettront de mesurer l'impact des actions engagées, de nourrir la relation sur le long terme pour un bénéfice mutuel. Le résultat et le plan d'action ont été communiqués aux fournisseurs invités.

Les fournisseurs ayant un rôle essentiel dans la chaîne de valeur de SOMFY, le Département Achats a également organisé en 2023 un « *Supplier Innovation Day* » en lançant un appel à candidatures auprès d'une sélection de fournisseurs couvrant différentes technologies. Les fournisseurs ont présenté, durant une journée, sous forme d'ateliers dans le R&D Center de SOMFY, leurs capacités et potentiels en matière d'innovation technologique et de développement durable. Les échanges avec les équipes Achats, de la R&D et du Développement Durable ont été nombreux et fructueux.

CONVICTION ET COMPÉTENCES RENFORCÉES

L'Académie Achats créée en 2022 permet de renforcer la culture commune au sein de la communauté Achats du Groupe. L'*onboarding* déployé à tous les acheteurs quelle que soit leur ancienneté, réaffirme les convictions et valeurs que chaque acheteur doit incarner. Agir positivement pour l'écosystème fournisseurs est au cœur de l'action des Achats SOMFY. Tous les jours, chaque acheteur porte cette ambition auprès des fournisseurs. La Direction Excellence développe également les compétences des acheteurs sur les sujets RSE. L'*onboarding* Achats comporte un chapitre consacré aux Achats Responsables ; il rappelle aussi l'éthique des affaires à travers des mises en situation. À fin 2023, l'ensemble de la communauté Achats a été formée et tout nouvel arrivant a bénéficié de cette formation. En 2022, 96 % de la communauté Achats avait été formée.

PROXIMITÉ

51 % des fournisseurs sont situés à moins de 500 kilomètres d'un site d'assemblage en 2023. En 2022, 54 % des achats répondaient à ce critère.

51%

des fournisseurs situés à moins de 500 km des sites d'assemblage

En 2023, l'indicateur a été impacté par le démarrage de nouveaux produits qui sont dans une première phase d'industrialisation. L'indicateur intègre depuis 2022 les sites de Rumilly (France) et Nanxun (Chine). Seul le site de BFT (Italie) n'est pas inclus. En 2021, 44 % des achats répondaient à ce critère sur un périmètre restreint (hors sites de Rumilly et Nanxun).

SE MONTRER RESPONSABLE DE L'AVENIR DES ÉCOSYSTÈMES

—

RELATIONS LONG TERME

Le Département Achats de SOMFY est convaincu qu'il doit agir dans le cadre d'une relation long terme avec les fournisseurs du Groupe.
Les **revues de performance** et **revues stratégiques** permettent à SOMFY et à ses fournisseurs de s'aligner et d'identifier les axes d'amélioration. Elles permettent à chacun de tirer bénéfice de la relation. Ces revues sont réalisées de manière régulière.

RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE DE LA *SUPPLY CHAIN* SOMFY – FAVORISER LES SOLUTIONS BAS CARBONE

La conformité est depuis de longues années au cœur de l'activité du Département Achats auprès des fournisseurs à travers le respect des directives et réglementations suivantes : Conflict Minerals, REACH, RoHS, PoP. Chaque année, des campagnes sont lancées pour valider la conformité des produits achetés, selon les dernières réglementations en vigueur.
En ligne avec les objectifs mentionnés dans le paragraphe « Planet » pour réduire l'empreinte carbone de la *supply chain* de SOMFY, le choix des fournisseurs intègre désormais des critères de développement durable. L'empreinte carbone des produits proposés, ainsi que la démarche développement durable des fournisseurs partenaires, sont ainsi prises en compte dans la sélection. Le Département Achats de SOMFY s'est doté en 2022 d'un outil d'évaluation de l'empreinte carbone pour tout approvisionnement.

FAVORISER LA RÉSILIENCE DES ÉCOSYSTÈMES

—

SUIVI DES RISQUES FOURNISSEURS

Parce que le Groupe est convaincu que la résilience de sa *supply chain* est clé pour garantir une croissance durable, le Département Achats a mis en place une **gestion renforcée des risques fournisseurs** :

- la couverture a été élargie en 2023 pour atteindre 169 fournisseurs évalués selon la matrice d'analyse de risques. 141 fournisseurs avaient été évalués en 2022 ; ils étaient 76 en 2021 et 49 en 2020 ;
- l'évaluation des risques est réalisée avec une cotation revue tous les trois mois ;
- la gouvernance a été renforcée tout comme le pilotage des plans d'action.

PARTAGE DE BONNES PRATIQUES

SOMFY favorise le partage des bonnes pratiques issues du Groupe et de ses fournisseurs.
À titre d'exemple, les nouveaux fournisseurs partagent leur plan de sécurisation lors du processus de qualification par SOMFY.
SOMFY et ses fournisseurs ont également des sessions de travail autour de la sécurisation de certaines gammes stratégiques pour renforcer la résilience commune.

DÉVELOPPER LES ÉCOSYSTÈMES LOCAUX

PARTAGER LA VALEUR CRÉÉE AVEC LES COMMUNAUTÉS ET LES ÉCOSYSTÈMES LOCAUX

—

À travers ses interactions avec ses parties prenantes locales, SOMFY remplit son rôle citoyen en s'efforçant de rendre à l'écosystème local une part des fruits de sa croissance. Le partage de cette valeur créée s'exerce par l'activation de plusieurs leviers : l'inclusion et l'égalité des chances, le développement par le sport, et la lutte pour un habitat digne et sain.

Focus SOMFY ACTIVITÉS SA

En cohérence avec ses valeurs et sa politique de développement durable, SOMFY ACTIVITÉS SA œuvre pour l'intérêt général *via* sa participation aux actions du Club « Les Entreprises s'engagent » de Haute-Savoie :

- la promotion de l'insertion sociale et professionnelle dans ses bassins d'emploi ;
- la lutte contre les discriminations et les exclusions, en particulier celles liées à l'accès à l'emploi et à l'éducation.

Sur ce dernier enjeu, SOMFY ACTIVITÉS SA accompagne également plusieurs acteurs locaux dont :

- le Campus des Métiers, l'association FORMA, la Chambre Syndicale de la Métallurgie Haute-Savoie et le Collège Geneviève Anthonioz de Gaulle dans le cadre de la promotion des métiers auprès des jeunes et des publics éloignés de l'emploi ;
- l'Association « Orchestre à l'École » qui combat l'exclusion et promeut le développement par la musique classique dans les écoles primaires du Bois-Jolivet à Bonneville et Laurent Molliex à Cluses ;
- diverses actions de soutien auprès des clubs sportifs locaux.

Par ailleurs, SOMFY a sensibilisé 450 jeunes aux métiers de l'industrie, au siège du Groupe ou sur des salons, afin d'éclairer leur choix d'orientation professionnelle, et 231 jeunes filles du Lycée Charles Poncet de Cluses ont participé à une journée animée par des salariées pour faire la promotion des femmes dans les métiers techniques et scientifiques.

Reconnu comme une entreprise inclusive soucieuse de l'intégration de tous, SOMFY s'est engagé, dans le cadre de l'accord handicap, à réaliser à l'horizon 2025 au moins 15 contrats permettant l'accompagnement de publics fragilisés ou éloignés de l'emploi et bénéficiaire de l'obligation d'emploi : PMSMP, contrat tremplin, contrat aidé, etc. 11 contrats ont été réalisés durant l'année 2023.

500 000€

de financement pour la Fondation SOMFY

Cet engagement citoyen est également porté par la Fondation SOMFY, dotée en 2023 d'un **financement de 500 000 €.** Ce financement a permis diverses réalisations comme :

- le soutien au **Fonds de dotation Les Petites Pierres** qui, en 2023, a permis à 53 projets de lutte contre le mal-logement de voir le jour grâce à l'apport de 920 000 € en financement à des associations, dont la moitié *via* des actions de financements participatifs ;
- le **soutien à l'association « Ma Chance Moi Aussi »** pour son accompagnement d'élèves de primaire des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville d'Annemasse proche du siège du Groupe, et une première mission de solidarité « peinture et rénovation » organisée avec trois salariés de Saint-Priest ;
- un **nouveau partenariat international avec l'ONG « Acted »** pour des actions en Turquie et au Maroc, ainsi qu'une donation pour l'aide d'urgence en Turquie ;
- le **soutien à l'ONG « Habitat for Humanity »** pour des actions dans les Pays Baltes ;
- le **soutien à l'ONG « Arrels »** pour des actions en Espagne ;
- le **soutien à l'association « Sport dans la Ville »** pour son accompagnement de jeunes des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville.

Les filiales de SOMFY interviennent également auprès de leurs écosystèmes locaux pour soutenir des projets associatifs éducatifs ou d'inclusion, par le biais de dons de matériels et des journées de solidarités organisées à travers le Groupe à Hong Kong, en Thaïlande, en Grèce, en Israël, au Mexique, en Chine, en Australie, en Roumanie, en Suisse et en Tunisie :

- exemples de dons de matériels en 2023 : thermostats, achats d'arbres à replanter, ordinateurs fixes et portables, écrans, souris et collecte de vêtements ;
- exemples de journées de solidarités en 2023 : cours d'anglais et de sport, rénovation d'une mission pour des personnes en situation de handicap, nettoyage et peinture d'un refuge pour personnes sans-abris, maraudes pour aller à la rencontre des personnes sans domicile fixe, du temps donné aux personnes âgées pour leur tenir compagnie ; deux défis solidaires ont par ailleurs été menés au bénéfice des ONG « Habitat for Humanity » et « Acted ».

Les filiales du Groupe ont ainsi apporté plus de 100 000 € à des associations œuvrant pour l'intérêt général (un tiers de plus qu'en 2022). Des dons ont également été réalisés pour aider les habitants en Ukraine.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

La déclaration de performance extra-financière a été élaborée en s'appuyant sur le protocole de reporting mis en place pour le reporting RSE 2023.

PROTOCOLE DE REPORTING

Le protocole de reporting RSE du Groupe est le guide de référence de tous les acteurs du reporting RSE au sein du Groupe. Il est rédigé en français et en anglais. Il a pour vocation de définir l'ensemble des indicateurs RSE du Groupe ainsi que leur méthode de calcul et de décrire les procédures à suivre pour leur collecte et le reporting afin de favoriser la cohérence et la comparabilité des données. Ce document est diffusé et appliqué à tous les niveaux de reporting des données. Le protocole de reporting est mis à jour annuellement afin de tenir compte des évolutions du Groupe.
Le protocole de reporting RSE sert aussi de référentiel pour la vérification externe des données. Il est disponible sur demande auprès du siège.

CHOIX DES INDICATEURS

Les indicateurs du Groupe ont été définis par les référents RSE de chaque pilier en fonction de la stratégie RSE du Groupe, des risques extra-financiers identifiés, et des objectifs sociaux, environnementaux, sociétaux et éthiques qui en découlent. Ils permettent d'adresser les principaux enjeux (opportunités et risques) liés à l'activité du Groupe et d'illustrer par une communication claire la performance extra-financière du Groupe et les politiques mises en place pour assurer la maîtrise de ces enjeux, tout en accompagnant la démarche RSE sur chacun des axes de progrès définis par le Groupe.
Certaines thématiques obligatoires sont absentes de cette déclaration du fait de leur aspect non significatif au regard des activités du Groupe :

- gaspillage alimentaire ;
- précarité alimentaire, alimentation responsable, équitable et durable ;
- bien-être animal.

COLLECTE, CONTRÔLE INTERNE ET CONSOLIDATION

La collecte des indicateurs RSE est assurée par les référents RSE sur leur domaine d'expertise respectif. Ils s'appuient sur leur réseau d'experts locaux qui sont les contributeurs des données. Les référents RSE sont également chargés de contrôler la cohérence et la vraisemblance des données, avant de les consolider pour générer les indicateurs Groupe présents dans la déclaration de performance extra-financière.
En 2021, un outil de reporting extra-financier a été mis en place pour professionnaliser le processus de reporting RSE et en assurer une meilleure fiabilité. Les données historiques sont conservées dans l'outil et permettent de mieux tracer les réponses des années précédentes. La majorité des indicateurs environnementaux, sociaux et santé & sécurité sont concernés.

PÉRIODE DE REPORTING

Les données collectées couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre 2023.
Selon les indicateurs, il peut s'agir :

- d'une consolidation annuelle des données du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023 ;
- de la donnée mesurée au 31 décembre 2023.

Lorsque l'historique est disponible, les données sont renseignées sur les deux derniers exercices clôturés.
Sauf mention spécifique, le périmètre des données est comparable.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Pour des raisons d'organisation et d'accessibilité à l'information, certaines entités ne sont pas intégrées. Le Groupe souhaite retenir les périmètres les plus pertinents en fonction des thématiques traitées. Ainsi, certaines sociétés sont exclues du périmètre social du fait d'effectifs très faibles pour certaines structures (filiales de distribution disséminées sur des territoires géographiques très vastes tels que l'Amérique du Sud), ou de l'inexistence de système d'information Ressources Humaines adapté au recueil aisé de données.
Néanmoins, le Groupe intègre toutes les sociétés significatives détenues à 100 %.
Les sociétés nouvellement acquises sont intégrées dans le périmètre de reporting après une période probatoire nécessaire à la mise en place du reporting. Les sociétés qui ont été cédées durant l'exercice ne sont pas prises en compte dans le périmètre de reporting.

Spécificités de périmètre pour le reporting 2023 :
L'effectif global du Groupe au 31 décembre 2023 (y compris CDI, CDD et alternants, et hors stagiaires et intérimaires) est de 6 395 personnes contre 6 433 personnes en 2022.
Le périmètre d'analyse des données sociales du rapport 2023 concerne 37 sociétés du Groupe et un effectif au 31 décembre 2023 de 5 479 personnes, soit 86 % de l'effectif total du Groupe. Répar'stores (175 personnes), Teleco Automation (90 personnes) et De Haan Westerhoff (200 personnes), entités acquises respectivement en 2021, 2022 et 2023, ne sont pas intégrées dans le périmètre de reporting des données sociales et le seront progressivement au cours des prochains exercices.
Ces sociétés sont réparties sur cinq continents, et 30 pays (Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Chine, Corée du Sud, Égypte, Espagne, États-Unis d'Amérique, France, Grèce, Inde, Israël, Italie, Japon, Maroc, Norvège, Pays-Bas, Pologne, République de Chypre, République Tchèque, Royaume-Uni, Russie, Singapour, Suède, Suisse, Tunisie, Turquie).
Le périmètre de reporting des données Santé & Sécurité comprend 63 entités en 2023, dont 100 % des sites industriels, et a vocation à être étendu progressivement.
Le périmètre de reporting environnemental est constitué de 100 % des sites industriels (huit sites). Les sites industriels ont été retenus comme prioritaires par rapport aux sites de distribution compte tenu de leur impact plus important sur l'environnement.
La méthodologie de calcul de l'indicateur des consommations électriques annuelles moyennes a été affinée en 2021 pour prendre en compte une granularité plus fine des données, à la référence article. Cette méthodologie est conservée et encore améliorée en 2023 avec une répartition plus fine des catégories de produits.
Le périmètre de reporting de l'indicateur « taux de localisation des achats » s'est étendu à deux sites supplémentaires en 2022 (en Chine et en France). L'indicateur est publié à données comparables.

SPÉCIFICITÉS DE REPORTING POUR LES DONNÉES RELATIVES AUX ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

—

ANNÉE DE RÉFÉRENCE

2019 est l'année de référence du Bilan Carbone® du Groupe, réalisé avec l'accompagnement de Carbone 4. Les résultats ont permis de déterminer les objectifs 2030 et de définir les trajectoires pour les scopes 1 et 2 et pour le scope 3.
Les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à horizon 2030 sont les suivants :
- une réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 en valeur absolue par rapport au niveau de 2019 (calcul sur une base dite « market based ») ;
- une réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre du scope 3 en intensité (ramené au nombre de moteurs vendus).

Ces objectifs ont été validés par la Science Based Target initiative (https://sciencebasedtargets.org/). Ils sont en ligne, pour les scopes 1 et 2, avec une trajectoire de réchauffement de la planète de 1,5 °C à horizon 2100 selon les engagements de l'Accord de Paris de 2015.

PÉRIODE DE REPORTING

Les données collectées couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre 2023.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Le périmètre du reporting est identique à celui de la consolidation financière. Il s'agit de l'ensemble du Groupe hors Dooya (société mise en équivalence).

MÉTHODE ET PRÉSENTATION

Les informations relatives aux émissions de gaz à effet de serre (GES) ont été calculées selon les méthodes Bilan Carbone® et GHG Protocol.
Pour le poste « immobilisations », la méthode Bilan Carbone® a été retenue en se basant sur les données des amortissements financiers (ce poste représentait 0,4 % de l'empreinte carbone en 2019).
Les résultats sont présentés selon trois périmètres (scopes 1, 2 et 3) selon le modèle préconisé par le GHG Protocol.

FACTEURS D'ÉMISSIONS

Les facteurs d'émissions proviennent de plusieurs sources :
- la base impact et carbone de l'Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME) ;
- la base de données du logiciel d'ACV EIME CODDE du LCIE Bureau Veritas pour les modélisations de produits ;
- Carbone 4 avec les données de l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE) pour les facteurs d'émissions d'électricité par pays ;
- Aguaro, un prestataire de services numériques pour les données sur les équipements informatiques.

MÉTHODOLOGIE DE LA COLLECTE DES DONNÉES

Les données d'activités des entités sont collectées *via* l'outil Acuredge. Les données physiques sont privilégiées aux données monétaires pour limiter l'incertitude du calcul des émissions de GES. Elles font l'objet d'une campagne annuelle, adressée aux correspondants locaux des sites. En 2023, 100 % des données des sites industriels et 52,6 % des données des sites de marketing, ventes, stockage et livraisons sont collectées. Les entités non collectées sont extrapolées sur la base du nombre d'Équivalents Temps Plein.
La collecte s'est déroulée au cours des mois de novembre et décembre 2023. Pour couvrir l'année complète, différentes méthodes ont été utilisées :
- soit la méthode de douze mois glissants qui correspond à la somme cumulée des valeurs des douze derniers mois connus (utilisée par exemple pour les consommations de diesel du site de SOMFY ACTIVITÉS SA) ;
- soit une estimation des derniers mois de l'année sur la base d'une moyenne ou d'hypothèses spécifiques (par exemple pour les consommations de carburant du site de WAY).

Lorsque la donnée n'est pas disponible, les charges du compte de résultat sont utilisées avec application d'un facteur d'émission monétaire.

Les données concernant les produits sont de quatre types :
- le PEP (passeport écologique d'un produit). Pour cela, une Analyse de Cycle de Vie (ACV) a été réalisée sur le logiciel EIME CODDE qui a ensuite été validée par le LCIE Bureau Veritas. En 2023, 62,3 % des produits avaient un PEP ;
- les équivalences. Des produits sont rattachés aux PEP ou aux ACV d'un autre produit du fait de caractéristiques similaires d'un point de vue matière et consommation énergétique ;
- des ACV simplifiées. Ces dernières ont été réalisées pour des produits spécifiques n'ayant pas d'équivalences viables. Ce sont des ACV faites en interne, avec la même méthodologie que pour les PEP mais qui ne sont pas vérifiées ;
- la méthode d'extrapolation en fonction du chiffre d'affaires du produit. L'impact carbone moyen par € de produits vendus est calculé avec les données des trois méthodes précédentes et cette valeur est ensuite réutilisée pour estimer l'impact carbone des produits restants. Cela représente 14,7 % du chiffre d'affaires du Groupe.

Les données des ventes par catégories de produits sont fournies par le service financier.

DÉTAIL DES SCOPES

Scope 1
Le scope 1 regroupe les émissions directes physiquement produites pour l'activité du Groupe telles que : la consommation de gaz naturel, les consommations des carburants des véhicules de société, les fuites de fluides frigorifiques.
Ces données sont fournies par les interlocuteurs/référents des sites de collecte et peuvent provenir de factures, de logiciels de suivi ou encore de fiches d'intervention.

Scope 2
Le scope 2 regroupe les émissions indirectes liées à la consommation d'énergie telles que : l'électricité grise et verte, les réseaux de chaleur, de froid.
Ces données sont fournies par les interlocuteurs/référents des sites de collecte et proviennent de factures ou de tableaux internes de suivi des consommations. Les facteurs d'émissions utilisés pour convertir en émissions de CO_2 tiennent compte du mix énergétique de chaque pays.

Scope 3
Le scope 3 regroupe toutes les autres émissions indirectes nécessaires à l'activité du Groupe. Ce scope est divisé en deux parties : amont et aval.

Scope 3 amont

Achat de biens et de services

- La part des émissions de GES de la matière des produits provient des ACV, retraitées des éléments directement collectés auprès des entités (packaging, consommations d'énergie des sites, transports, déchets).
- Les dépenses du compte de résultat financier sont utilisées pour une vingtaine de natures de charges, telles que les dépenses de formation, la maintenance des machines industrielles, le marketing, les assurances etc. Un facteur d'émission monétaire est alors appliqué pour les convertir en émissions de GES.
- Les achats de packaging et de produits chimiques pour les équipements proviennent des interlocuteurs des sites de collecte. Les données sont en monétaire ou directement des achats pour les sites de la vallée de l'Arve (volume de bois, produits chimiques etc.).
- La consommation d'eau est fournie par les sites sur la base de factures ou tableaux internes de suivi de la consommation d'eau.
- Le nombre de repas du restaurant d'entreprise est fourni par les sites sur la base de factures ou directement par l'entreprise SOGERES, prestataire pour les trois sites de Cluses (Crêtet, Garette, R&D).

Capital goods

- Équipements informatiques (sources : Aguaro et SOMFY)
  En 2023, le facteur d'émission spécifique de chaque appareil est utilisé. Cela a permis de gagner en précision sur l'impact de l'informatique. L'impact a été multiplié par trois entre 2022 et 2023. Le calcul des émissions est fait sur l'ensemble du parc IT de l'année.
- Surface des bâtiments (source : référents des sites de collecte)
  Les surfaces des bâtiments sont fournies par les référents des sites. Une distinction est faite entre les surfaces en béton et les surfaces métalliques. Le calcul des émissions est fait sur l'ensemble du parc bâtimentaire de l'année.
- Flotte de véhicules (source : référents des sites de collecte)
  La flotte des véhicules SOMFY est suivie par chaque site et les référents des sites fournissent cette donnée. Une distinction est faite entre les véhicules loués ou possédés par le Groupe et entre leur typologie d'usage (rouleur classique, pour les commerciaux, et les camionnettes). Le calcul des émissions est fait sur l'ensemble de la flotte de véhicules de l'année.
- Amortissements (source : compte de résultat, service financier)
  Il s'agit de l'amortissement des équipements en dehors des bâtiments, des véhicules possédés par l'entreprise et du parc informatique. Ces données sont centralisées et complétées dans le Bilan Carbone® pour l'ensemble des entités.

Transport et transformation de l'énergie utilisée

Les données brutes des scopes 1 et 2 sont reprises en prenant en compte uniquement l'impact du transport de ces énergies. Cela concerne : le gaz, les carburants, les fluides frigorifiques, l'électricité grise et verte, les réseaux de chaleur.

Transport et distribution des marchandises : part amont

Les données liées aux transports de marchandises de l'activité du Groupe sont réparties en quatre modes : routier, ferroviaire, naval et aérien. Les données récupérées peuvent être en valeur monétaire (en € ou converti en € si autre monnaie locale) ou en tonne.km.

Elles proviennent des référents des sites de collecte ou sont calculées sur la base de 2,95 % du chiffre d'affaires des fournisseurs (pour les sites de Bonneville et de l'usine de Garette). Ce taux de 2,95 % a été calculé en 2020 sur la base d'une étude effectuée auprès de 13 fournisseurs majeurs.

Déchets de production

Les déchets de production sont liés à la fabrication des produits SOMFY. Les référents des sites de collecte fournissent cette donnée.

Déplacements professionnels

Ils regroupent l'ensemble des déplacements effectués par les collaborateurs dans le cadre du travail tels que des séminaires, des déplacements inter-sites ou chez le client. Cette donnée est collectée auprès des sites et ventilée en quatre modes de transport : la voiture, le bus, le train et l'avion. En 2023, l'ensemble des données a été collectée en kilomètres.

Déplacements domicile-travail

En juillet 2022, une enquête de mobilité a été réalisée à l'international auprès de l'ensemble des entités du Groupe. Cela a permis d'obtenir des ratios par type de transport et des distances moyennes domicile-travail. Début 2023, une deuxième étude a été réalisée pour les entités de la vallée de l'Arve et a permis d'affiner et valider les résultats obtenus précédemment.

Scope 3 aval

Transport et distribution des marchandises : part aval

La procédure de collecte des données pour cet indicateur est identique à celle des données de l'indicateur Transport et distribution des marchandises part amont, excepté pour les entités de la vallée de l'Arve.

Pour l'année 2023, l'outil de gestion des transports (TMS), Shiptify, a été utilisé pour calculer la part transport des entités de la vallée de l'Arve qui comprend la plus grosse entité logistique du Groupe. Un retraitement des données a été nécessaire et des hypothèses ont été réalisées sur des chargements au départ de Bonneville. Ce travail a été réalisé par l'équipe Transport.

Utilisation des produits vendus

Il s'agit de la consommation d'électricité liée à l'utilisation des produits chez le client, multipliée par le facteur d'émission de l'électricité du pays dans lequel le produit a été vendu.

La consommation est calculée sur 15 ans d'utilisation pour les moteurs et sur 10 ans pour les points de contrôles et accessoires branchés sur le réseau électrique.

Fin de vie des produits vendus

Les produits vendus sont considérés en fin de vie comme des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) ce qui est pénalisant car ils ne contiennent pas tous des composants électriques ou électroniques.

Le facteur d'émission DEEE/Groupe Électro-Ménager Hors Froid/Fin de vie moyenne filière - Impacts – France, utilisé pour le calcul de l'impact carbone de la fin de vie des produits vendus a été mis à jour dans la base de données ADEME et est 10 fois plus élevé en 2023 qu'en 2022.

LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

Les méthodologies utilisées pour le reporting de certains indicateurs RSE peuvent présenter des limites du fait :

- des particularités des législations locales dans les différents pays d'implantation du Groupe ;
- de la non-disponibilité des informations sur certains périmètres ;
- de l'utilisation d'estimations en l'absence d'outils de mesure ;
- des modalités pratiques de collecte et saisie des données.

TABLEAU DE CORRESPONDANCE GLOBAL REPORTING INITIATIVE

GRI STANDARD	DISCLOSURE	Éléments de la DPEF de SOMFY : Titre du chapitre	Titre du sous-chapitre
GRI 2 : General Disclosures 2021			
	2-1 Organizational details	Présentation du modèle d'affaires	Présentation de SOMFY
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	Note méthodologique	Périmètre de reporting
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	Note méthodologique	Période de reporting
	2-5 External assurance	Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes, désigné Organisme Tiers Indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	Conclusion
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	Présentation du modèle d'affaires	Présentation de SOMFY
	2-7 Employees	Modèle d'affaires	Ressources
		People	Introduction People
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	Présentation de la stratégie développement durable du Groupe	Gouvernance du développement durable
	2-15 Conflicts of interest	Prosperity	Mettre en pratique l'éthique des affaires
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	Présentation de la stratégie développement durable du Groupe	Gouvernance du développement durable
	2-19 Remuneration policies	Présentation de la stratégie développement durable du Groupe	Gouvernance du développement durable
	2-20 Process to determine remuneration	Présentation de la stratégie développement durable du Groupe	Gouvernance du développement durable
		People	Respecter les droits des personnes
		People	Renouveler les accords d'entreprise
	2-22 Statement on sustainable development strategy	Présentation de la stratégie développement durable du Groupe	Présentation de la stratégie développement durable du Groupe
	2-23 Policy commitments	People	Respecter les droits des personnes
		Prosperity	Agir positivement sur l'ecosystème
	2-24 Embedding policy commitments	People	Respecter les droits des personnes
		Prosperity	Agir positivement sur l'écosystème
	2-25 Processes to remediate negative impacts	Prosperity	Mettre en pratique l'éthique des affaires
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Prosperity	Mettre en pratique l'éthique des affaires
	2-28 Membership associations	Prosperity	Partager la valeur créée avec les communautés et les écosystèmes locaux
	2-29 Approach to stakeholder engagement	Présentation des risques extra-financiers	Méthodologie
	2-30 Collective bargaining agreements	Prosperity	Respecter les droits des personnes

GRI STANDARD	DISCLOSURE	Éléments de la DPEF de SOMFY : Titre du chapitre	Titre du sous-chapitre
GRI 3 : Material Topics 2021			
	3-1 Process to determine material topics	Présentation des risques extra-financiers	Matrice de matérialité
	3-2 List of material topics	Présentation des risques extra-financiers	Tableau de présentation des enjeux et risques
	3-3 Management of material topics	Présentation des risques extra-financiers	Tableau de présentation des enjeux et risques
GRI 205 : Anti-corruption 2016	**205-1 Operations assessed for risks related to corruption**	Présentation des risques extra-financiers	Tableau de présentation des enjeux et risques
		Prosperity	Prévenir la corruption
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Prosperity	Prévenir la corruption
GRI 206 : Anti-competitive Behavior 2016	**206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices**	Présentation des risques extra-financiers	Tableau de présentation des enjeux et risques
		Prosperity	Assurer une compétition loyale
GRI 301 : Materials 2016	**301-2 Recycled input materials used**	Planet	Achats
		Planet	Proposer des produits plus vertueux
GRI 302 : Energy 2016	**302-1 Energy consumption within the organization**	Planet	Accélérer la conversion vers des sites plus sobres
	302-3 Energy intensity	Planet	Accélérer la conversion vers des sites plus sobres
	302-4 Reduction of energy consumption	Planet	Accélérer la conversion vers des sites plus sobres
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	Planet	Proposer des solutions au service de l'efficacité énergétique
		Planet	Proposer des produits plus vertueux
GRI 303 : Water and Effluents 2018	**303-5 Water consumption**	Planet	Préserver les ressources
GRI 304 : Biodiversity 2016	**304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas**	Planet	Agir pour la biodiversité
	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	Planet	Agir pour la biodiversité
GRI 305 : Emissions 2016	**305-1 Direct (scope 1) GHG emissions**	Planet	Centrer les efforts sur le carbone pour réduire l'impact du Groupe
	305-2 Energy indirect (scope 2) GHG emissions	Planet	Centrer les efforts sur le carbone pour réduire l'impact du Groupe
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	Planet	Centrer les efforts sur le carbone pour réduire l'impact du Groupe
	305-4 GHG emissions intensity	Planet	Centrer les efforts sur le carbone pour réduire l'impact du Groupe
	305-5 Reduction of GHG emissions	Planet	Centrer les efforts sur le carbone pour réduire l'impact du Groupe
		Planet	Feuille de route 2030

GRI STANDARD	DISCLOSURE	Éléments de la DPEF de SOMFY : Titre du chapitre	Titre du sous-chapitre
GRI 306 : Waste 2020	306-2 Management of significant waste-related impacts	Planet	Favoriser l'économie circulaire
	306-3 Waste generated	Planet	Favoriser l'économie circulaire
	306-4 Waste diverted from disposal	Planet	Favoriser l'économie circulaire
	306-5 Waste directed to disposal	Planet	Favoriser l'économie circulaire
GRI 308 : Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	Prosperity	Grandir avec les écosystèmes du Groupe
GRI 401 : Employment 2016	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	People	Mettre l'environnement de travail au service de la performance du collaborateur
GRI 403 : Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	People	Assurer la sécurité au travail
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	People	Assurer la sécurité au travail
	403-3 Occupational health services	People	Assurer la sécurité au travail
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	People	Assurer la sécurité au travail
	403-5 Worker training on occupational health and safety	People	Assurer la sécurité au travail
	403-6 Promotion of worker health	People	Assurer la sécurité au travail
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	People	Assurer la sécurité au travail
	403-9 Work-related injuries	People	Assurer la sécurité au travail
GRI 404 : Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	People	Devenir une organisation apprenante
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	People	Devenir une organisation apprenante
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	People	Devenir une organisation apprenante
GRI 405 : Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	People	Internationaliser les équipes
		People	Promouvoir l'équité et l'inclusion au sein des équipes
GRI 407 : Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Prosperity	Respecter les droits des personnes
GRI 413 : Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	Prosperity	Partager la valeur créée avec les communautés et écosystèmes locaux
GRI 414 : Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	Prosperity	Grandir avec les écosystèmes du Groupe
GRI 416 : Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	Prosperity	Développer un modèle centré sur les clients

RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2023

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité de Commissaire aux Comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné Organisme Tiers Indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884 [(1)], nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de Commerce.

CONCLUSION D'ASSURANCE MODÉRÉE

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

CONCLUSION D'ASSURANCE RAISONNABLE SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

À notre avis, les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe √ dans la Déclaration ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

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 entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur demande au siège de l'entité).

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient à la Direction de :
- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le 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.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'Administration.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :
- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de Commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de Commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

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

À la demande de l'entité et en dehors du champ de l'accréditation, il nous appartient également d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe √ ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :
- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

(1) Accréditation Cofrac Inspection, n° 3-1884, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de Commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes, *Intervention du Commissaire aux Comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière*, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) (1).

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de Commerce et le Code de Déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre décembre 2023 et mars 2024 sur une durée totale d'intervention de cinq semaines.
Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.
Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale, et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques (2), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités (3) ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de Commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices (3) et couvrent entre 35 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'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.

(1) ISAE 3000 (révisée)- Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.
(2) Maximiser les émissions évitées ; S'engager en citoyen pour l'environnement ; Promouvoir l'équité et l'inclusion au sein des équipes ; Développer un modèle centré sur ses clients ; Mettre en pratique l'éthique des affaires ; Grandir avec les écosystèmes du Groupe.
(3) SOMFY ACTIVITÉS SA (France), SIMU (France).

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES SUR LES INFORMATIONS SÉLECTIONNÉES PAR L'ENTITÉ ET IDENTIFIÉES PAR LE SIGNE √

—

Concernant les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe √ dans le paragraphe « Réduire l'empreinte carbone » et le paragraphe « Renouveler les accords d'entreprise » de la Déclaration, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe « Nature et étendue des travaux » ci-dessus pour les Informations considérées les plus importantes mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests.
L'échantillon sélectionné représente ainsi entre 60 % et 100 % des informations identifiées par le signe √.
Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe √.

Paris la Défense, le 28 mars 2024
KPMG SA

Sara Righenzi de Villers
Associée

Raffaele Gambino
Directeur
Centre d'Excellence ESG

ANNEXE

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

People	Action pour l'intégration des nouveaux arrivants
	Dispositifs d'attraction et de rétention des talents
Planet	Politique et actions de réduction de l'empreinte environnementale des produits
	Actions des collaborateurs en faveur de l'environnement et des écosystèmes territoriaux
Prosperity	Dispositifs de mesure et d'action pour améliorer la satisfaction des clients

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants		**Niveau d'assurance**
People	Effectif total	Modéré
	Part des femmes dans le management	Raisonnable
	Taux de salariés ayant bénéficié d'une promotion ou d'une évolution	Modéré
	Taux de fréquence avec arrêt	Modéré
	Taux de gravité	Modéré
	Taux de salariés ayant bénéficié d'une formation	Modéré
Planet	Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre de scope 1 et 2 en valeur absolue par rapport à l'année de référence 2019. Méthode GHG Protocol en « market based ».	Raisonnable
	Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre de scope 3 en intensité (c'est-à-dire ramené au nombre d'actionneurs vendus) par rapport à l'année de référence 2019. Méthode GHG Protocol.	Raisonnable
	Total déchets en kg/unité	Modéré
	Taux de valorisation des déchets dangereux et non dangereux	Modéré
	Consommations d'énergie (gaz, électricité et carburant minéral) des sites industriels par m^2	Modéré
	Taux d'électricité consommé d'origine renouvelable	Modéré
	Consommation électrique moyenne par moteur	Modéré
	Taux de produits vendus de la marque Somfy entrant dans la démarche d'écoconception Act For Green®	Modéré
Prosperity	Taux de nouveaux arrivants ayant suivi le *e-learning* RGPD	Modéré
	Pourcentage de salariés connectés présents au 31 décembre 2023 ayant suivi au moins une formation liée aux sujets éthique et compliance sur les deux dernières années	Modéré
	Nombre de fournisseurs évalués selon la matrice d'analyse de risques	Modéré
	Taux de fournisseurs situés à moins de 500 kilomètres d'un site d'assemblage	Modéré

NOTES

Crédit photos : Anthony Micallef

Conception & réalisation LABRADOR +33 (0)1 53 06 30 80

SOMFY SA
50, AVENUE DU NOUVEAU-MONDE - BP 152
74307 CLUSES CEDEX - FRANCE
TÉL. : +33 (0) 4 50 96 70 00
www.somfy-group.com