21.2.2. La Déclaration de Performance Extra-Financière

EQUASENS
SOCIÉTÉ ANONYME AU CAPITAL DE 3 034 825 EUROS
SIÈGE SOCIAL : TECHNOPÔLE DE NANCY BRABOIS
5 ALLÉE DE SAINT CLOUD 54600 VILLERS-LÈS-NANCY
403 561 137 RCS NANCY

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE
À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE ANNUELLE
DU 29 JUIN 2023

Conformément aux dispositions de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives (dite Loi WARSMANN) et de son décret d'application du 24 avril 2012, nous vous proposons la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) du Groupe EQUASENS. Ce rapport fait partie intégrante du rapport de gestion dont il constitue une annexe.

La déclaration traite des principaux enjeux sociaux, environnementaux, sociétaux, de lutte contre la corruption et de respect des Droits de l'Homme du Groupe EQUASENS.

Les informations contenues dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) ont été élaborées, qu'il s'agisse des éléments relatifs à l'exercice 2022 ou ceux des années antérieures, sur la base de contributions du réseau interne. La déclaration est placée sous la supervision de la Direction Générale.

La DPEF a été vérifiée par un Organisme Tiers Indépendant qui a émis un rapport comprenant une attestation relative à la présence des informations requises et un avis motivé sur la sincérité des informations, ci-annexé.

Mot du Président

En sa qualité d'éditeur d'applicatifs de santé, le Groupe EQUASENS s'attache à transformer le monde de la santé via ses produits et solutions, en apportant la bonne information, au bon soignant, au bon moment, pour le bon patient. Cette stratégie « Patient Centré » traduit l'ADN social et sociétal du Groupe. Elle est fondée sur le principe que la technologie se doit d'être au service du soin et du patient : « Plus de technologie pour plus d'humain ».

L'engagement du Groupe à intégrer le développement durable au cœur de ses projets, se décline également en matière de gouvernance. Ainsi le Conseil d'Administration s'est doté en 2022 d'un Comité Stratégique et RSE chargé de définir et de suivre la mise en œuvre des politiques RSE. C'est donc dans une logique de progrès et d'amélioration continue que les décisions d'investissements, les actions de recherche et développement, les échanges avec l'ensemble des parties prenantes visent à accélérer l'émergence de solutions durables et structurantes pour le système Santé.

Thierry CHAPUSOT,
Président du Conseil d'Administration et du Comité Stratégique et RSE

1. Une démarche RSE ancrée dans l'ADN du Groupe

Le Groupe EQUASENS a poursuivi en 2022, la construction de sa démarche RSE pour chacune de ses activités afin de décliner, pour ces dernières, un modèle d'affaires, des enjeux, une grille de matérialité et des risques extra-financiers permettant de définir des objectifs propres (et indicateurs clés) en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

Cette approche permettra de garantir l'alignement des engagements et ambitions RSE du Groupe sur ses activités mais aussi de solliciter ses différentes parties prenantes sur leurs attentes vis-à-vis de ces enjeux même si du fait de sa proximité avec les professionnels de santé et les collaborateurs, ses principales parties prenantes, les échanges sont déjà nourris.

Sur la base de ces travaux, l'année 2023 doit permettre de :

- Fixer la feuille de route des engagements RSE du Groupe au regard des enjeux et des risques extra financiers qui seront détaillés plus finement en fonction de nos objectifs ;
- Mettre en place une gouvernance opérationnelle en lien avec cette feuille de route permettant de réaliser nos engagements au sein de l'ensemble de nos activités.

En matière de gouvernance, le Conseil d'Administration d'EQUASENS a mis en place en 2022 un Comité Stratégique et RSE chargé de définir et de suivre la mise en œuvre des politiques RSE du Groupe en cohérence avec la stratégie RSE de sa société mère, LA COOPERATIVE WELCOOP.

1.1. Modèle d'affaires

L'ECOSYSTÈME

Un système de santé intègre autant les professionnels de santé libéraux (médecins, infirmiers, pharmaciens,...), que les établissements de santé (hôpitaux, EHPAD, MSP, HAD...) et qui accompagne même le patient à domicile...

Les acteurs de la santé

- EQUASENS, via ses Divisions, intervient auprès d'une pluralité d'acteurs de l'écosystème de la santé
- Un écosystème de santé pluridisciplinaire pour le bénéfice des patients

Des hommes, des métiers, des expertises

- 1 240 collaborateurs répartis dans 6 pays en Europe dont :
- +250 ingénieurs internes au service de l'innovation et de la R&D
- +180 commerciaux, technico-commerciaux experts
- +90 services clients
- +60 formateurs

Numérique et interopérabilité

- Applications logicielles interopérables
- Equipements électroniques de santé connectés
- Solutions robotiques de santé
- Sécurité, télécom, infrastructure et hébergement de données de santé (Data Centers)

Partage et proximité

- Une couverture nationale (réseau d'agences et équipes de proximité)
- Une centrale logistique

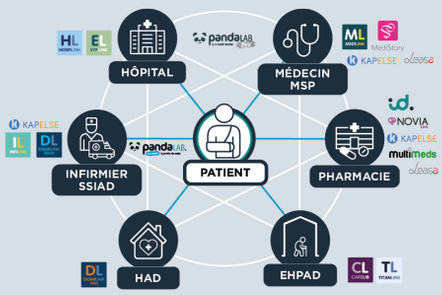
Fournisseurs

- Une centrale d'achats
- Une fabrication de proximité

PLUS DE TECHNOLOGIE POUR PLUS D'HUMAIN

Un groupe au service des professionnels de santé. Les enjeux d'EQUASENS sont d'améliorer la prise en charge des patients pour chaque professionnel de santé, la coordination des différents acteurs, de faciliter l'échange de données et améliorer l'efficience du système de soin.

Technologie et expertise pour apporter la bonne information, au bon soignant, au bon moment pour le bon patient



Un accompagnement constant fondé sur des valeurs :

EXPERTISE PROXIMITÉ
ANTICIPATION OPTIMISME

EQUASENS
Plus de technologie pour plus d'humain

LE PARTAGE DE CRÉATION DE VALEUR

La communauté européenne a rappelé les exigences d'un tel système pour qu'il soit efficient et notamment :

- **La coordination du parcours patient,**
- **La digitalisation des systèmes de santé,**

EQUASENS inscrit sa démarche dans la stratégie de LA COOPERATIVE WELCOOP au service de la santé et du bien être.

Les acteurs de la santé

- Utilisateurs des solutions d'EQUASENS :
- + 12 000 pharmacies en Europe
- + 35 hôpitaux en France
- + 700 HAD SSIAD
- + 3 200 EHPAD et maisons de repos en Europe
- + 9 000 médecins utilisateurs en France

Les patients

- Plusieurs millions de patients suivis dans 6 pays
- Fluidité du parcours de soin
- 90 000 patients traités avec notre solution de Préparation de Doses à Administrer (PDA) en France, Angleterre, Allemagne, Italie, Espagne et Portugal

Des hommes, des métiers, des expertises

- 98% en CDI
- 9 ans d'ancienneté des salariés
- 18,86% de turnover
- Plan d'actions en faveur de l'égalité des chances, diversité et inclusion
- Plans de stocks options

Numérique et interopérabilité

- +20 000 professionnels de santé et établissements interconnectés (PANDALAB)
- Certifications ISO 27001 et HDS
- 100% de nos logiciels conçus en Europe

Partage et proximité

- Un maillage territorial fort pour être au plus proche des clients
- Des flux logistiques optimisés pour des délais livraisons agences toujours plus courts
- Une empreinte carbone réduite

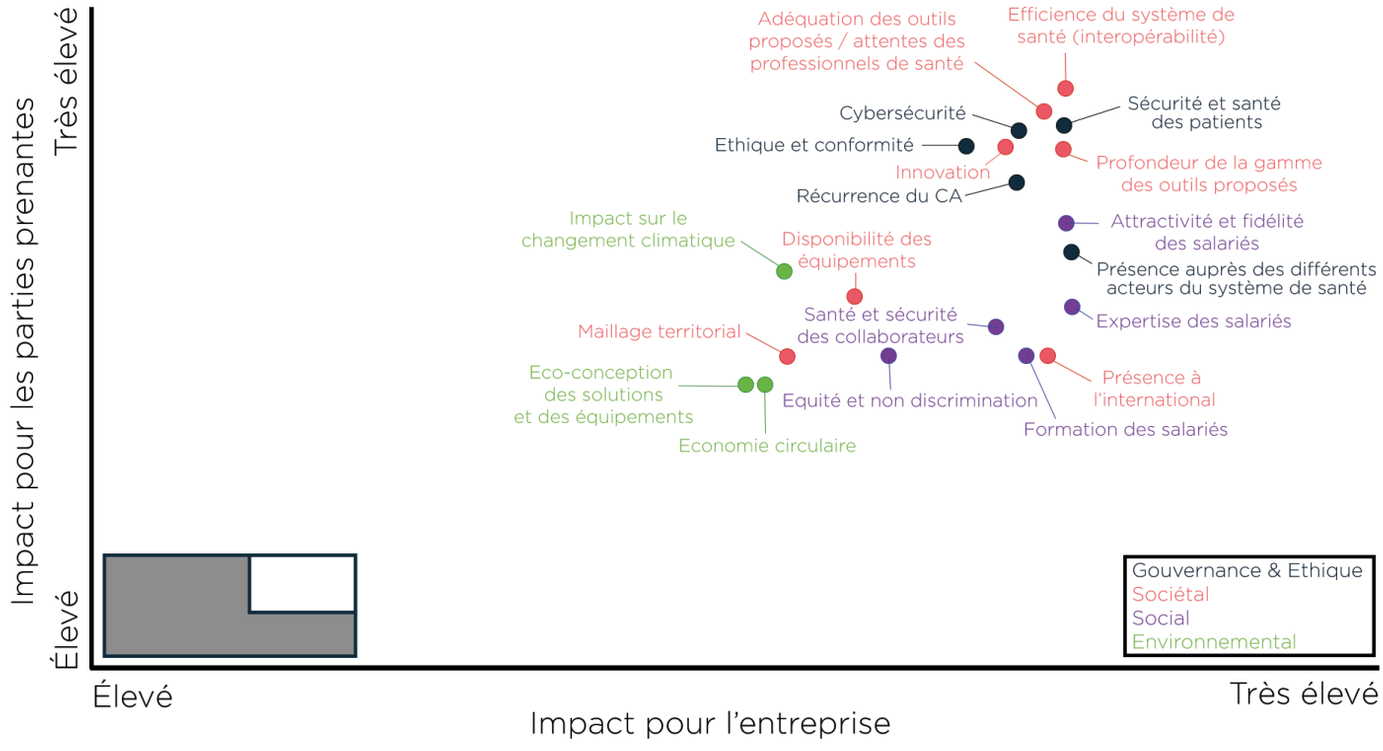
Fournisseurs

- Une approche de partenariat avec une vision long terme
- Conception, fabrication et assemblage à 100% en Europe

1.2. Nos enjeux RSE majeurs et prioritaires - Grille de matérialité

Le Groupe a réalisé en 2022 une grille de matérialité portant sur l'ensemble de ses activités. Cette approche permet de s'assurer de l'alignement des enjeux identifiés au niveau du Groupe EQUASENS avec les enjeux connus pour chacune des parties prenantes.

Sur ces bases, et à compter de 2023, cette approche sera affinée de par les échanges avec ses différentes parties prenantes.



Ces vingt enjeux majeurs et prioritaires peuvent être regroupés en quatre axes majeurs et prioritaires :

Axes majeurs et prioritaires	Enjeux majeurs et prioritaires
Être un acteur engagé et responsable	• Éthique et conformité • Cybersécurité • Sécurité et santé des patients • Présence auprès des différents acteurs du système de santé • Récurrence du CA
Contribuer à la recherche de solutions pour un système de santé plus efficient	• Efficience du système de santé (interopérabilité) • Adéquation des outils proposés • Profondeur de la gamme • Innovation • Disponibilité des équipements • Maillage territorial • Présence à l'international
Être un employeur de référence	• Expertise des salariés • Formation des salariés • Attractivité et fidélité des salariés • Santé et sécurité des collaborateurs • Équité et non discrimination
Réduire notre empreinte environnementale	• Impact sur le changement climatique • Éco-conception des solutions et équipements • Économie circulaire

1.3. Nos risques extra-financiers

Les travaux menés sur les enjeux permettent d'identifier deux risques extra-financiers génériques majeurs, communs aux différentes activités du Groupe EQUASENS. Les travaux qui seront réalisés sur 2023 permettront d'affiner ces risques en cohérence avec la feuille de route qui sera fixée sur les engagements RSE.

Risques majeurs	Axes majeurs et prioritaires	Engagements
Risque de remise en cause du positionnement d'acteur responsable et engagé [1]	• Être un acteur engagé et responsable • Contribuer à la recherche de solutions pour un système de santé plus efficient • Réduire notre empreinte environnementale	• Engager 100% de nos fournisseurs stratégiques via une charte éthique et responsable (incluant enjeux RSE et cybersécurité) à 2 ans • Auditer 100% de nos fournisseurs stratégiques à 4 ans • Sensibiliser annuellement 100% de nos salariés à l'éthique des affaires et aux risques de cybersécurité • Favoriser la coordination du parcours de patient en faisant passer en 3 ans de 20 000 à 50 000 le nombre de professionnels de santé utilisateurs de la solution d'interopérabilité pandaLAB Pro • Établir un bilan carbone annuel et définir une trajectoire carbone s'appuyant sur : ◦ la stratégie d'économie circulaire ◦ les fournisseurs stratégiques de biens matériels et les transporteurs qui ont un engagement RSE ◦ la conduite d'études énergétiques pour les bâtiments occupés par le Groupe ◦ le verdissement de la flotte automobile en cohérence avec l'usage des utilisateurs ◦ la mise en place d'une politique voyage Groupe
Risque de perte d'attractivité [2]	• Être un employeur responsable	• Former 100% des managers au management 1 fois tous les 5 ans • Créer un programme des hauts potentiels à horizon 4 ans • Conduire des études satisfactions annuelles sur l'ensemble des collaborateurs du Groupe • Avoir 20% des recrutements de l'année via la cooptation à horizon 3 ans • Doubler à 5 ans le nombre de salariés en situation de handicap • Augmenter le nombre d'alternants et d'apprentis • Renforcer les dispositifs de lutte contre les disparités de rémunérations entre femmes et hommes et de féminisation de l'encadrement

[1] Description du risque : Incohérence entre la stratégie du Groupe, les produits et solutions commercialisés et les comportements au quotidien.
[2] Description du risque : Augmentation du turnover, perte et non acquisition de compétences clés.

1.4. Nos contributions aux ODD (Objectifs de Développement Durable) de l'ONU

Les objectifs de développement durable donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice.

AXES MAJEURS ET PRIORITAIRES	ODD
Être un acteur engagé et responsable	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
Contribuer à la recherche de solutions pour un système de santé plus efficient	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE 10 INÉGALITÉS RÉDUITES 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
Être un employeur de référence	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 10 INÉGALITÉS RÉDUITES 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
Réduire notre empreinte environnementale	11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

2. Nos objectifs et indicateurs extra-financiers

2.1. Être un acteur engagé et responsable

Du fait de son secteur d'activité, dans chacune de ses stratégies et actions, le Groupe EQUASENS se doit de se positionner comme un acteur engagé et responsable.

2.1.1. Avoir une démarche éthique des affaires

Mettre en œuvre des dispositifs de lutte contre la corruption

Le Groupe EQUASENS est doté d'un dispositif de lutte anti-corruption conformément aux dispositions de la loi SAPIN 2. Ce dispositif prévoit la mise en place :

- D'un code de conduite, disponible sur le site internet de LA COOPERATIVE WELCOOP ;
- D'un dispositif d'alerte interne accessible depuis le site internet de LA COOPERATIVE WELCOOP ;
- D'une cartographie des risques qui identifie, analyse et hiérarchise les risques d'exposition de la société ;
- De procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires ;
- De contrôles comptables, internes ou externes, pour éviter de masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- D'un dispositif de formation destiné aux cadres et personnels les plus exposés aux risques de corruption et trafic d'influence ;
- De sanctions disciplinaires en cas de violation du code de conduite de la société ;
- D'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre.

Le Groupe EQUASENS est attentif à ce phénomène et intègre l'ensemble de ses filiales dans son dispositif SAPIN 2. Le Groupe effectue un suivi régulier du classement de transparency.org sur la perception de la corruption des pays dans le monde. Les résultats des pays dans lesquels le Groupe est présent ou à des partenaires significatifs sont les suivants :

Pays	Score de 0 (très forte corruption) à 100 (très faible corruption)		Rang mondial	
	2022	2021	2022	2021
France	72	71	21/180	22/180
Belgique	73	73	18/180	18/180
Luxembourg	77	81	10/180	9/180
Italie	56	56	41/180	42/180
Irlande	77	74	10/180	13/180
Royaume-Uni	73	78	18/180	11/180
Allemagne	79	80	9/180	10/180
Ile Maurice	50	54	57/180	49/180
Chine, Hong Kong	45	45	65/180	66/180

L'essentiel de l'activité du Groupe EQUASENS se trouve en France ou en Europe ce qui l'expose moins à des risques de corruption.

Mettre en œuvre des dispositifs de lutte contre l'évasion fiscale

Le Groupe veille au respect des règles applicables dans l'ensemble des pays dans lesquels il est implanté, y compris les règles visant à lutter contre l'évasion fiscale.

Aucune entité du Groupe n'est localisée dans un pays mentionné sur la liste française ou sur la liste européenne des juridictions fiscales non-coopératives (ex. la liste « noire » publiée par le Conseil de l'Union Européenne).

Mettre en œuvre les principes des Droits de l'Homme et de l'OIT

Le Groupe EQUASENS est quasi exclusivement présent en France et en Europe et applique le droit en vigueur dans ces différents pays.

Le Groupe reconnaît et affirme son attachement aux valeurs supérieures énoncées dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, aux principes énoncés dans les conventions fondamentales de l'OIT, ainsi que son engagement à respecter les lois, principes, normes et réglementations nationales et internationales.

Ainsi, le Groupe EQUASENS s'interdit toute mesure visant à réduire la liberté d'opinion, d'expression, d'association, de négociation collective, de manifestation, ou de pensée. Le Groupe n'applique aucune forme de discriminations telles qu'en matière d'emploi et de profession, de religion, ou de sexe. Aucune filiale du Groupe n'a recours au travail forcé ou obligatoire ou au travail des enfants.

Focus entités hors UE : Ile Maurice

L'activité de cette filiale, l'édition de logiciels, nécessite un niveau élevé de formation et exclut toute forme de travail d'enfants. Par ailleurs, associée pleinement aux activités de développement informatique du Groupe, cette société est totalement intégrée au mode de fonctionnement de nos entités françaises, que ce soit sur les aspects de gestion du personnel, juridiques, financiers et stratégiques.

2.1.2. Sécuriser les données de l'entreprise, des clients et de leurs patients

Les principales mesures de sécurité réseau

En tant qu'entreprise axée vers le numérique, le Groupe EQUASENS collecte et détient un volume important de données sensibles.

Des intrusions de tiers dans les systèmes informatiques du Groupe pourraient porter atteinte à son bon fonctionnement. Aussi pour se prémunir de toute forme de paralysie des systèmes, de vol ou de perte de données, d'exposition à un chantage (ransomware…), d'atteinte à la réputation, ou encore d'un préjudice commercial, le Groupe EQUASENS a mis en place un dispositif articulé autour de 3 architectures dont les échanges sont soigneusement filtrés et contrôlés :

- une pour ses besoins internes,
- une pour ses offres clients (activités de gestion),
- une pour ses clients des services d'Hébergement de Données de Santé à caractère personnel.

Chaque architecture dispose de ses propres moyens de sécurité éprouvés, et les équipements physiques sont répartis sur deux sites.

Le Groupe EQUASENS est doté d'un plan de continuité d'activité, d'un plan de sauvegarde et d'archivage ainsi que d'un plan de reprise d'activité pour les services estimés les plus critiques.

Ces risques sont suivis mensuellement par la Direction du Groupe dans le cadre d'un Comité sécurité dédié à la cybersécurité. Ce comité est composé, outre la Direction générale du Groupe, d'experts informatiques dont deux référents internes experts en cybersécurité.

Salles serveurs

Le Groupe EQUASENS dispose de Data centers qui ont pour vocation d'héberger les données de santé de ses clients et une partie des services propres au bon fonctionnement du Groupe. Il est précisé que la surface totale de ces salles serveurs n'excède pas 165 m².

Conscient que de telles infrastructures sont fortement consommatrices d'énergie, le Groupe les intègre pleinement dans sa politique de sobriété énergétique qui reposera sur les bilans carbone qui seront émis en 2023 sur l'ensemble des activités.

Politique RGPD

Face aux enjeux liés aux données personnelles, le Groupe EQUASENS a mis en place un dispositif de respect de la conformité en matière de protection des données, piloté par le DPO (Délégué à la Protection des Données). Dans le cadre de ses fonctions, le DPO dispose de moyens tels que l'aide d'avocats spécialisés ou encore d'informations issues de l'association AFCDP dont EQUASENS est membre.

Au-delà du respect de la conformité réglementaire, la démarche de protection des données au sein du Groupe EQUASENS vise à maîtriser les traitements relatifs aux réclamations des données, à garantir une qualité de traitement dans ces réclamations et déclarer les incidents de violation de données personnelles à une autorité de contrôle comme la CNIL pour la France.

Toute personne qui laisse ses coordonnées au Groupe peut saisir le DPO via l'adresse électronique affichée sur le site internet de l'entreprise.

2.1.3. Santé et sécurité des patients

La santé du patient est au cœur de la stratégie du Groupe et c'est donc logiquement, qu'en tant qu'éditeur d'applicatifs de santé (id., Logiciel de Suivi de l'Observance, Dossier Pharmaceutique, Dossier Médical Partagé, ...) et fabricant ou distributeur de dispositifs médicaux (PDA, télémédecine, OffiTéléconsult,...), que le Groupe s'engage à maintenir un système robuste de management de la

qualité qui garantit une fiabilité et une stabilité sur l'ensemble de ses produits.

Du fait de la dématérialisation des échanges de données entre professionnels de santé, le Groupe est particulièrement attentif à organiser le dépôt et la conservation des données de santé des patients dans des conditions de nature à garantir leur pérennité et leur confidentialité, de les mettre à la disposition des personnes autorisées selon des modalités définies par contrat, et de les restituer en fin de contrat. Les maîtres mots sont : intégrité, confidentialité, disponibilité des données et traçabilité des actions.

2.1.4. Respecter les obligations réglementaires

L'ensemble des activités du Groupe est soumis directement ou indirectement à de nombreuses contraintes réglementaires (administratives, en santé, financières, juridiques…) dont certaines pourraient remettre en cause ses activités si elles n'étaient pas respectées.

Au regard de son positionnement engagé et responsable, le Groupe dispose de processus visant à respecter les contraintes et obligations actuelles mais aussi à anticiper celles à venir. Ainsi, le Groupe souhaite être actif auprès des différents organismes clés de ses écosystèmes (associations, fédérations, comités) qui lui permettent de mieux appréhender les évolutions réglementaires.

À titre d'exemples, le Groupe est :

- Représenté par Denis SUPPLISSON (Directeur Général EQUASENS) à la Vice-Présidence de la FEIMA (fédération française des éditeurs d'informatique médicale et paramédicale ambulatoire) ;
- Adhérent de MIDDLENEXT (association professionnelle française indépendante exclusivement représentative des valeurs moyennes cotée) ;
- Membre, indirectement via LA COOPERATIVE WELCOOP, de la FCA (fédération française du commerce associé).

2.1.5. Être un partenaire responsable

Un ancrage coopératif

En sa qualité de filiale de LA COOPERATIVE WELCOOP, le Groupe EQUASENS bénéficie d'une vision élargie des écosystèmes de santé à moyen et long terme. L'appartenance à une coopérative influe sur l'ensemble des prises de décisions du Groupe et intègre une logique engagée et responsable.

Une relation Fournisseur basée sur le Partenariat

Le Groupe EQUASENS (de par la résilience de son modèle économique porté par la récurrence de son chiffre d'affaires) est identifié comme un partenaire robuste permettant de mettre en place une relation moyen et long terme avec ses fournisseurs.

Dans cette vision de partenariat, le Groupe intègre de plus en plus dans ses critères de sélection de ses fournisseurs, des engagements partagés sur les problématiques environnementales, sociales et éthiques. Le dialogue constant avec ses fournisseurs permet également au Groupe de s'assurer de la disponibilité des équipements nécessaires aux besoins de ses clients.

Ces actions se définissent principalement par :

- Une réduction des intermédiaires pour renforcer la transparence et la traçabilité ;
- Des clauses contractuelles (ex : protection des données personnelles et anti-corruption) ;
- Une information régulière des politiques RSE mises en place par les tiers.

Afin de renforcer ce positionnement, le Groupe EQUASENS, dans le cadre de ses travaux sur la construction de sa feuille de route RSE, travaillera sur la mise en place d'une Charte Éthique et Responsable pour une relation client-fournisseur profitable et engagée.

Un acteur au cœur des territoires

Par sa recherche de proximité avec ses clients, les professionnels de santé et les patients, le Groupe EQUASENS cherche à couvrir le plus possible ses territoires. Cette stratégie repose essentiellement sur le développement d'agences, son maillage logistique et sa présence commerciale.

L'impact territorial, économique et social du Groupe EQUASENS est donc multiple :

- Le Groupe EQUASENS favorise le recrutement local ;
- Le Groupe EQUASENS privilégie le recours à des entreprises régionales pour le choix de ses différents prestataires ;

- Le Groupe EQUASENS est acteur engagé contre la désertification médicale au travers de ses différentes solutions (dont la téléconsultation et la téléassistance) et en favorisant le pharmacien comme le coordinateur de santé.

Les effectifs se répartissent géographiquement comme suit :

Pays	2022	2021
France	*88,1 %*	*89,1 %*
Italie	*6,9 %*	*5,7 %*
Belgique	*2,9 %*	*3,3 %*
Ile Maurice	*1,4 %*	*0,9 %*
Royaume-Uni	*0,4 %*	*0,5 %*
Luxembourg	*0,2 %*	*0,2 %*
Allemagne	*0,2 %*	*0,2 %*

Un esprit entrepreneurial

Marqué par l'empreinte de son histoire et de ses ambitions, le Groupe EQUASENS a toujours promu l'entrepreneuriat et la créativité en accompagnant des start-ups. Cette collaboration a pris plusieurs formes :

- Le sponsoring et mentoring dans une démarche d'écoute et de bienveillance pour les dirigeants des start-ups ;
- La mise en place de partenariats, voire la prise de contrôle de start-ups, pour accélérer leur développement tout en se souciant de l'identité et de la liberté propre de la start-up.

Politique de soutien aux associations

De par ses activités et ambitions pour le système de santé, le Groupe EQUASENS cherche à renforcer ses relations avec les associations de patients. Ainsi EQUASENS, associé à LA COOPERATIVE WELCOOP, est partenaire de l'association Juste Humain pour son concours de dessins auprès des enfants hospitalisés à long terme dans les services oncohématologie-pédiatriques.

Par ailleurs, le Groupe EQUASENS est un acteur soucieux d'être un partenaire reconnu et de proximité en soutenant le milieu associatif local de par ses actions dans la préservation du patrimoine, le développement des activités culturelles, sportives et humanitaires.

À titre d'exemple, EQUASENS est membre fondateur du « Club des Mécènes du patrimoine de Meurthe-et-Moselle ». La Fondation du Patrimoine œuvre à la sauvegarde et la valorisation du patrimoine français. Au travers du label, de la souscription publique et du mécénat d'entreprise, elle accompagne les particuliers, les collectivités et les associations dans des projets de restauration.

Agir contre le gaspillage alimentaire

Bien que n'étant pas un acteur du secteur de l'agroalimentaire et de la distribution, le Groupe EQUASENS est très sensibilisé en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire. Ainsi, pour illustration, en octobre 2014, la société EQUASENS, en partenariat avec d'autres entreprises lorraines, a mis en place un fonds de dotation intitulé « MESA Mirabelle » visant à faciliter l'aide des entreprises de toutes tailles à la Banque Alimentaire.

2.2. Contribuer à la recherche de solutions pour un système de santé plus efficient

Grâce à ses différents métiers et à son modèle d'affaires, le Groupe EQUASENS peut légitimement affirmer qu'il est l'une des rares organisations à disposer d'une vision globale du monde de la santé en vie réelle. C'est pourquoi, grâce à sa vision à long terme, il porte l'ambition d'une action structurante et durable pour tout l'écosystème de la santé. La pérennité de sa stratégie repose sur sa volonté de répondre positivement à deux questions concernant tout ce qu'il entreprend :

- Est-ce bénéfique pour le patient ?
- Améliore-t-on l'efficience du système de santé ?

L'objectif est d'améliorer la coordination des acteurs de santé et les échanges de données autour du patient, mais aussi d'améliorer l'efficience des systèmes de santé. Apporter la bonne information, au bon soignant, au bon moment, pour le bon patient.

Pour cela, la stratégie du Groupe repose sur la vision du « PLUS DE TECHNOLOGIE POUR PLUS D'HUMAIN ».

Ainsi, le Groupe est un expert de solutions informatiques innovantes à l'attention des professionnels et établissements de santé via :

- L'activité d'édition de solutions informatiques pour la pharmacie, portée par la Division PHARMAGEST, qui met à la disposition du pharmacien et de son équipe :
  - Une suite logicielle avec mise à jour régulière et des services lui permettant d'assurer, en toute sécurité, la délivrance des médicaments,
  - Des bases de données permettant de fournir des conseils (voyages, vaccinations, etc.),
  - Des outils de formation (e-learning),
  - Tout un ensemble d'outils et de solutions leur permettant d'exercer leur profession au quotidien.
- La Division AXIGATE LINK correspondant à l'activité d'édition de solutions informatiques pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, en vue d'améliorer la prise en charge des personnes dépendantes ou fragiles.
- L'activité d'édition de solutions informatiques pour les médecins (libéraux généralistes et spécialistes) et infirmières libérales (Division MEDICAL SOFT), avec ses logiciels qui permettent une gestion efficace des dossiers médicaux patients et d'aide à la prescription.
- L'activité de concepteur et fabricant d'appareils et de dispositifs électroniques connectés à destination des professionnels de santé et des patients (Division E-CONNECT), au moyen de la conception de solutions e-Santé innovantes, pour le suivi simple et sécurisé des patients à leur lieu de demeure ou en mode nomade, et l'optimisation de leur parcours de soins.

2.3. Réduire l'empreinte environnementale

« L'environnement est la clé d'une meilleure santé » (déclaration de l'OMS lors de la Conférence ministérielle santé et environnement de 1999). C'est donc naturellement, afin de vivre dans un monde plus durable et propice à une meilleure santé, qu'au regard de ses différentes activités, le Groupe EQUASENS se doit de réduire ses impacts directs sur l'environnement et travaille de plus en plus sur ses impacts indirects.

Par ailleurs, le Groupe se doit de tenir compte des impacts des changements environnementaux sur ses activités qui pourraient amener à des pénuries, des interdictions ou encore des hausses de coûts significatives de certaines matières et énergies.

2.3.1. Minimiser la production de Gaz à Effet de Serre et réduire la consommation d'énergies

Superviser et agir contre les principaux facteurs d'émission de Gaz à Effet de Serre (GES)

En 2022, le Groupe EQUASENS a fait établir par un cabinet externe une revue de sa production de gaz à effet de serre directs (scope 1) et indirects (scopes 2 et 3), intégrant dans sa réflexion les activités amont et aval.

Scopes [1] - En Tonnes CO_2 Équivalentes	**tCO_2e**	**tCO_2e par collaborateur**
Scope 1 - Émissions directes de l'entreprise	1 699	1,37
Scope 2 - Émissions indirectes de l'entreprise liées à la consommation d'énergies	10	0,01
Scope 3 - Autres émissions indirectes [2]	33 510	27,02
Estimation totale des Gaz à Effet de Serre	**35 218**	**28,40**

[1] Les principales hypothèses et méthodologies retenues pour chacun des trois scopes sont explicitées dans la note méthodologique.
[2] Compte tenu de la difficulté d'appréhender l'ensemble des gaz à effet de serre indirects (scope 3), cette information revêt un caractère potentiellement incertain.

Les principaux lieux de production de GES sont situés à 96% en France et 2% en Italie.

Les gaz à effet de serre identifiés concernent notamment les postes d'émissions ci-après.

Mobilité des collaborateurs

La recherche de proximité avec les professionnels de santé et les patients oblige les entités du Groupe EQUASENS à disposer d'une flotte de véhicules (utilitaires et de tourisme) conséquente.

Ainsi, avec près de ***568*** véhicules et ***15,9*** millions de kilomètres parcourus sur l'année 2022, les véhicules représentent une source importante d'émission de gaz à effet de serre pour le Groupe. À titre de comparaison, le Groupe comptait près de ***543*** véhicules en 2021 qui avaient parcouru ***14,3*** millions de kilomètres.

Afin de minimiser les impacts environnementaux, réglementaires (contraintes associées à l'évolution des normes techniques sur les véhicules et des réglementations associées) et économiques (évolution à la hausse du coût des carburants, des véhicules et de la fiscalité) associés, le Groupe EQUASENS a initié plusieurs plans d'actions répartis en deux axes stratégiques :

- **L'optimisation de la flotte véhicules d'entreprise qui prône un verdissement raisonné et progressif de la flotte du Groupe avec pour objectif d'intégrer l'usage des conducteurs et ainsi permettre un panachage technologique plus pertinent :**
  - Démarche permanente visant à renouveler fréquemment le parc automobile (ancienneté moyenne inférieure à 3 ans) permettant de sélectionner des véhicules toujours plus performants en émission de CO_2 ;
  - Proposer un catalogue commun de véhicules cherchant toujours à trouver l'association la plus pertinente entre l'usage des conducteurs (typologie des trajets, accès à des bornes électriques…) et les motorisations proposées par les constructeurs référencés. Cette approche a permis de proposer de nombreux véhicules hybrides et électriques (14 commandes de véhicules hybrides et électriques sur 2022) même si la motorisation thermique reste pour l'instant la solution la plus pertinente pour les gros rouleurs.

  Néanmoins, les difficultés importantes des constructeurs automobiles depuis 2021, avec la pénurie des composants, complexifient la problématique avec des retards importants de livraisons des véhicules et des rationalisations sur les gammes de motorisations pouvant être déconnectées de nos usages et des infrastructures existantes.

  Cependant, le Groupe EQUASENS s'inscrit pleinement dans la Loi française d'Orientation Mobilité (LOM) qui concerne les entreprises gérant un parc de plus de cent véhicules. Cette loi a pour objectif d'effectuer une transition énergétique et porte notamment sur les renouvellements (en flux et non en stock) des véhicules. Les objectifs de renouvellement de la Loi LOM portent sur l'acquisition ou l'utilisation d'une part minimale de véhicules propres lors du renouvellement du parc :
  - au moins 10 % à partir du 1er janvier 2022 ;
  - 20 % à partir du 1er janvier 2024 ;
  - 35 % à partir du 1er janvier 2027 ;
  - 50 % à partir du 1er janvier 2030.

  Les véhicules à faibles émissions de moins de 3,5 tonnes sont les voitures particulières ou camionnettes dont les émissions de dioxyde de carbone (CO_2) sont inférieures ou égales à 60 grammes par kilomètre (véhicules électriques ou hybrides rechargeables).

- **Le recours aux technologies et solutions alternatives pour réduire les kilomètres parcourus :**
  - Le recours prioritaire au train par rapport à l'avion quand la distance le permet et plus globalement au transport en commun pour les déplacements professionnels ;
  - Le recours aux nouvelles technologies et en particulier celles permettant les réunions à distance. À ce titre, la crise sanitaire a permis de conforter cette orientation du Groupe qui s'est avérée être une véritable force dans le déploiement du télétravail pour ses collaborateurs et une opportunité pour contourner les difficultés d'accès aux professionnels de santé et repenser les contacts commerciaux et opérationnels (assistance, formation…) via le recours à la visioconférence.

En complément, le Groupe EQUASENS est sensible à l'empreinte carbone générée par ses salariés ne disposant pas d'un véhicule dans le cadre de ses différents trajets professionnels (y compris déplacements domicile-travail). Ainsi, sur le Technopôle de NANCY-BRABOIS qui concentre de nombreux salariés et qui accueille le siège du Groupe, le Groupe EQUASENS a adhéré au Plan de Déplacement Inter-Entreprises (PDIE) favorisant le covoiturage et améliorant les transports publics.

Transporteurs

Au cœur de la gestion des flux logistiques entre ses sites, ses plateformes et ses clients, le transport des produits est un vecteur stratégique de la qualité des services du Groupe.

Conscient que le transport est une source importante d'émission de gaz à effet de serre et de polluants, le Groupe EQUASENS s'est engagé dans une démarche visant à maitriser l'impact environnemental de ses activités et à lutter contre le changement climatique au travers des principales actions suivantes :

- Favoriser des fournisseurs nationaux ou du moins, réduire les intermédiaires sur ses importations ;
- Intégrer une démarche RSE dans les appels d'offres de transporteurs ;
- Optimiser les livraisons vers, ou depuis, les agences et les plateformes logistiques.

Consommation d'énergies liées aux bâtiments

La consommation d'énergie en lien avec le chauffage ou le refroidissement des bâtiments constitue un des principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre indirects du Groupe. Aussi conformément à la législation française (Loi ELAN), le Groupe EQUASENS vise à réduire ses consommations énergétiques pour tous les bâtiments de plus de 1 000 m^2 dans lesquels il a des locaux. Les objectifs de réduction fixés par la loi en valeurs relatives sont de -40% d'ici 2030, -50% en 2040 et -60% en 2050 comparés à une année de référence entre 2010 et 2020. Les objectifs peuvent également être fixés en fonction de la consommation énergétique des bâtiments nouveaux de leur catégorie.

2.3.2. Promouvoir l'économie circulaire et le recyclage

Appliquer des mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, de valorisation et d'élimination des déchets

Les principes de l'économie circulaire

L'économie circulaire est à la croisée des enjeux environnementaux et économiques et propose un nouveau modèle de société qui utilise et optimise les stocks et les flux de matières, d'énergie et de déchets et vise ainsi à l'efficience de l'utilisation des ressources.

L'économie circulaire repose sur plusieurs principes :

- L'éco-conception : prendre en compte les impacts environnementaux sur l'ensemble du cycle de vie d'un produit et les intégrer dès sa conception ;
- L'écologie industrielle et territoriale : mettre en place un mode d'organisation industrielle sur un même territoire caractérisé par une gestion optimisée des stocks et des flux de matières, d'énergie et des services ;
- L'économie de la fonctionnalité : privilégier l'usage à la possession, vendre un service plutôt qu'un bien ;
- Le réemploi : remettre dans le circuit économique des produits qui ne correspondent plus aux besoins premiers du consommateur ;
- La réutilisation : réutiliser certains déchets ou certaines parties du déchet encore en état de fonctionnement dans l'élaboration de nouveaux produits ;
- La réparation : trouver une deuxième vie aux biens en panne ;
- Le recyclage : réutiliser les matières issues des déchets.

L'économie circulaire et l'éco-conception appliquées au Groupe EQUASENS

Le Groupe a mis en place un processus de récupération du matériel de ses clients aux termes de leurs contrats.

Une partie du matériel récupéré peut être réparée en SAV, faire l'objet de réutilisation auprès des usines partenaires du Groupe, ou encore être remise dans des filières pour réemploi. L'ensemble des matériels récupérés fait l'objet systématique d'un effacement des données par des logiciels spécialisés.

Ainsi, dans le cadre d'une stratégie ambitieuse et volontariste de Green IT, le Groupe EQUASENS a notamment développé un partenariat avec IRATY DIFFUSION pour la gestion de fin de vie des principales références de matériels récupérés auprès des clients pharmaciens (serveurs, NAS et PC). Sur un parc de près de 8 700 machines traitées en 2022, EQUASENS a réussi à prolonger la durée de vie de la totalité de ce parc IT déconnecté, avec : 83% de réemploi complet des PC et serveurs et 17% de réemploi des pièces détachées pour la fabrication et l'extension de nouvelles configurations.

La partie non recyclée sur le plan économique est donnée pour destruction à des prestataires spécialisés dans le traitement de déchets de la catégorie DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques). Les quantités de ces déchets ont évolué comme suit :

En tonnes	2022	2021	2020	Variation 2021 - 2022
DEEE recyclés	***21,13***	***25,85***	***23,25***	-18,28%

2.3.3. Taxinomie verte

Contexte

Rappel du contexte réglementaire

Le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020, appelé communément « Taxonomie européenne », établit un cadre de référence visant à favoriser les investissements durables en imposant aux entreprises de publier les parts de leurs ventes, de leurs dépenses d'investissements et de leurs dépenses d'exploitation qui contribuent de façon substantielle à un des six objectifs environnementaux suivants :

- Atténuation du changement climatique ;
- Adaptation au changement climatique ;
- Protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines ;
- Transition vers une économie circulaire ;
- Prévention et contrôle de la pollution ;
- Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Ainsi, la Commission européenne a défini un certain nombre de critères techniques permettant d'établir un langage commun sur la notion de durabilité et, par conséquent, d'orienter l'allocation de capitaux vers des activités contribuant substantiellement à l'atteinte d'un de ces six objectifs.

Dans ce cadre, les entreprises doivent communiquer depuis l'exercice 2021, la part de leurs ventes, de leurs dépenses d'investissement et de leurs dépenses d'exploitation associées à des activités économiques dites « éligibles », c'est-à-dire classifiées dans la Taxonomie européenne. Depuis l'exercice 2022, cette communication doit inclure en outre la part des ventes, des dépenses d'investissement et des dépenses d'exploitation dites « durables » ou « alignées », c'est-à-dire respectant les critères de durabilité définis dans la Taxonomie pour les deux premiers objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Pour répondre à ces obligations de reporting, une analyse détaillée de l'ensemble des activités du Groupe au sein des différentes entités consolidées a été menée conjointement par les directions financières, RSE ainsi qu'avec les équipes opérationnelles. L'identification des activités éligibles et la qualification de leur niveau d'alignement à la Taxonomie ont été réalisées conformément aux instructions et critères des actes délégués.

Une activité est ainsi dite « alignée » dès lors qu'elle respecte l'ensemble des critères d'examen technique (contribution substantielle et DNSH) qui lui sont associés et que le Groupe remplit les exigences liées à l'analyse des garanties minimales.

Lien avec la stratégie RSE du Groupe EQUASENS

L'activité du Groupe EQUASENS n'est pas incluse dans le périmètre d'activités défini à date par la Taxonomie européenne. En effet, la Commission européenne a priorisé les activités les plus émettrices sur les scopes 1 et 2 avec un fort potentiel de transformation et de contribution à l'atténuation ou à l'adaptation au changement climatique, et n'a pas couvert l'ensemble des secteurs de l'économie au sein des premiers règlements délégués. Seules les activités du Groupe liées à la construction, les activités immobilières et la location de véhicules sont incluses dans ce périmètre. À ce stade, la Commission a procédé à la classification d'activités uniquement pour les deux premiers objectifs environnementaux du texte : l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique. Ces mêmes classifications et critères pour les quatre autres objectifs environnementaux sont en cours d'élaboration et attendus pour un premier exercice de reporting en 2024.

En conséquence, la part de chiffre d'affaires et d'OpEx éligibles est nulle ou non significative pour le Groupe. Toutefois, la part de CapEx éligible s'avère matérielle en raison notamment des investissements immobiliers du Groupe.

Résultats

Activités éligibles et non éligibles à la Taxonomie

Le périmètre des activités éligibles à date est relativement restreint et peu matériel. Dans le cadre de l'actualisation du référentiel d'éligibilité de 2021, il est à noter que les données financières sont issues des comptes consolidés au 31 décembre 2022 ; les dénominateurs Taxonomie de chiffre d'affaires et de dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les états financiers comme requis par le règlement.

L'analyse des activités éligibles pour l'exercice 2022 n'a pas amené de changement d'activité concernant le référentiel d'éligibilité du Groupe par rapport à celui de 2021 et porte sur l'activité 7.7 - Acquisition et propriété de bâtiments (achat et gestion).

Résultats d'éligibilité et d'alignement pour l'exercice 2022

Synthèse de la répartition des activités éligibles et alignées au titre de 2022 :

Activités économiques	Part du CA	Part des CapEx	Part des OpEx
Activités éligibles	0%	9,76%	26,98%
Activités éligibles et alignées	0%	0%	2,40%
Activités éligibles mais non alignées	0%	100%	97,60%
Activités non-éligibles	0%	90,24%	73,02%

Les taux d'alignement pour le Groupe en 2022 restent faibles. Les poches d'alignement identifiées sont relatives aux CAPEX, principalement sur les activités de construction et rénovation des bâtiments (7.7).

Évaluation et méthodologie

Rappel des indicateurs et réconciliation avec les états financiers

Chiffre d'affaires

La part du chiffre d'affaires éligible du Groupe EQUASENS pour l'année 2022 est nulle.

Définition
La part du chiffre d'affaires visée à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 est obtenue en divisant la partie du chiffre d'affaires net tirée de produits ou de services, y compris d'actifs incorporels, associés à des activités économiques éligibles et alignées sur la Taxonomie (numérateur) par le chiffre d'affaires net (dénominateur) tel que défini à l'article 2, point 5), de la directive 2013/34/UE. Le chiffre d'affaires inclut les produits comptabilisés selon la norme comptable internationale 1, paragraphe 82, point a), telle qu'adoptée par le règlement (CE) n° 1126/2008 de la Commission.

Dépenses d'investissement et d'exploitation considérées comme éligibles individuellement

CapEx

Le Groupe reporte des dépenses d'investissement individuelles qui ne sont pas associées à une activité destinée à être commercialisée en vertu de l'annexe 1 du règlement délégué article 8, paragraphes respectivement 1.1.2.2 (a) et (c) ainsi que 1.1.3.2 (a) et (c). La plupart des dépenses d'investissement sont des mesures individuelles au titre des alinéas (c).

Les dépenses d'investissement éligibles du Groupe EQUASENS concernent principalement les activités immobilières telles que la construction, la rénovation et l'achat de bâtiments. Les dépenses d'investissement incluent également la variation positive des droits d'utilisation liés à la location immobilière et de véhicules (IFRS 16).

Ainsi, la part des dépenses d'investissement éligibles du Groupe EQUASENS pour l'année 2022 s'élève à 9,76% sur un total de 12 847 K€ (voir annexes aux comptes consolidés). La part alignée des dépenses d'investissement est nulle du fait que les critères de contribution substantielle, DNSH et garanties minimales ne soient pas remplis.

Définition
Les numérateurs éligibles et alignés sont égaux aux dépenses d'investissement incluses dans le dénominateur qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- Ces dépenses sont liées à des actifs ou processus associés à des activités économiques éligibles et alignées à la Taxonomie ;
- Ces dépenses font partie d'un plan visant l'expansion d'activités économiques alignées à la Taxonomie ou visant à permettre à des activités économiques éligibles à la Taxonomie de s'aligner sur celle-ci (« plan de CapEx ») ;
- Ces dépenses sont liées à l'achat de production d'activités économiques éligibles et alignées à la Taxonomie et à des mesures individuelles permettant aux activités ciblées de devenir sobres en carbone ou d'aboutir à des réductions d'émissions de gaz à effet de serre (notamment les activités répertoriées aux points 7.3 à 7.6 de l'annexe I de l'acte délégué sur le climat, ou d'autres activités économiques répertoriées dans les actes délégués).

Le dénominateur comprend les entrées d'actifs corporels et incorporels de l'exercice considéré, avant amortissement et avant toute remesure, y compris les remesures résultant de réévaluations et de dépréciations, pour l'exercice concerné, à l'exclusion des variations de la juste valeur. Il comprend aussi les entrées d'actifs corporels et incorporels résultant de regroupements d'entreprises.

OpEx

Le ratio d'exemption des dépenses d'exploitation, qui correspond au ratio entre les comptes d'OpEx retenus par la Taxonomie au numérateur et les OpEx consolidés Groupe au dénominateur, est égal à 2,40% sur l'exercice fiscal 2022.

La part des OpEx au sens Taxonomie est donc non-significative comparée aux OpEx totaux du Groupe qui s'élèvent à 2 262 K€ (voir annexes aux comptes consolidés). Dans ces conditions, la dérogation relative à l'exemption de publication du ratio des OpEx est applicable en 2022.

Définition
Les dépenses d'exploitation retenues par la Taxonomie sont définies comme les coûts directs non capitalisables et comprennent les frais de recherche et développement, les coûts de rénovation des bâtiments, les frais de maintenance et réparation, les loyers présentés au compte de résultat et toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs. La définition des dépenses d'exploitation retenue pour le dénominateur et le numérateur n'intègre pas les charges liées à la recherche et au développement. Les charges de personnel liées à la maintenance et à la réparation des actifs sont quant à elles incluses au dénominateur mais exclues du numérateur. En effet, ces natures spécifiques de charges de personnel ne sont pas suivies de façon distincte dans le reporting du Groupe.

Les OpEx consolidés Groupe sont quant à eux définis comme l'ensemble des dépenses incluses dans le résultat d'exploitation et qui ne sont pas des charges financières ou exceptionnelles.

Méthodologie d'évaluation des activités au regard des critères d'examen technique

Méthodologie d'analyse de l'éligibilité

En 2022, la mise à jour du référentiel d'activités éligibles a été faite au moyen d'entretiens et via l'analyse des éventuelles entrées et sorties de périmètre de certaines activités, du développement de nouvelles opérations ou de l'abandon d'autres activités.

Méthodologie d'analyse de l'alignement : contribution substantielle, DNSH et garanties minimales

Méthodologie de vérification de la contribution substantielle et des DNSH spécifiques

Pour l'alignement, les critères d'examen technique ont été présentés au cours d'un atelier. Chaque élément a été identifié afin de collecter ensuite les informations nécessaires auprès des interlocuteurs locaux.

Méthodologie de vérification des DNSH génériques et des garanties minimales

L'alignement des activités éligibles d'EQUASENS nécessite également des analyses au niveau du Groupe. D'une part, au vu de ses activités éligibles et alignées, le Groupe se doit de respecter le DNSH générique d'adaptation au changement climatique présenté au sein des appendices de l'annexe 1 de l'acte délégué Taxonomie relatif à l'objectif d'atténuation du changement climatique. D'autre part, le Groupe se doit de respecter les garanties minimales (dites « MS » pour *Minimum Safeguards*) détaillées par le rapport de la Plateforme sur la Finance Durable (PSF) d'octobre 2022. Le Groupe a ainsi étudié la conformité de son modèle économique à ces deux exigences.

DNSH génériques

Les DNSH génériques sont les critères mentionnés aux appendices A, B, C et D relatifs aux autres objectifs environnementaux. Ceux-ci nécessitent une analyse holistique au niveau du Groupe EQUASENS plutôt que par activité économique.

Le Groupe répond à l'ensemble des critères génériques visés par la Taxonomie pour ses activités éligibles concernées comme décrit dans les paragraphes ci-dessous :

- Appendice A : Critères génériques du principe consistant à « ne pas causer de préjudice important » en vue de l'adaptation au changement climatique. Pour répondre au critère DNSH relatif à l'objectif d'adaptation au changement climatique, le Groupe a étudié les critères nécessaires, à savoir le fait de disposer d'un DPE de classe C ou à défaut que le bâtiment fasse partie des 30% du parc immobilier national ou régional les plus performants en matière de consommation d'énergie primaire opérationnelle. En conclusion, EQUASENS ne satisfait pas à l'ensemble des critères de l'appendice A pour ce premier exercice d'alignement pour les activités éligibles soumises au respect de ces critères.
- Les autres DNSH ne sont pas applicables pour l'activité en référence.

Méthodologie de vérification des garanties minimales

Pour cet exercice, le périmètre des garanties minimales (« *Minimum Safeguards* » ou MS) a été précisé par la publication en octobre 2022 d'un rapport de la Plateforme européenne sur la finance durable : *« Final Report on Minimum Safeguards »,* qui se réfère à un ensemble de règlementations internationales en matière de droits humains. Des critères de non-alignement doivent être validés et des étapes de diligence raisonnable à respecter ont été introduits par ce rapport, et ce en matière de droits humains, de corruption, de fiscalité et de droit de la concurrence.

L'examen des garanties minimales a donc suivi un processus en deux étapes. Dans un premier temps, le Groupe a vérifié le respect des critères de non-alignement sur les quatre thématiques des garanties minimales, analyse incluant l'étude des controverses. Dans un second temps, le Groupe a vérifié que ses procédures mises en place sur les droits humains suivaient les six étapes clefs d'un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément aux principes opérationnels de l'ONU et aux principes directeurs de l'OCDE pour les Entreprises Multinationales. Il ressort de ces analyses que le Groupe EQUASENS est aligné avec ces exigences en 2022.

Critères de non-alignement

D'une part, l'étude des controverses a permis de conclure quant à l'alignement du Groupe EQUASENS. Aucune condamnation n'a été relevée en matière de droits humains, de corruption et de fiscalité. En particulier, dans le cas des droits humains, aucune saisine n'a été acceptée par un point de contact national (PCN) de l'OCDE.

Procédures et diligence raisonnable

D'autre part, le Groupe met en œuvre les processus nécessaires pour valider le reste des critères de non-alignement, ces procédures étant résumées ci-après :

- Pour répondre aux garanties minimales en matière de **droits humains**, le Groupe s'appuie sur sa politique spécifique sur la gestion des droits humains accessible sur le site internet, au sein de la présente Déclaration de Performance Extra Financière.
- En matière de **corruption**, le Groupe EQUASENS s'appuie sur un dispositif complet, conformément aux exigences de la loi Sapin 2, d'identification des risques de corruption, de politiques de prévention et de processus d'alerte, déployé sur la totalité des activités du Groupe en France et à l'international, et détaillé dans le présent document.
- En matière **fiscale**, aucune entité du Groupe n'est localisée dans un pays mentionné sur la liste française ou sur la liste européenne des juridictions fiscales non-coopératives (ex. la liste « noire » publiée par le Conseil de l'Union Européenne).
- Sur la thématique du **droit de la concurrence**, le Groupe EQUASENS s'attache à respecter les bonnes pratiques en matière de lutte contre la concurrence déloyale, l'entente illicite et l'abus de position dominante.

ANNEXES

Annexe 1 - Chiffre d'affaires (CA)

Activités économiques	Code (s)	Chiffre d' affaires absolu	Part du chiffre d' affaires	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garan-ties mini-males	Part du chiffre d' affaires alignée sur la taxino-mie, année N	Part du chiffre d' affaires alignée sur la taxino-mie, année N-1	Catégo-rie (activité habili-tante)	Catégo-rie "activité transi-toire"
				Atténua-tion du change-ment climati-que	Adapta-tion au change-ment climati-que	Res-sources aquati-ques et mari-nes	Econo-mie circu-laire	Pollu-tion	Biodi-versité et écosys-tèmes	Atténua-tion du change-ment climati-que	Adapta-tion au change-ment climati-que	Res-sources aquati-ques et mari-nes	Econo-mie circu-laire	Pollu-tion	Biodi-versité et écosys-tèmes					
A. Activités éligibles à la taxinomie																				
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (aligné sur la taxinomie)																				
Pas d'activité éligible et alignée	/	0	0%	0%	0%	/	/	/	/	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	0%	0%	Néant	Néant
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie (A.1)	/	0	0%	0%	0%	/	/	/	/	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	0%	0%	Néant	Néant
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																				
Pas d'activité éligible et non alignée	/	0	0%																	
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie (A.2)	/	0	0%																	
Total (A.1 + A.2)	/	0	0%																	
B. Activités non éligibles à la taxinomie																				
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie (B)	6202A (code APE)	214,07 M€	100%																	
Total (A + B)	/	214,07 M€	100%																	

Annexe 2 - Dépenses d'investissements (CAPEX)

Activités économiques	Code (s)	CapEx abso-lues	Part des CapEx	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garan-ties mini-males	Part des CapEx alignée sur la taxino-mie, année N	Part des CapEx alignée sur la taxino-mie, année N-1	Catégo-rie (activité habili-tante	Catégo-rie "activité transi-toire"
				Atténua-tion du change-ment climati-que	Adapta-tion au change-ment climati-que	Res-sources aquati-ques et mari-nes	Econo-mie circu-laire	Pollu-tion	Biodi-versité et écosys-tèmes	Atténua-tion du change-ment climati-que	Adapta-tion au change-ment climati-que	Res-sources aquati-ques et mari-nes	Econo-mie circu-laire	Pollu-tion	Biodi-versité et écosys-tèmes					
A. Activités éligibles à la taxinomie																				
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (aligné sur la taxinomie)																				
Pas d'activité alignée	/	0	0%	0%	0%	/	/	/	/	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	0%	0%	Néant	Néant
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie (A.1)	/	0	0%	0%	0%	/	/	/	/	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	0%	0%	Néant	Néant
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																				
7.7 - Acquisition et propriété de bâtiments (achat et gestion)	/	1,25 M€	9,76%																	
CapEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie (A.2)	/	1,25 M€	9,76%																	
Total (A.1 + A.2)	/	1,25 M€	9,76%																	
B. Activités non éligibles à la taxinomie																				
CapEx des activités non éligibles à la taxinomie (B)	/	11,59 M€	90,24%																	
Total (A + B)	/	12,84 M€	100%																	

Annexe 3 - Dépenses d'exploitation (OPEX)

Activités économiques	Code (s)	OpEx absolues	Part des OpEx	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garanties minimales	Part des OpEx alignée sur la taxinomie, année N	Part des OpEx alignée sur la taxinomie, année N-1	Catégorie (activité habilitante	Catégorie "activité transitoire"
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes					
A. Activités éligibles à la taxinomie																				
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (aligné sur la taxinomie)																				
Pas d'activité alignée	/	NS	NS	0%	0%	/	/	/	/	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	0%	0%	Néant	Néant
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie (A.1)	/	0	0%	0%	0%	/	/	/	/	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	0%	0%	Néant	Néant
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie																				
Pas d'activité alignée mais non durables sur le plan environnemental	/	0,6 M€	26,98%																	
OpEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie (A.2)	/	0,6 M€	26,98%																	
Total (A.1 + A.2)	/	0,6 M€	26,98%																	
B. Activités non éligibles à la taxinomie																				
OpEx des activités non éligibles à la taxinomie (B)		1,65 M€	73,02%																	
Total (A + B)		2,26 M€	100%																	

2.4. Être un employeur de référence

L'Humain est l'un des importants piliers de la création de valeur du Groupe. Ainsi, être attractif au moyen d'une marque employeur forte et d'une culture d'entreprise qui amène du sens et de la fierté, disposer d'une organisation apprenante permettant d'avoir les compétences clés actuelles et futures, préserver la santé et la sécurité des collaborateurs, et favoriser l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion sont des politiques essentielles pour préserver ce capital.

2.4.1. Attirer les talents et renforcer les compétences

Attirer et intégrer les talents

Notre vision du recrutement

Devenir un « Citoyen de la Santé et du Bien-être » c'est faire siennes les valeurs de LA COOPERATIVE WELCOOP : Expertise, Proximité, Anticipation et Optimisme. Au sein de l'entreprise, « hard skills » et « soft skills » revêtent le même niveau d'importance.

Pour le Groupe EQUASENS, pas de clonage, pas d'élitisme mais une sélection rigoureuse de personnalités partageant la culture d'entreprise, la vision du monde de la Santé et la stratégie du Groupe. Ainsi, le Groupe EQUASENS accueille dans ses équipes des collaborateurs aux profils, parcours, formations, très différents les uns des autres mais tous fédérés autour de ces valeurs.

Ce brassage de compétences et de personnalités est une vraie richesse pour le Groupe EQUASENS et pour ses clients. Nos différences font la différence !

Depuis 2019, le Groupe EQUASENS s'est doté d'un pôle Attractivité, Recrutement et Développement de Talents composé de 5 personnes, en charge d'accompagner la stratégie du Groupe en matière de compétences et de personnes clefs, basé sur une internalisation de la majorité des recrutements pour une meilleure maîtrise du process et sur une sélection de partenaires engagés dans le respect des valeurs et de la RSE.

Les solutions pour attirer des talents

L'attractivité du Groupe EQUASENS repose sur la mise en avant de sa « marque employeur » en distinguant deux axes principaux : la cooptation et le renforcement de sa visibilité.

Le Réseau des Citoyens : la démarche de cooptation de nouveaux collaborateurs

Le Groupe EQUASENS a régulièrement recours à la cooptation, une démarche participative permettant à ses collaborateurs de recommander des personnes de leur réseau pour des postes à pourvoir au sein du Groupe WELCOOP.

En effet, la conviction du Groupe EQUASENS est que le recrutement est l'affaire de tous et que ses collaborateurs sont ses meilleurs Ambassadeurs auprès de potentiels candidats.

À ce titre, le Groupe EQUASENS place la démarche de cooptation « Le Réseau des Citoyens » au centre de sa politique de recrutement et communique mensuellement l'ensemble des offres disponibles à tous ses collaborateurs.

Pour 2022, la démarche de cooptation a été redynamisée notamment en boostant les niveaux de récompenses et en renforçant la communication interne sur le sujet. Grâce à cela, le bilan 2022 est très positif : 65 CV reçus ayant permis 19 recrutements contre 75 CV reçus et ayant permis 17 recrutements en 2021.

Renforcer sa visibilité

Améliorer la présence digitale « recrutement »

Le Groupe EQUASENS continue de développer sa marque employeur en accentuant sa présence sur les réseaux sociaux (via LinkedIn, Facebook, et Instagram). Cinq axes forts sont à l'honneur des publications :

- le rayonnement de sa culture d'entreprise ;
- la mise en avant de ses collaborateurs, de ses métiers, et de ses entités ;
- des conseils candidats pour les accompagner dans leurs recherches d'emploi, de stage ou d'alternance ;
- sa présence lors de forums étudiants et autour des relations avec les écoles partenaires ;
- la diffusion de ses offres d'emploi.

Des relations écoles pragmatiques

Depuis plusieurs années, le Groupe EQUASENS noue des relations avec des écoles qui sont en lien avec les métiers stratégiques et/ou sous tension (commercial, informatique, …) avec à la clé, des événements, des partenariats, des stages et alternances proposés aux étudiants partageant ses valeurs d'Expertise, de Proximité, d'Anticipation et d'Optimisme.

L'objectif est avant tout de leur proposer des missions et projets riches, polyvalents et professionnalisants, encadrés par des « tuteurs » experts dans leurs domaines d'activité, et se concrétisant au maximum par une embauche à la fin de leur cursus de formation.

En 2022, la politique « stages et alternances » du Groupe s'est davantage développée et structurée en interne autour de compétences dédiées. Ainsi, 26 alternants ont été présents dans l'entreprise en 2022 contre 17 en 2021.

Être présent à des événements professionnels de grande renommée

Pour attirer l'attention d'experts, le Groupe EQUASENS prend régulièrement part à d'importants événements professionnels du monde de la santé et de la technologie afin d'asseoir sa notoriété.

À titre d'exemple, le Groupe participe à des HACKATHONS, événements au cours desquels des équipes de développement du monde entier concourent sur un sujet de programmation informatique dans un laps de temps limité. À ce titre, lors du GOOGLE HASH CODE 2022, une équipe de développement d'EQUASENS s'est classée 10ème en France et s'est hissée 186ème au classement mondial (sur près de 10 000 équipes), une belle progression par rapport à de belles performances enregistrées les années précédentes, démontrant le niveau régulier d'expertise de nos équipes.

Faire vivre une expérience positive aux candidats

Dans un contexte où la « guerre des talents » fait rage, où les sites de notation d'entreprise se multiplient, où le volume de recrutement augmente, le Groupe EQUASENS a la volonté de rendre « l'expérience candidat » la plus riche et respectueuse possible.

Chaque candidat homme ou femme, qu'il soit prétendant à un stage, une alternance, un CDD, un CDI, pour un poste cadre ou non, doit bénéficier du même accueil, des mêmes marques d'attention de la part du Groupe. Ainsi, les échanges sont réguliers et

systématiques avec les candidats tout au long du processus de recrutement. Les candidats non recrutés doivent également constituer une communauté d'ambassadeurs partageant dans leurs réseaux la qualité de leur expérience.

Le Groupe EQUASENS a également pris le soin de constituer, à l'attention de ses managers, un « Kit d'expérience candidat » (composé d'un guide et d'une vidéo), reprenant l'ensemble de ses engagements vis-à-vis des candidats afin de leur faire vivre une expérience différente.

Apporter un soin particulier à l'intégration

En plus d'assimiler un très grand nombre d'informations nouvelles, un nouveau collaborateur doit trouver sa place dans une nouvelle équipe et s'adapter à une nouvelle culture. Une phase d'intégration mal gérée peut avoir un effet très négatif en termes d'image, de bien-être des collaborateurs et de réussite du recrutement.

Il est donc essentiel de respecter, dès le début de la relation, une phase d'acculturation et d'intégration opérationnelle, véritable investissement pour l'avenir tant pour le collaborateur que pour l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle le Groupe EQUASENS dispose d'un « Kit d'Intégration Culturelle et Opérationnelle » composé d'un guide et d'une vidéo, pour accompagner chaque manager dans l'intégration de ses nouveaux collaborateurs.

Le kit balise les 6 premiers mois d'arrivée à travers la mise en place d'étapes opérationnelles et de rituels culturels comme : l'envoi d'un mot de bienvenue avant l'arrivée, la remise de produits « Groupe » le Jour J, la réalisation d'un rapport d'étonnement par le collaborateur après quelques mois de présence, …

Cette démarche permet à la fois d'uniformiser le parcours d'intégration pour l'ensemble des entités du Groupe EQUASENS, de transmettre la culture d'entreprise, de développer le sentiment d'appartenance et la fidélité à l'entreprise et de permettre aux nouveaux collaborateurs d'être à leur tour des ambassadeurs.

2.4.2. Développer les compétences et l'employabilité des collaborateurs

La gestion des compétences

Le Groupe EQUASENS s'attache à mettre en œuvre une gestion des compétences outillée et digitale en rapport avec sa vision moyen long terme de ses besoins tenant compte des aspirations des collaborateurs dans le cadre de plans de carrières basés sur un co-investissement.

Assurer un suivi individualisé des collaborateurs

L'essentiel des filiales françaises du Groupe EQUASENS dispose d'une plateforme dédiée aux Entretiens Annuels et Professionnels « e-EA » qui, pour intégrer les particularités de ses valeurs et de sa culture d'entreprise, a été conçue par ses propres équipes.

Cette généralisation constitue une réelle avancée en matière d'évaluation de la compétence et de la performance, de co-construction de l'avenir et d'intégration de la dimension culturelle du Groupe.

Le Groupe EQUASENS est attaché au développement professionnel de ses collaborateurs. Favoriser la promotion ainsi que l'évolution de carrière de tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau de formation, sont les priorités de la démarche sociale du Groupe EQUASENS et des enjeux au regard de sa stratégie.

Pour ce faire, le Groupe EQUASENS met en place des plans de développement des compétences, via la formation interne / externe, le coaching, le tutorat, … en cohérence avec sa vision stratégique, culturelle et sociale. Les axes prioritaires définis portent sur :

- Le management : montée en compétences des managers en poste dans le pilotage de leurs équipes, l'accompagnement des nouveaux managers dans leur prise de fonctions avec l'acquisition des techniques managériales et communicationnelles ;
- L'amélioration des compétences linguistiques en lien avec la stratégie de développement à l'international ;
- Le développement commercial : accompagnement des forces commerciales pour gagner en efficacité et maîtriser les techniques de ventes, intégration des nouveaux commerciaux et renforcement des équipes en place ;
- Les compétences techniques, informatiques et digitales : accompagnement des équipes R&D ainsi que des services clients dans l'adaptation de leurs compétences aux évolutions organisationnelles et technologiques, certifications métiers ;
- La qualité et la sécurité au travail : accompagnement au déploiement des plans d'amélioration continue dans les domaines de la qualité et de la sécurité (formation SST, projet SMS – RGPD – RSSI) ;
- La reconnaissance et la valorisation des actions de transfert de compétences : formation présentielle, formation à distance, e-learning, développement des communautés d'apprentissage, tutorat, webinars, …

- Le développement des compétences transversales telles que la gestion de projets, la gestion des priorités, la gestion du temps, la gestion du stress ou encore la communication par le recours à la formation, au coaching individuel ou collectif.

Les actions de développement des compétences s'appuient sur une variété de dispositifs, et notamment :

- La formation externe principalement axée sur le développement des salariés en matière de management, techniques de vente, développement et sécurité informatique (nouvelles technologies, agilité, infrastructures, hébergement) et maîtrise de la langue anglaise ;
- La formation interne orientée vers la connaissance métiers ainsi que celle des produits et services apportés aux clients. Ces formations peuvent être supportées par des modules d'e-learning (via la solution interne : Mon Campus) qui ont pour objectifs de former et d'informer l'ensemble des collaborateurs sur différents aspects métiers, réglementaires, culturels, ...

Par ailleurs, toutes les filiales du Groupe EQUASENS remplissent leurs obligations légales en matière de formation.

Bilan annuel de formation	Année	Nombre de collaborateurs formés	Nombre total d'heures de formations	Dont formations internes	Dont formations externes
Groupe EQUASENS	2021	*330*	*5 613*	*2 664*	*2 949*
	2022	*355*	*6 928*	*3 545*	*3 383*

Des outils au profit des collaborateurs pour mutualiser les connaissances et renforcer les synergies

Le Groupe EQUASENS, en qualité de filiale de LA COOPERATIVE WELCOOP, bénéficie pour l'ensemble de ses filiales :

- De la « Maison des Citoyens de la Santé et du Bien-être », siège du Groupe, conçue comme un vecteur de communication, de synergie, de diffusion de la culture d'entreprise et de montée en compétences des équipes. Elle rassemble physiquement des salariés provenant de différentes activités, est connectée avec l'ensemble des sites et des filiales, et s'est vu dotée d'infrastructures dédiées (salles de réunions/formations, amphithéâtres, …).
- D'une chaine de télévision « WELCOOP Channel », diffusée en interne et en externe via les réseaux sociaux, qui permet de mettre en lumière les talents, les innovations, les initiatives, les « métiers » de la Coopérative, et également de faire intervenir des experts reconnus dans leurs domaines et recueillir leurs visions sur les enjeux sociétaux, économiques, de santé.

2.4.3. Favoriser la santé et la sécurité des collaborateurs

Favoriser la Santé et la Sécurité

Promouvoir les activités sportives, bien-être et culturelles des collaborateurs

Convaincu des bienfaits du sport en entreprise afin de lutter contre la sédentarité, favoriser le bien-être au travail et renforcer la cohésion, le Groupe EQUASENS a pleinement intégré à la construction de son nouveau siège des surfaces réservées à une salle de sport à destination des collaborateurs. L'animation de cette salle de sport (via des cours collectifs orientés sport et bien-être) a été confiée à une association sportive interne, WELSPORT (membre de la Fédération du Sport en Entreprise-FFSE), composée de collaborateurs motivés et bénévoles.

En 2022, WELSPORT a aussi initié la pratique du sport au-delà de la salle de sport du siège en participant à des événements populaires (ex en participant avec de nombreux collaborateurs à l'événement Octobre Rose sur Nancy). Cet élan sera prolongé sur 2023 en cherchant à associer le plus de collaborateurs possible du Groupe.

C'est aussi sur ces fondements que LA COOPERATIVE WELCOOP a souhaité prendre des engagements sur l'inclusion du handicap et plus particulièrement à travers le handisport via le projet « TEAM WELCOOP » qui soutient 3 athlètes handisports en pleine préparation des prochains jeux paralympiques.

Ce projet est une manière de sensibiliser sur le handicap et en même temps sur la pratique sportive. En outre, sur fin 2022, un groupe de travail composé de salariés volontaires a été lancé au niveau du siège du Groupe afin de proposer et déployer des actions en matière de QVT (Qualité de Vie au Travail) intégrant une dimension culturelle (bibliothèque gratuite et partagée, exposition d'œuvres d'art, organisation de jeux / quizz interactifs…) et sociale (arbre de Noël avec collecte de jouets pour les enfants à l'hôpital…). Actions ayant vocation à être dupliquées, autant que possible, vers l'ensemble des sites du Groupe.

Sécurité des collaborateurs

Le Groupe EQUASENS met en œuvre une politique de santé et de sécurité des salariés depuis plusieurs années et l'intègre dans l'ensemble de ses activités. Il veille à sensibiliser chaque acteur sur la prévention des risques professionnels et sur la mise en place

de mesures de sécurité. Le Groupe EQUASENS forme régulièrement ses collaborateurs aux gestes de premiers secours (SST).

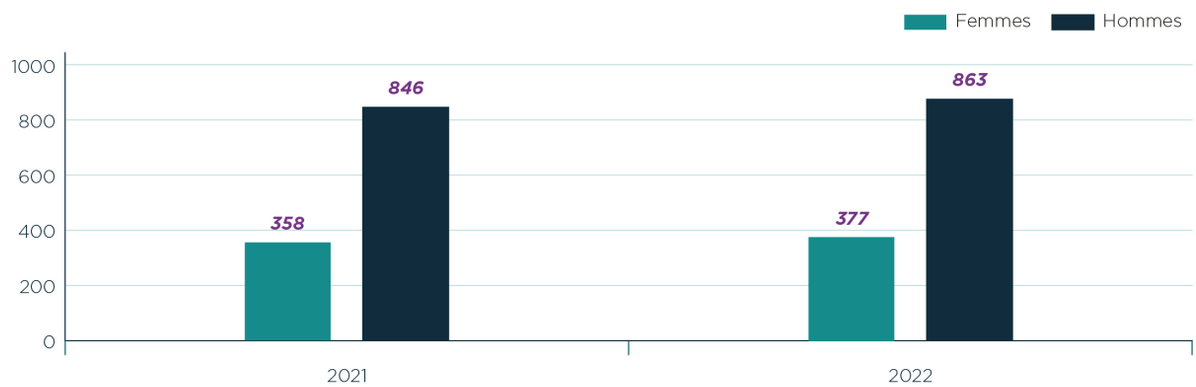
Dans le cadre de cette politique, le Groupe EQUASENS procède, depuis 2015, à l'amélioration continue de son Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail.

Pour asseoir cette politique, un comité de pilotage lié à la sécurité se réunit trimestriellement, composé des Responsables Sécurité des différentes filiales du Groupe et d'experts externes accompagnant le Groupe dans sa démarche.

2.4.4. Lutter contre la précarité et favoriser l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion

Promouvoir l'égalité de traitement Femmes-Hommes

L'effectif du Groupe EQUASENS au 31 décembre 2022 est de ***1 240*** salariés (***1 221*** salariés en Équivalent Temps Plein – ETP) contre ***1 204*** salariés (***1 190*** salariés en Équivalent Temps Plein – ETP) en 2021. Les effectifs femme-homme se répartissent de la manière suivante :



Ainsi, le Groupe EQUASENS compte 377 collaboratrices qui représentent 30,40% de l'effectif total du Groupe. La part des effectifs féminins est stable comparée aux 358 femmes (soit 29,73% de l'effectif total) en 2021. Ce taux est dans la norme du secteur d'activité (informatique, Recherche et Développement).

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est de **83/100** en 2022 contre 89/100 en 2021 sur le périmètre de l'UES PHARMAGEST. Des objectifs de progression sont fixés quand le score global est inférieur à 85.

Plan d'actions égalité femmes-hommes

Convaincu que la mixité et la diversité constituent une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, le Groupe a décidé de mettre en œuvre un plan d'actions égalité femmes-hommes qui intègre des objectifs de moyens et de résultats.

Les actions ainsi définies ont trait à :

- L'accès à l'emploi :
  - Processus de recrutement neutre et égalitaire pour lutter contre les stéréotypes de genre et la discrimination à l'embauche en raison du sexe. Plus largement, les équipes en charge des recrutements sont formées pour lutter contre toute forme de discrimination (genre, orientation sexuelle, religion, ethnie, origine sociale, etc.) ;
  - Garantie du respect de la mixité dans les recrutements ;
  - Favoriser l'accès aux femmes à des postes à responsabilité et à des métiers techniques historiquement masculins. Quand le Groupe externalise ses recrutements, il sélectionne exclusivement des partenaires qui s'engagent en matière de RSE.
- La formation :
  - Garantir que la proportion d'hommes et de femmes formés correspond à leur répartition dans l'effectif ;
  - Équilibre vie privée – vie professionnelle et prise en compte de contraintes familiales et d'éventuels aménagements du temps de travail, formations locales ou régionales privilégiées, absence de départ en formation le dimanche soir, développement des formations e-learning, mise en place de formations spécifiques pour le retour à l'emploi, etc.
- La rémunération et évolution professionnelle :

  - Rémunération basée sur les compétences, l'expérience, le niveau de responsabilités, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée ;
  - Veiller à ce que des écarts de rémunération ne se créent en raison d'événements personnels. À cet effet, les services des Ressources Humaines ont poursuivi en 2022 une analyse détaillée qui s'assure de l'absence d'écarts entre les salariés d'un même service, chacun étant comparé individuellement à ses pairs, selon son expérience, son ancienneté et ses performances. À titre d'exemple, en 2022, c'est l'ensemble des équipes R&D et Assistance Téléphonique ainsi que les équipes de formateurs et consultants qui a été audité en détail, soit près de 300 personnes au total ;
  - Possibilité de neutraliser l'impact du temps partiel sur les futures pensions de retraite ;
  - Évolutions promotionnelles uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus, etc.
- L'équilibre vie privée / vie professionnelle :
  - Aménagement et organisation du temps de travail (lorsque cela est possible), privilégier les réunions à distance et pendant les heures de travail, horaires aménagés, télétravail ;
  - S'engager à ce que des congés liés à la parentalité ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière, etc. ;
  - Dispositions spécifiques aux femmes enceintes (télétravail, réduction du temps de travail et assimilation des absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires comme temps de travail effectif) ;
  - Congés et contraintes familiales (4 jours d'absence rémunérés pour enfant malade ou hospitalisé, aménagement d'horaires lors des rentrées scolaires) ;
  - Rémunération du temps dédié à l'allaitement ou l'expression du lait sur le lieu de travail et mise à disposition dès que nécessaire d'une pièce / d'un bureau dédié à l'allaitement ou à l'expression du lait ;
  - Réaffirmation du droit à la déconnexion des outils numériques ;
  - Lutte contre le harcèlement au travail et les agissements sexistes au travail (formation des managers sur le sujet, sensibilisation du personnel par des communications). Des procédures de lancement d'alertes ont été mises en place.

Ce plan d'actions réaffirme les engagements forts du Groupe en faveur de la diversité et de la mixité à l'embauche, mais également tout au long du parcours professionnel (en termes d'évolution professionnelle, de rémunération, d'articulation des temps de vie professionnelle / personnelle, etc.), avec des actions concrètes et outillées, en vue de prévenir et de corriger progressivement toute inégalité qui serait identifiée.

Renforcer les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

L'intégration de collaborateurs en situation de handicap fait partie, depuis de nombreuses années, de la politique du Groupe EQUASENS en faveur de la diversité, au-delà des aspects purement financiers et des « quotas » légaux.

De par son positionnement d'entreprise de Santé Citoyenne, le Groupe EQUASENS souhaite « structurer » sa politique d'insertion des personnes présentant un handicap et en faire une de ses priorités dans le cadre de sa politique sociale.

Le Groupe EQUASENS perpétue les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées :

- Le développement des partenariats avec l'AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) et la Médecine du Travail pour une meilleure prise en compte des aménagements nécessaires des postes de travail des collaborateurs handicapés. À titre d'exemple, la Direction des Ressources Humaines a défini avec la CSSCT une norme de mobilier et un type de fauteuil adaptés aux problématiques des salariés concernés. En cas d'aménagement de poste, le Groupe EQUASENS s'appuie sur les compétences d'un ergonome du travail et recourt à des fournisseurs spécialisés pour l'achat du matériel ;
- Une partie de l'activité de gestion des incidents réseaux et téléphonie est confiée à une société de sous-traitance agréée pour l'insertion de travailleurs handicapés. Cette activité représente une unité de travail ;
- Localement, des fournitures sont commandées à la fédération des aveugles.

Depuis 2020, le Groupe a intégré les contraintes des postes dans les fiches de poste puis dans les annonces (déplacements, travail sur écran, horaires, port de charges, etc.).

Le Groupe EQUASENS s'inscrit dans la continuité de ces actions citoyennes initiées par LA COOPERATIVE WELCOOP et s'engage pour l'inclusion du handicap plus particulièrement à travers le handisport avec la TEAM WELCOOP. Le Groupe soutient trois athlètes handisports en les accompagnant financièrement et matériellement dans leur préparation en vue des Jeux Paralympiques Paris 2024, avec une participation active des collaborateurs qui le souhaitent.

En 2023, le Groupe poursuivra ses efforts en matière d'inclusion du handicap afin de :

- Sensibiliser l'ensemble des managers et collaborateurs sur le sujet du handicap en entreprise, en levant les éventuels freins en s'appuyant notamment sur le projet TEAM WELCOOP ;
- Poursuivre les partenariats avec les principaux acteurs du handicap (AGEFIPH, Cap Emploi, Sameth,…) ;
- Identifier comment les écoles partenaires du Groupe abordent le sujet et quelles seraient les actions communes à entreprendre en faveur du handicap et l'accueil de stagiaires handicapés notamment sur les métiers en tension ;

- Sensibiliser les partenaires recrutement sur le sujet du handicap et sur les possibilités d'accueil ;
- Communiquer sur le fait que le Groupe encourage vivement les cooptations de travailleurs handicapés.

Lutter contre la précarité

Les activités du Groupe EQUASENS nécessitent par nature un personnel bien formé ayant une connaissance approfondie des métiers, mais aussi de l'environnement professionnel et légal des clients. Ces critères expliquent le faible taux de contrats précaires :

Typologie de contrat	Nombre		Pourcentage	
	2021	2022	2021	2022
Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	1 178	1 223	***97,94%***	***98,63%***
Contrats à Durée Déterminée (CDD)	26	17	***2,06%***	***1,37%***

En complément, le Groupe dénombrait 26 contrats de professionnalisation (CPR) et d'apprentissage (CAP) contre 11 en 2021.

Le taux de CDI est de ***98,73%*** pour les hommes et de ***98,41%*** pour les femmes. Il était de ***98,22%*** pour les hommes et de ***96,64%*** pour les femmes l'exercice précédent.

L'ancienneté moyenne est de ***9 ans,*** stable par rapport à l'année précédente.

Le Groupe EQUASENS peut avoir recours à des intérimaires en cas de variations d'activités (exemples : activités logistiques ou remplacements temporaires).

3. Méthodologie, périmètre et définitions des indicateurs

Conformément aux recommandations du rapport de l'AMF sur l'information publiée par les sociétés cotées en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale paru le 5 novembre 2013, le Groupe EQUASENS présente les éléments facilitant la compréhension des informations communiquées dans le présent rapport.

3.1. Note méthodologique

Les processus de collecte, de validation et de consolidation des informations sociales, environnementales et sociétales sont placés sous la supervision de la Direction Générale du Groupe EQUASENS et plus particulièrement sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction Administrative et Financière. Cette revue contribue à l'amélioration continue des procédures internes de collecte des données.

Dans la mesure du possible, des contrôles sont effectués sur les données par les responsables de chaque donnée. Les contrôles menés peuvent prendre différentes formes : contrôle de cohérence, demandes de preuves pour les informations qualitatives, audits internes, tests de détails. Un contrôle plus global est également effectué lors de la consolidation des données.

3.2. Périmètre

Les données quantitatives ou qualitatives fournies dans la Déclaration de Performance Extra-Financière sont principalement définies selon les deux périmètres ci-après :

- Groupe EQUASENS qui regroupe les entités suivantes : EQUASENS, ASCA INFORMATIQUE, AXIGATE, BGM INFORMATIQUE, CAREMEDS, DICSIT INFORMATIQUE, DISPAY, EUROPEAN HEALTH LOGISTIC SOURCING (EHLS), HDM, HEALTHLEASE, I-MEDS, INTERNATIONAL CROSS TALK (ICT), KAPELSE, MALTA BELGIUM, MALTA INFORMATIQUE, MULTIMEDS, NANCEO, NOVIA SEARCH, NOVIATEK, PANDALAB, PHARMAGEST BELGIUM, PHARMAGEST ITALIA, PHARMAGEST LUXEMBOURG, PROKOV EDITIONS, SCI HUROBREGA, SEAA, SVEMU INFORMATICA FARMACEUTICA.
- Groupe WELCOOP : qui inclut les entités du Groupe EQUASENS ainsi que LA COOPERATIVE WELCOOP, CRISTERS, D'MEDICA, DMS, WELCOOP LOGISTIQUE, GLOBALE SANTE, INVESTIPHARM FRANCE, IXAGE, LABORATOIRE MARQUE VERTE, MARQUE VERTE SANTE, OBJECTIF PHARMA, PHARMA LAB, PHARMA LAB INTERNATIONAL, PHARNAT CREATIONS, WELCOOP SOLUTION PRODUITS.

Ne sont pas incluses dans le périmètre du Groupe EQUASENS :

- Les sociétés mises en équivalence (PHARMATHEK) ou non consolidées financièrement par le Groupe (EMBLEEMA) dont le pourcentage de détention est strictement inférieur à 50%.

En cas d'indisponibilité de l'information pour une ou plusieurs des entités, la mention de la réduction de périmètre est stipulée à la suite de ce dernier (exemple : Groupe EQUASENS hors HDM).

Les sociétés ayant intégré ou étant sorties du périmètre comparé à l'exercice 2021 sont :

- Entrées :
  - Au sein du Groupe EQUASENS : DISPAY.
  - Au sein du Groupe WELCOOP : IXAGE.
- Sorties :
  - Au sein du Groupe EQUASENS : ADI, PHARMAGEST SERVIZY.
  - Au sein du Groupe WELCOOP : INVESTIPHARM BELGIUM.

Lorsque de nouvelles sociétés sont intégrées dans le périmètre de la DPEF en année 1 les données communiquées en N-1 restent inchangées. Dans le cas particulier d'une nouvelle société qui impacterait au-delà de 20% les indicateurs produits, une information pro forma est donnée au titre de l'année N-1.

3.3. Indicateurs

Les données en ***gras, italique et violet*** correspondent aux Indicateurs Clés de Performance (ICP) vérifiés par l'Organisme Tiers Indépendant (OTI).

Dans le cadre de la construction de ses indicateurs, le Groupe EQUASENS a retenu les définitions et méthodes de calculs spécifiques. Ne sont mentionnés ci-après que les indicateurs pour lesquels des explications complémentaires à la DPEF sont nécessaires :

- **Turnover RH :** Nombre d'entrée additionné au nombre de sortie divisé par deux. Le tout divisé par l'effectif physique présent au 1er janvier de l'exercice. Seuls les CDI sont pris en considération.
- ***Répartition géographique de l'effectif total dans le monde :*** La répartition géographique de l'effectif total par pays. Les effectifs du Groupe EQUASENS sont présents dans 7 pays : la France, l'Italie, la Belgique, l'Ile Maurice, le Luxembourg, l'Allemagne et le Royaume-Uni ;
- **Transport :** Livraison de biens et de marchandises depuis les plateformes logistiques et/ou les agences vers les utilisateurs finaux. L'entreprise a recours à des transporteurs spécialisés ;
- ***Nombre de véhicules :*** Cumul des véhicules de fonctions loués ou appartenant à l'une des filiales du Groupe EQUASENS. Sont exclus les véhicules personnels pour lesquels les collaborateurs du Groupe perçoivent des indemnités kilométriques. Donnée arrondie à la dizaine la plus proche ;
- ***Nombre de kilomètres parcourus en voiture :*** Suivi du nombre de kilomètres parcourus par les personnes utilisant une voiture de fonction. Donnée exprimée en millions de kilomètres ;
- **Calcul des gaz à effet de serre :**
  Le Groupe EQUASENS publie cette année son premier bilan carbone Scopes 1,2 et 3 sur l'ensemble de son périmètre.
  Les principales hypothèses utilisées sont les suivantes :
  - Les achats d'équipements du Groupe sont réalisés par la société EHLS,
  - Les achats ont été regroupés par grandes familles d'équipements et les facteurs d'émissions sont ceux proposés par l'ADEME,
  - Les émissions de CO_2 des véhicules ont été estimées sur la base des kilomètres parcourus et de la motorisation du véhicule,
  - Une partie des émissions liées aux achats a été estimée sur une base monétaire.

  Les principales limites de cette première estimation sont présentées ci-dessous. N'ont pas été prises en compte sur ce premier exercice :
  - Les émissions liées à l'activité financement des équipements des clients,
  - Les émissions liées à l'utilisation et à la fin de vie des produits vendus,
  - Les émissions relatives à la climatisation des bureaux,
  - Les émissions relatives aux déplacements en avion.

  Sur ces bases, les émissions de CO_2 du Groupe au titre de 2022 sont estimées à 35 218 tonnes. 95% relatives au scope 3, 80% de ces émissions sont issues des intrants, donc des achats de produits et de services, 12% aux immobilisations et 7% aux déplacements. Le taux d'incertitude global est de 39%.
  L'ensemble des données est exprimé en Tonnes équivalent de CO_2.

- **Estimation des gaz à effet de serre par collaborateur :** Gaz à effet de serre (Scopes 1, 2 et 3) du Groupe EQUASENS divisés par les effectifs physiques ;
- **Économie circulaire :** Économie fondée sur une consommation sobre et responsable des ressources naturelles et des matières premières primaires ainsi que, par ordre de priorité, sur la prévention de la production de déchets, notamment par le réemploi des produits, et, suivant la hiérarchie des modes de traitement des déchets, sur une réutilisation, sur un recyclage ou, à défaut, sur une valorisation des déchets (art. L. 110-1-1 du C. énergie, issu de la loi du 17-8-2015) ;
- **Nombre de matériels et taux de réemploi :** Nombre de matériels gérés et taux de réemploi (%) annoncé par le partenaire IRATY DIFFUSION sur les principales références récupérées par la filiale EHLS auprès des clients pharmaciens ;
- ***DEEE :*** Quantité en tonnes des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques collectés et récupérés par des prestataires spécialisés pour leur destruction ;
- **CV reçus** : Cumul des CV transmis par des collaborateurs du Groupe WELCOOP en rapport avec des offres d'emplois disponibles au sein du Groupe WELCOOP ;
- **CV recrutés :** Cumul des effectifs physiques recrutés (tous types de contrats) suite à une cooptation ;
- ***Nombre d'heures de formation :*** Sont comptabilisées dans cet indicateur toutes les heures de formation liées au plan de formation et réalisées au cours de l'exercice, que la formation soit interne ou externe.
  Une formation est considérée en tant que telle si et seulement si les critères suivants sont regroupés pour une formation externe et lorsque les deux derniers critères listés sont regroupés dans le cas d'une formation interne :
  - L'organisme de formation possède un numéro d'agrément,
  - L'organisme de formation fournit une convention de formation,
  - L'organisme de formation fournit un programme de formation,
  - L'organisme fournit une attestation de présence pour justifier de la présence du collaborateur.

  Sont exclus les effectifs stagiaires, intérimaires et alternants. Cut-off : en cas de formation sur deux exercices, le total des salariés formés est comptabilisé sur l'année pendant laquelle la formation se termine.
- ***Nombre de salariés formés :*** Nombre total de salariés formés différents ayant bénéficié d'au moins une formation, interne et/ou externe, au titre de l'exercice N. Une personne physique ayant eu à la fois une formation interne et une formation externe n'est comptée qu'une fois.
  Si une formation ne regroupe pas l'ensemble de ces critères, celle-ci n'est pas retenue.
- ***Effectif total :*** Ensemble des salariés en CDI et CDD soit l'ensemble des personnes physiques présentes au 31 décembre. Sont exclus tous les autres types de contrats (stage, intérim, contrats de professionnalisation et d'apprentissage) et les mandataires sociaux ;
- ***ETP*** **:** Équivalent Temps Plein au 31 décembre. Concerne l'ensemble des salariés en CDI et CDD soit l'ensemble des personnes ETP présentes au 31 décembre. Sont exclus tous les autres types de contrats (stage, intérim, contrats de professionnalisation et d'apprentissage) et les mandataires sociaux ;
- ***Effectif total par sexe*** : Détail de l'effectif total par sexe ;
- **Proportion de femmes dans le Groupe :** Rapport entre l'effectif féminin total et l'effectif total (tous les statuts et tous les contrats confondus) ;
- ***Taux de CDI*** **:** Ratios au 31 décembre :
  - Effectifs titulaires d'un CDI divisés par l'effectif total,
  - Nombre de femmes titulaires d'un CDI divisé par le nombre total de femmes,
  - Nombre d'hommes titulaires d'un CDI divisé par le nombre total d'hommes.
- ***Ancienneté moyenne*** : L'ancienneté est calculée à partir de la date du premier contrat retraitée de la période d'absence entre les contrats. Les périodes de stages, d'alternance et de CDD ayant donné lieu à un CDI sont donc comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté. L'ancienneté moyenne est la moyenne de l'ancienneté de chaque salarié comptabilisé dans l'effectif au 31 décembre.

L'Indicateur Clé de Performance relatif au nombre de nouveaux coopérateurs a été écarté suite au travail de refonte de la stratégie RSE du Groupe EQUASENS.

Du fait de l'absence de risque au regard des activités du Groupe EQUASENS, aucune politique n'a été mise en œuvre pour lutter contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable.