

21.4. Rapport sur le gouvernement d'entreprise

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

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE À
L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE ANNUELLE
DU 27 JUIN 2024**

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37 du Code de commerce, le Conseil d'Administration vous présente le rapport sur le gouvernement d'entreprise qui est joint au rapport de gestion.

1. Code de Gouvernance

Dans sa séance du 25 mars 2010, le Conseil d'Administration d'EQUASENS a décidé d'adopter comme code de référence de la société en matière de gouvernement d'entreprise, le code MiddleNext de décembre 2009, révisé en septembre 2021, estimant qu'il est le plus adapté à sa taille et à la structure de son actionnariat.

Le code MiddleNext, disponible sur le site de MiddleNext (<https://www.middlenext.com>), contient des recommandations à appliquer et des points de vigilance dévolus au Conseil d'Administration pour favoriser le bon fonctionnement de la gouvernance. Dans sa version de 2021, le code MiddleNext rappelle et insiste sur une approche responsable de la gouvernance de l'entreprise : « une gouvernance vivante, incarnée doit être porteuse d'un projet ajusté à la réalité de chaque entreprise pour lui donner les moyens d'être performante et compétitive ».

N°	Intitulé de la recommandation	Statut	Paragraphe(s)
R1	Déontologie des « membres du Conseil »	Appliquée	2.5 et 2.11
R2	Conflits d'intérêts	Appliquée	2.12
R3	Composition du Conseil, présence de membres indépendants	Appliquée	2.7
R4	Information des « membres du Conseil »	Appliquée	3.2
R5	Formation des « membres du Conseil »	Appliquée	3.3
R6	Organisation des réunions du Conseil et des comités	Appliquée	3.4
R7	Mise en place des comités	Appliquée	3.6
R8	Mise en place d'un comité spécialisé sur la RSE	Appliquée	3.6
R9	Mise en place d'un règlement intérieur du Conseil	Appliquée	3.1
R10	Choix de chaque « membre du Conseil »	Appliquée	2.13
R11	Durée des mandats des membres du Conseil	Appliquée	2.10
R12	Rémunération des « membres du Conseil » au titre de leur mandat	Appliquée	4.1
R13	Mise en place d'une évaluation des travaux du Conseil	Adaptée	3.5
R14	Relation avec les « actionnaires »	Appliquée	2.14
R15	Politique de diversité et d'équité au sein de l'entreprise	Appliquée	2.6.4
R16	Définition et transparence de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux	Appliquée	4.2.2
R17	Préparation de la succession des « dirigeants »	Appliquée	2.2
R18	Cumul contrat de travail et mandat social	Appliquée	4.2.3
R19	Indemnités de départ	Appliquée	4.2.3
R20	Régimes de retraite supplémentaires	Appliquée	4.2.3
R21	Stock-options et attributions gratuites d'actions	Adaptée	4.2.2
R22	Revue des points de vigilance	Appliquée	1

Conformément à la recommandation R22, le Conseil d'Administration a pris connaissance des points de vigilance et les revoit régulièrement.



2. Le Conseil d'Administration

2.1. Mode d'exercice de la Direction Générale avec précision des éventuelles limitations apportées par le Conseil d'Administration aux pouvoirs du Directeur Général

Le mode de direction adopté est celui d'une société à Conseil d'Administration avec dissociation des fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général. Ni les statuts, ni le règlement intérieur, ne contiennent de limitations de pouvoirs du Directeur Général et le Conseil d'Administration n'a pas, au cours de l'exercice, décidé de limitations de pouvoirs au Directeur Général.

2.2. Succession des dirigeants

La dissociation des fonctions entre le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général, assisté au 31 décembre 2023 d'un Directeur Général Délégué, répond favorablement au souci de pérennité de l'entreprise soulevé par la recommandation R17 du code MiddleNext.

Considérant cette problématique continue de pérennité de l'entreprise, et étant donné l'importance de sa mission et la dimension du Groupe, Monsieur Denis SUPPLISSON, Directeur Général, estime nécessaire d'être assisté de deux Directeurs Généraux Délégués. Ainsi, Monsieur Denis SUPPLISSON a proposé au Conseil d'Administration du 29 mars 2024, la nomination de Monsieur Damien VALICON en qualité de Directeur Général Délégué (non Administrateur) aux côtés de Monsieur Grégoire de ROTALIER, Directeur Général Délégué depuis 2020.

Parallèlement, le Conseil d'Administration pourra, s'il le juge opportun, mettre en œuvre toutes actions complémentaires telles que la mise en place d'un comité spécialisé ou le renforcement de ses plans de reprise et de continuité d'activité.

2.3. Composition du Conseil d'Administration et des comités

2.3.1. Composition du Conseil

Au 31 décembre 2023, le Conseil d'Administration était composé de douze Administrateurs de nationalité française dont trois membres indépendants.

Nom et Prénom ou Dénomination Sociale du Membre et fonctions	Administra- teur Indépendant	Année de première nomination	Date d'échéance du mandat ⁽¹⁾	Comité	Expertise et expérience apportées
Monsieur Thierry CHAPUSOT <i>Président du Conseil d'Administration Administrateur</i>	Non	2010 2002	31/12/2025 31/12/2025	Membre du Comité Stratégique et RSE	Connaissance des métiers du Groupe EQUASENS (vision stratégique), développement national et international
Monsieur Denis SUPPLISSON <i>Directeur Général Administrateur</i>	Non	2010 2013	31/12/2025 31/12/2026	/	Développement national et international du Groupe EQUASENS
Monsieur Grégoire DE ROTALIER <i>Directeur Général Délégué Administrateur</i>	Non	2020 2020	31/12/2025 31/12/2025	/	Développement national et international de la Division AXIGATE LINK
Monsieur Dominique PAUTRAT <i>Administrateur</i>	Non	2009	31/12/2026	/	Connaissance de LA COOPERATIVE WELCOOP (maison-mère)
Monsieur Daniel ANTOINE <i>Administrateur</i>	Non	2002	31/12/2025	Membre du Comité d'Audit et des Rémunérations	Connaissance de l'activité de Pharmacien
Madame Anne PHILIPONA-HINTZY <i>Administratrice Indépendante</i>	Oui	2023	31/12/2026	Présidente du Comité d'Audit et des Rémunérations	Expertise de la finance, de la comptabilité et du développement durable (CSRD et ESRS)
Monsieur François JACQUEL <i>Administrateur</i>	Non	2011	31/12/2025	Membre du Comité d'Audit et des Rémunérations	Connaissance de l'activité de Pharmacien
Madame Anne LHOTE <i>Administratrice</i>	Non	2011	31/12/2028	Membre du Comité d'Audit et des Rémunérations	Expertise de la finance et de la comptabilité

Nom et Prénom ou Dénomination Sociale du Membre et fonctions	Administrateur Indépendant	Année de première nomination	Date d'échéance du mandat ⁽¹⁾	Comité	Expertise et expérience apportées
Madame Sophie MAYEUX <i>Administratrice Indépendante</i>	Oui	2012	31/12/2023	Membre du Comité Stratégique et RSE	Communication
Madame Céline GRIS <i>Administratrice Indépendante</i>	Oui	2017	31/12/2028	Membre du Comité Stratégique et RSE	Développement à l'international et RSE
Madame Émilie LECOMTE <i>Administratrice</i>	Non	2017	31/12/2028	/	Connaissance de l'activité de Pharmacien
LA COOPERATIVE WELCOOP <i>Représentée par Monsieur Jean-Pierre DOSDAT, Administrateur</i>	Non	2002	31/12/2025	/	Connaissance de l'activité de Pharmacien

⁽¹⁾ Le mandat prend fin à l'issue de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice dont l'année est mentionnée.

2.3.2. Parcours professionnels et expertises des Administrateurs

Monsieur Thierry CHAPUSOT : Né le 29 avril 1959 à NANCY (54).

Ingénieur de formation (ESSTIN) et titulaire d'un DESS en Génie Biomédical obtenu en 1982.

Thierry CHAPUSOT débute sa carrière en 1983 en tant qu'Ingénieur Designer micro-électronique dans la société TEXET Corporation à DALLAS, USA.

De retour en France, il fonde en 1986 la société CP Informatique à DIJON, spécialisée dans l'informatisation des pharmaciens.

En 1996, il donne une nouvelle impulsion à sa carrière dans cette même activité en créant avec Thierry et Vincent PONNELLE la société EQUASENS (anciennement PHARMAGEST INTERACTIVE) dont il occupa la fonction de Directeur Général jusqu'au 31 décembre 2009.

En 1998, EQUASENS s'adosse à LA COOPERATIVE WELCOOP.

2006 - 2010 : Membre du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP.

2008 - 2010 : Membre du Directoire de MARQUE VERTE SANTE.

2010 - 2022: Président du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP et MARQUE VERTE SANTE.

Depuis 2010 : Président du Conseil d'Administration d'EQUASENS et Président du Comité Stratégique et RSE depuis 2022.

Monsieur Dominique PAUTRAT : Né le 2 mars 1965 à NEVERS (58).

Brevet de Technicien Supérieur en informatique.

1987 : Commercial chez CP Informatique de DIJON (aujourd'hui intégrée à EQUASENS).

1990 - 1999 : Crée et dirige CP Informatique Centre (aujourd'hui intégrée à EQUASENS).

2000 - 2007 : Crée et dirige l'activité Laboratoires d'EQUASENS (anciennement PHARMAGEST INTERACTIVE).

2008 - 2009 : Directeur Général Délégué non Administrateur en charge de l'activité Pharmacie France d'EQUASENS.

2009 : Directeur Général Délégué et Administrateur d'EQUASENS.

2010 - 2022 : Directeur Général et Administrateur d'EQUASENS.

2013 - 2022 : Membre du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP et de MARQUE VERTE SANTE.

Depuis 2022 : Administrateur d'EQUASENS, Président du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP et MARQUE VERTE SANTE.

Monsieur Denis SUPPLISSON : Né le 19 mars 1969 à LUÇON (85).

Débute en 1991 chez un revendeur de la solution PHARMAGEST en tant que Responsable Technique.

Poursuit sa carrière en tant que Responsable du Service Clients de la Région Centre.

2002 : Directeur du Service Clients National.

2010 - 2019 : Directeur de l'activité Pharmacie France, Directeur Général Délégué non Administrateur d'EQUASENS (anciennement PHARMAGEST INTERACTIVE).

2013 - 2022 : Directeur Général Délégué et Administrateur d'EQUASENS et Directeur de la Division PHARMAGEST (anciennement Solutions Pharmacie Europe).

Depuis 2022 : Directeur Général et Administrateur d'EQUASENS.

Depuis 2023 : Membre du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP.

Monsieur Grégoire DE ROTALIER : Né le 16 août 1970 à NANCY (54).

Diplômé de l'École Supérieure de Commerce IEA PARIS en 1993.

1994 - 1998 : Intègre ROUSSEAU INFORMATIQUE en tant qu'Ingénieur Commercial logiciels de gestion.

1998 - 2004 : Directeur Régional d'EQUASENS (anciennement PHARMAGEST INTERACTIVE) de la Région Grand-Est puis Sud-Ouest.

2004 - 2007 : Directeur Commercial d'EQUASENS.

Depuis 2007 : Dirigeant de MALTA INFORMATIQUE, puis Directeur de la Division AXIGATE LINK (anciennement Solutions Établissements Sanitaires et Médico-Sociaux).

Depuis 2020 : Directeur Général Délégué et Administrateur d'EQUASENS.



Monsieur Daniel ANTOINE : Né le 26 mars 1952 à BLAMONT (54).

Pharmacien diplômé de la faculté de NANCY en 1977.

1978 - 2018 : Installé en qualité de pharmacien d'officine à CHARMES (88).

1996 - 2018 : Président du Syndicat des Pharmaciens des Vosges (adhérent FSPF).

2001 - 2010 : Membre du Conseil d'Administration de la FSPF.

2002 - 2022 : Vice-Président du Conseil de Surveillance de LA COOPERATIVE WELCOOP.

2008 - 2010 : Membre du Conseil de Surveillance de MARQUE VERTE SANTE.

Depuis 2002 : Administrateur d'EQUASENS, Membre du Comité d'Audit et des Rémunérations.

2011 - 2022 : Représentant permanent de LA COOPERATIVE WELCOOP, Membre du Conseil de Surveillance de MARQUE VERTE SANTE.

Madame Marie-Louise LIGER (Administratrice Indépendante) : Née le 24 janvier 1952 à BAGNEUX (92).

Diplômée de l'Institut Commercial de Nancy en 1973.

1979 - 2012 : Expert-comptable et Commissaire aux Comptes (Gérante associée au sein du cabinet d'expertise comptable SECEF) jusqu'au 31/12/2012 – Honoraire depuis le 01/01/2013.

Depuis 1982 : Expert judiciaire, agréée par la Cour d'Appel de NANCY, inscrite depuis 2005 sur la liste nationale de la Cour de Cassation.

Depuis 2015 : Expert auprès de la Cour Administrative d'Appel de NANCY.

Depuis 2017 : Médiatrice auprès de la Cour d'Appel de NANCY.

1994 - 1996 : Conseiller Régional de l'Ordre des Experts-Comptables de Lorraine.

Depuis 1996 : Membre du Conseil d'Administration de la Compagnie des Experts Judiciaires auprès de la Cour d'Appel de NANCY - Fonction de Trésorier puis de Présidente de 2003 à 2006 – Présidente d'honneur depuis 2007.

1999 - 2015 : Présidente de la Compagnie des Experts-Comptables Judiciaires, section NANCY-METZ.

2005 - 2015 : Membre du Conseil d'Administration du Conseil National des Experts de Justice (Trésorier de 2007 à 2015) et Trésorier du Centre de Médiation Inter-Entreprises de Moselle (CMIM).

2007 - 2012 : Membre de la Commission HLM et CIL à la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes.

2015 - 2023 : Administratrice d'EQUASENS et Membre du Comité d'Audit et des Rémunérations, dont elle assure la Présidence du 1^{er} juillet 2015 au 29 juin 2023.

Madame Anne PHILIPONA-HINTZY (Administratrice Indépendante) : Née le 3 juillet 1972 à BESANCON (25).

1994 : Diplômée d'un MBA – Master of Business Administration (École de Management International KEDGE).

2000 - 2002 : Directeur Finance et Systèmes d'Information, membre du Comité Exécutif chez SERAP (Design et Communication), en charge de l'optimisation des Fonctions Finance et Systèmes d'information.

2004 : titulaire du diplôme de Commissaire aux Comptes & Expert-Comptable.

2002 - 2011 : Senior Manager au sein du Cabinet DELOITTE en charge de mission clients, fonctions d'expertise (méthodologie, gestion des risques).

2011 - 2017 : Associée au sein du Cabinet DELOITTE – Fondatrice d'une nouvelle division géographique (Nord Est).

2017 : Obtention d'un Global Executive MBA (École de Commerce Supérieure INSEAD).

2017 - 2019 : Associée et Dirigeante de la division « Entreprises de croissance » au sein du Cabinet DELOITTE. Membre du Comité de Management « Audit France ».

Depuis 2021 : Fondatrice et Dirigeante de la société MANDOE (accompagnement financier, commercial et stratégique, développement durable et CSRD, intelligence collective).

2022 - 2023 : Directrice Europe & Afrique chez AI CLEARING (logiciel, construction).

Depuis 2023 : Administratrice d'EQUASENS, Présidente du Comité d'Audit et des Rémunérations.

Monsieur François JACQUEL : Né le 26 décembre 1958 à PERPIGNAN (66).

Pharmacien diplômé de la faculté de NANCY en 1985.

Diplôme Universitaire de pharmacie vétérinaire en 1998 à la faculté de LYON.

1987 - 1988 : Pharmacien commercial à la CERP NANCY.

1989 - 1991 : Directeur de l'agence CERP TROYES.

1992 - 1994 : Directeur de Liège Pharma, filiale du Groupe CERP LORRAINE en Belgique.

1995 - 2001 : Directeur de l'agence CERP TROYES.

2001 - 2013 : Pharmacien titulaire à MUSSY-SUR-SEINE (10).

2014 - 2022 : Pharmacien titulaire à VENDEUVRE-SUR-BARSE (10).

Depuis 2011 : Administrateur d'EQUASENS, Membre du Comité d'Audit et des Rémunérations.

Depuis 2020 : Membre du Conseil de Surveillance de MARQUE VERTE SANTE.

Depuis 2022 : Vice-Président du Conseil de Surveillance de LA COOPERATIVE WELCOOP.

Madame Anne LHOTE : Née le 12 août 1968 à LAXOU (54).

Titulaire d'une Maîtrise des Sciences Techniques Comptables et Financières.

1991 - 1996 : Collaboratrice dans un cabinet régional d'expertise comptable.

1997 : Obtention du diplôme d'expertise comptable.

1997 - 2003 : Expert-comptable, associée cogérante d'un cabinet de taille régionale, en charge notamment du dossier LA COOPERATIVE WELCOOP.

Depuis 2003 : Intègre LA COOPERATIVE WELCOOP en tant que Directeur Administratif et Financier.

Depuis 2005 : Membre du Directoire de MARQUE VERTE SANTE.

Depuis 2010 : Membre du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP.

Depuis 2011 : Administratrice d'EQUASENS, Membre du Comité d'Audit et des Rémunérations depuis 2022.

Depuis 2017 : Secrétaire Générale de LA COOPERATIVE WELCOOP.

Madame Sophie MAYEUX (Administratrice Indépendante) : Née le 28 juin 1957 à REIMS (51).

Titulaire d'un Master 2 MAE (ex DESS - CAAE) de l'Institut d'Administration des Entreprises (NANCY) obtenu en 1983.

1981 à aujourd'hui : Dirigeante-fondatrice, sous forme de profession libérale, de l'agence de conseil en communication d'entreprise, Stratégies d'Information et de Communication - SDIC Conseil, à NANCY. Domaines : énergie, santé, banque-finances, médias.

Dans ce cadre, depuis 1988 : Conception, organisation et animation des « Rencontres Matinales de l'Excelsior » à NANCY.

1995 - 2000 : Gérante - Directrice de la publication Est Eco, filiale du groupe l'Est Républicain / EBRA STUDIOS.

2000 - 2001 : Chargée de mission pour le compte du groupe l'Est Républicain / EBRA STUDIOS.

Mars 2001 à ce jour : Adjointe au Maire de NANCY (jusqu'en 2020), Conseillère Municipale (depuis 2020).

2011 - 2021 : Conseillère Départementale de Meurthe-et-Moselle (Canton de Nancy 1).

Depuis 2002 : Membre de l'Association nationale « Femmes Débats et Société – FDS ».

Membre du Cercle Économique Lorrain.

Lauréate 2014 des Trophées des « Femmes de l'Économie ».

2016 : Chevalier dans l'Ordre de la Légion d'Honneur.

Depuis 2012 : Administratrice d'EQUASENS, Membre du Comité Stratégique et RSE depuis 2022.

Madame Céline GRIS (Administratrice Indépendante) : Née le 14 juillet 1977 à TOURS (37).

1997 - 2000 : Diplômée EFAP Image – École des attachés de presse et des métiers de la communication.

1999 - 2000 : Chargée de communication et attachée technico-commerciale dans une entreprise parisienne (organisation d'événements B to B).

2000 - 2003 : Chargée de communication, partenariats et relations de presse dans une entreprise parisienne (vente de vins sur internet).

2004 - 2005 : Chargée de projet – communication événementielle pour une mairie bretonne.

2005 - 2010 : Chargée de communication au sein de l'entreprise familiale GRIS DÉCOUPAGE.

2010 - 2011 : Attachée de direction de l'entreprise familiale.

2012 - 2019 : Directeur Général dans l'entreprise familiale.

2015 - 2016 : Master Droit Économie Gestion, spécialité management des PME et des ETI internationales.

Depuis 2017 : Administratrice d'EQUASENS, Membre du Comité Stratégique et RSE depuis 2022.

Depuis 2019 : Présidente dans l'entreprise familiale.

Madame Émilie LECOMTE : Née le 15 novembre 1978 à NANCY (54).

Docteur en Pharmacie diplômée de la faculté de NANCY en 2004.

Depuis 2005 : Gérante de la société PHARMACIE DALLA COSTA (Pharmacie Patton) à HETTANGE GRANDE.

Depuis 2014 : Membre du Conseil de Surveillance de LA COOPERATIVE WELCOOP.

Depuis 2017 : Administratrice d'EQUASENS.

Depuis 2018 : Titulaire d'un siège à la CPL de Moselle - Membre du bureau de la FSPF de Moselle.

Depuis 2021 : Élu aux URPS Pharmaciens Grand-Est.

Monsieur Jean-Pierre DOSDAT : Né le 1^{er} Avril 1964 à METZ (57).

Docteur en Pharmacie, Pharmacien d'officine, installé à THIONVILLE (57) depuis 1991.

2011 - 2022 : Président du Conseil de Surveillance d'OBJECTIF PHARMA, Groupement de Pharmacies adossé à LA COOPERATIVE WELCOOP.

2013 - 2022 : Membre du Collectif National des Groupements de Pharmaciens d'Officine.

2014 - 2022 : Membre du Conseil d'Administration de Fédergy, 1^{er} syndicat de groupements de pharmacies d'officine.

2018 - 2022 : Vice-Président du Conseil de Surveillance de LA COOPERATIVE WELCOOP et MARQUE VERTE SANTE.

Depuis 2022 : Président du Conseil de Surveillance de LA COOPERATIVE WELCOOP et de MARQUE VERTE SANTE et Représentant Permanent de LA COOPERATIVE WELCOOP, Administrateur d'EQUASENS.



2.4. Variations dans la composition du Conseil au cours de l'exercice 2023

Les actionnaires réunis en Assemblée Générale Ordinaire le 29 juin 2023 au siège de la société ont voté et approuvé :

- Le renouvellement pour six ans des mandats de Mesdames Céline GRIS, Emilie LECOMTE et Anne LHOTE, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire qui statuera sur les comptes clos le 31 décembre 2028 ;
- Le remplacement de Madame Marie-Louise LIGER, démissionnaire, par Madame Anne PHILIPONA-HINTZY en qualité d'Administratrice Indépendante et Présidente du Comité d'Audit et des Rémunérations pour le temps restant à courir du mandat de son prédécesseur, soit jusqu'à l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle qui se tiendra en 2027 et statuera sur les comptes clos le 31 décembre 2026.

Au Conseil d'Administration du 29.03.2024, Monsieur Denis SUPPLISSON, Directeur Général, a proposé la nomination de Monsieur Damien VALICON en qualité de Directeur Général Délégué. Étant donné l'importance de sa mission et la dimension du Groupe, Monsieur Denis SUPPLISSON estime nécessaire d'être assisté de deux Directeurs Généraux Délégués.

Damien VALICON : Né le 3 juin 1970 à LYON (69)

Multi-entrepreneur, Damien VALICON débute sa carrière en occupant différentes fonctions de direction commerciale dans la distribution de matériels et solutions médicales notamment pour TROPHY RADIOLOGIE.

De 2001 à 2010, il occupe des postes de direction générale pour le compte de fournisseurs de solutions pour la santé et d'éditeurs de logiciels.

De 2011 à 2014, il prend la direction du Business Development d'AXISANTÉ, filiale du groupe allemand COMPUGROUP MEDICAL.

De 2014 à 2019, il est nommé Directeur Général de JULIE SOLUTIONS, filiale du groupe américain HENRY SCHEIN avant de revenir chez COMPUGROUP MEDICAL SOLUTIONS en tant que Directeur Général COMPUGROUP MEDICAL SOLUTIONS.

En 2022, il rejoint le Groupe EQUASENS en qualité de Directeur du Pôle Pharmacie France.

En 2023, il est nommé Directeur de la Division MEDICAL SOLUTIONS, nouvelle Division dédiée aux solutions pour médecins généralistes, spécialistes et paramédicaux, dans un cabinet médical individuel ou de groupe ou dans une structure de soins coordonnés. Initialement composée des sociétés PROKOV EDITIONS et ICT, cette Division enrichit son offre en intégrant au 1^{er} semestre 2023 les activités des sociétés PRATILOG (éditeur de logiciel de gestion pour les professions médicales et paramédicales, expert notamment dans les intégrations « réglementaires ») et SPEECH2SENSE (start-up française experte de la technologie de reconnaissance vocale médicale structurée).

En janvier 2024, Damien VALICON est nommé Directeur de la Division PHARMAGEST. Il aura pour mission d'assurer la dynamique commerciale de la Pharmacie France et d'ASCA INFORMATIQUE, d'accompagner le développement des filiales européennes (PHARMAGEST BELGIUM, PHARMAGEST LUXEMBOURG, PHARMAGEST ITALIA et la toute nouvelle PHARMAGEST GERMANY) ainsi que celui de l'observance avec MULTIMEDS et I-MEDS et de la nouvelle activité d'e-learning ATOOPHARM.

2.5. Liste des mandats et fonctions exercés dans toute société durant l'exercice écoulé par chaque mandataire social

Conformément à la recommandation R1 du code MiddleNext, les Administrateurs dirigeants n'exercent pas plus de deux autres mandats dans des sociétés cotées, y compris étrangères, extérieures à son Groupe.

Conformément aux dispositions des articles L. 225-37-4 et L. 22-10-10 du Code de commerce, nous vous communiquons ci-après la liste de l'ensemble des mandats et fonctions exercés dans toute société par chacun des mandataires sociaux de la société.

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

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE ANNUELLE DU 27 JUIN 2024

LISTE DES MANDATS ET FONCTIONS EXERCÉS PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX

DANS TOUTES LES SOCIÉTÉS EN 2023

(Article L.225-37-4 du Code de commerce)

SOCIÉTÉS	Thierry CHAPUSOT	Dominique PAUTRAT	Denis SUPPLISSON	Grégoire DE ROTALIER	Daniel ANTOINE
* EQUASENS (SA) société cotée	Président du Conseil d'Administration	Administrateur	Directeur Général Administrateur titulaire d'un contrat de travail	Directeur Général Délégué Administrateur	Administrateur
* LA COOPERATIVE WELCOOP (SA)		Président du Directoire titulaire d'un contrat de travail	Membre du Directoire à compter du 23/03/2023		
* MARQUE VERTE SANTE (SA)		Président du Directoire			
* EUROPEAN HEALTH LOGISTIC SOURCING - EHLS (SAS)			Représentant le Président EQUASENS		
* PHARMAGEST LUXEMBOURG (SA) (LUXEMBOURG)		Président du Conseil d'Administration – Administrateur jusqu'au 13/07/2023	Administrateur Délégué		
* HDM (LTD) (ILE MAURICE)		Directeur jusqu'au 02/10/2023	Directeur à compter du 02/10/2023		
* PHARMAGEST BELGIUM (SRL) (BELGIQUE)			Administrateur		
* INVESTIPHARM FRANCE (SA)		Représentant l'Administrateur LA COOPERATIVE WELCOOP jusqu'au 09/06/2023			
* PHARMALAB INTERNATIONAL (LTD) (HONG KONG)					
* CAREMEDS (LTD) (GRANDE BRETAGNE)			Directeur	Directeur	
* MULTIMEDS (LTD) (IRLANDE)			Directeur	Directeur	
* LABORATOIRE MARQUE VERTE (SA)		Président du Conseil d'Administration			
* D' MEDICA (SA)		Administrateur			
* OBJECTIF PHARMA (SA)		Président du Directoire			
* KAPELSE (SAS)			Représentant le Président EQUASENS		
SC DE L'ERMITAGE ST JOSEPH	Gérant				
* SCI HUOBREGA			Gérant		
SCI JADD					Gérant
PLANT ADVANCED TECHNOLOGIES - PAT (SA) société cotée	Administrateur				
SCI MESSIRE JACQUES		Gérant			
SOCIETE CIVILE CHANOINE JACOB		Gérant			
SCI JAMERAI	Gérant				

[illegible]

SOCIÉTÉS	Thierry CHAPUSOT	Dominique PAUTRAT	Denis SUPPLISSON	Grégoire DE ROTALIER	Daniel ANTOINE
SARL DUVAL DE VITRIMONT	Gérant				
* PHARMAGEST ITALIA (ITALIE)			Président du Conseil d'Administration		
SCI ZOZIME	Gérant				
SCI BROTHER&SISTERS	Gérant				
SCI LA CRAPAUDINE					
PHARMACIE DALLA COSTA					
SARL DALLA COSTA (SPFPL)					
SCI LEDCMEGE					
SCI FAMICAVI					
GRIS DECOUPAGE (SAS)					
GRIS GROUP (SAS)					
SOCIETE CIVILE ESKARCEL					
*ASCA INFORMATIQUE			Président		
* MALTA INFORMATIQUE (SAS)				Président titulaire d'un contrat de travail	
* AXIGATE (SAS)				Président	
* DEVELOPPEMENT INGENIERIE & CONCEPTION DE SYSTEMES D'INFORMATION EN INFORMATIQUE - DICSIT (SAS)				Président	
* MALTA BELGIUM (SA)				Administrateur délégué	
* PANDALAB (SAS)				Président du Comité stratégique	
* NANCEO (SAS)			Représentant le Président EQUASENS		
* DISPAY (SAS)			Président		
SCI DE ROTALIER				Gérant	
SCI DES AUGUSTINES				Gérant	
SCI CHAUMET				Gérant	
DOMAINE CHAPUSOT (Société Civile d'Exploitation Agricole)	Gérant				
* SVEMU INFORMATICA FARMACEUTICA SRL (ITALIE)			Président du Conseil d'Administration		
SODEL (SAS)					
SELARL PHARMACIE DU SOLEIL					
SCI LES MYOSOTIS					
SCI PHARMASOLEIL					
SCI SIMONTINE					
* ATOOPHARM (SAS)			Président à compter du 20/11/2023		
* EQUASENS GERMANY GmbH (ALLEMAGNE)			Gérant à compter du 23/11/2023		

[illegible]

SOCIÉTÉS	Thierry CHAPUSOT	Dominique PAUTRAT	Denis SUPPLISSON	Grégoire DE ROTALIER	Daniel ANTOINE
* PHARMAGEST GERMANY GmbH (ALLEMAGNE)			Gérant à compter du 23/11/2023		
MANDOE (SAS)					
* NOVIA SEARCH (SAS)			Président à compter du 01/03/2023		
* NOVIA TEK (SARL) (LUXEMBOURG)			Gérant unique à compter du 28/02/2023		
SOCIETE CIVILE IMMOBILIERE ET FINANCIERE DU GRAND PRE					
SCI LES MYOSOTIS II					

* Sociétés faisant partie du « GROUPE WELCOOP »



Anne PHILIPONA-HINTZY	Jean-Pierre DOSDAT	François JACQUEL	Anne LHOTE	Sophie MAYEUX	Marie-Louise LIGER	Émilie LECOMTE	Céline GRIS
Présidente							
							Gérante
	Gérant						

2.6. Politique de diversité appliquée aux membres du Conseil d'Administration

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-10,2° du Code de commerce, le Conseil s'interroge sur l'équilibre souhaitable de sa composition et celui de ses comités au regard notamment de critères tels que l'âge, le sexe ou les qualifications et les expériences professionnelles, la recherche d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

2.6.1. Objectifs

Le Conseil considère que pour atteindre un bon équilibre, il doit être composé de membres présentant des profils diversifiés notamment en ce qui concerne l'âge, l'ancienneté (connaissance historique de la société), les qualifications et expériences professionnelles, le caractère d'indépendance de l'Administrateur et la mixité au sein du Conseil (représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil et des comités).

2.6.2. Modalités de mise en œuvre et résultats

Âge et ancienneté des Administrateurs

Les statuts prévoient que les Administrateurs ne peuvent être âgés de plus de 75 ans. Le Président du Conseil d'Administration doit être âgé de moins de 75 ans. Le Directeur Général doit être âgé de moins de 65 ans.

Un équilibre générationnel est recherché au-delà de ces limites statutaires.

Les Administrateurs ont entre 45 et 72 ans avec une moyenne d'âge de 58 ans.

Les pyramides d'âge et d'ancienneté s'établissent comme suit :

Nombre d'Administrateurs par tranche d'âge :

- 60 à 75 ans : 4
- 50 à 59 ans : 6
- 40 à 49 ans : 2

Nombre d'Administrateurs par niveau d'ancienneté :

- 12 ans et plus : 5
- De 7 à 12 ans : 2
- De 0 à 6 ans : 5

L'ancienneté moyenne au 31 décembre 2023 est de 9,9 ans.

Le Conseil estime que sa composition est équilibrée entre les Administrateurs ayant une connaissance historique de la société et du Groupe et les Administrateurs entrés plus récemment. La politique générationnelle sera menée dans le temps.

Qualifications et expériences professionnelles

Le Conseil veille à ce que les qualifications et expériences professionnelles des Administrateurs soient complémentaires et diverses : Administrateurs ayant une connaissance du Groupe, Administrateurs ayant une connaissance du métier de pharmacien, Administrateurs ayant des compétences financières et comptables, de rémunérations, du développement à l'international, de communication ou en matière de RSE.

En outre, tous les Administrateurs ont un socle commun : soucieux de l'intérêt de la société, l'Administrateur apporte au Conseil d'Administration la qualité de son jugement, son éthique, son ouverture à l'innovation et à l'international, sa vision stratégique. Il a la connaissance du fonctionnement des instances de gouvernance et est soumis au respect des règles en matière de situation de conflits d'intérêts (voir paragraphes 2.11 et 2.12).

Le tableau visé au 2.3 présente l'expertise et l'expérience apportées par chaque Administrateur.

Le Conseil estime que le socle commun décrit ci-avant, la pluralité des qualifications et des expériences professionnelles des Administrateurs sont conformes à la politique de diversité.



Parité – Représentation équilibrée des femmes, des hommes et diversité

Le Conseil veille à ce que l'obligation de mixité au sein du Conseil d'Administration imposée par les articles L. 225-18-1 et L. 22-10-3 du Code de commerce soit respectée. Au 31 décembre 2023, la part de membres féminins composant le Conseil d'Administration était de 41,7%. À ce jour, le quota est toujours supérieur à 40%.

Le Conseil estime que le pourcentage de 40% (atteint depuis 2017) correspond à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Le Comité d'Audit et des Rémunérations compte deux membres de sexe féminin sur ses quatre membres et est présidée par un membre de sexe féminin (voir paragraphe 3.6.2 ci-après).

Le Comité Stratégique et RSE a quant à lui deux membres de sexe féminin sur ses trois membres.

Administrateurs Indépendants

Voir le paragraphe 2.7 ci-après.

2.6.3. Politique de non-discrimination et représentation des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes

La Direction, convaincue que la mixité et la diversité constituent une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, a décidé de mettre en œuvre un plan d'actions égalité femmes-hommes qui intègre des objectifs de moyens et de résultats. Ces points sont développés dans le rapport sur la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Le Comité de Direction Financier et Social

Au 31 décembre 2023, ce comité comprend huit membres dont deux membres féminins (25%). Au 1^{er} janvier 2024, Mme Noëlle STOULIG intègre ce comité en qualité de Directrice de la Communication du Groupe EQUASENS.

Mixité dans les 10% de postes à plus forte responsabilité

On compte 24% de femmes au sein des 10% de postes à plus forte responsabilité d'EQUASENS. La Direction continue à appliquer sa politique de non-discrimination et de mixité dans l'objectif de faire évoluer à la hausse ce pourcentage au fil du temps.

2.6.4. Politique de diversité et d'équité au sein de l'entreprise

Le Conseil s'assure, conformément à la recommandation R15 du code MiddleNext, que la politique de diversité et d'équité de l'entreprise est bien mise en œuvre à chaque niveau hiérarchique.

2023 a ainsi été marquée par l'important travail mené sur l'égalité femmes-hommes où le Groupe est allé au-delà de ses obligations en effectuant une analyse service par service, poste par poste, personne par personne pour déceler d'éventuelles inégalités. Il en ressort que le Groupe EQUASENS respecte une stricte égalité entre femmes et hommes, au sein de chaque métier, à séniorité et ancienneté et compétence équivalente.

Les actions ainsi définies ont trait à :

- L'accès à l'emploi ;
- La formation ;
- La rémunération et évolution professionnelle ;
- L'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Le détail est présenté au paragraphe 2.4.4 de la Déclaration de Performance Extra-Financière, annexée au Rapport de Gestion.

Aujourd'hui, la mise en place de ce travail d'audit a été fait sur l'UES PHARMAGEST et la Division AXIGATE LINK. Le prochain objectif du Groupe est d'étendre son analyse à l'ensemble des filiales françaises. Puis à moyen terme, ce sera le tour des filiales européennes. L'intention du Groupe est de matérialiser ses plans d'actions dans une politique d'égalité femmes-hommes engageante et qui s'imposera à toutes les sociétés du Groupe dans un horizon à 5 ans.

2.7. Administrateurs Indépendants

La notion d'Administrateur Indépendant telle qu'énoncée dans la recommandation R3 du code MiddleNext est remplie par chacun des administrateurs indépendants. Ces critères sont les suivants :

- Ne pas avoir été, au cours des cinq dernières années, et ne pas être salarié ni mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe ;
- Ne pas avoir été, au cours des deux dernières années, et ne pas être en relation d'affaires significative avec la société ou son groupe (client, fournisseur, concurrent, prestataire, créancier, banquier, etc.) ;
- Ne pas être actionnaire de référence de la société ou détenir un pourcentage de droit de vote significatif ;
- Ne pas avoir de relation de proximité ou de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence ;
- Ne pas avoir été, au cours des six dernières années, Commissaire aux Comptes de l'entreprise.

La qualité d'indépendant s'apprécie lors de la première nomination de l'Administrateur et chaque année au moment de la rédaction et l'approbation du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Le Conseil d'Administration compte en son sein trois Administrateurs Indépendants (cf. Tableau de composition du Conseil et des Comités ci-dessus). Le code MiddleNext recommande la présence au minimum de deux Administrateurs Indépendants.

2.8. Désignation par les salariés de membres du Conseil

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, la société n'est pas soumise à l'obligation de désigner des Administrateurs représentant les salariés en sa qualité de filiale indirecte de LA COOPERATIVE WELCOOP elle-même soumise à cette obligation.

2.9. Désignation par l'Assemblée de membres du Conseil représentant les salariés actionnaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-23 du Code de commerce, le rapport de gestion présenté à l'Assemblée Générale par le Conseil en application des dispositions de l'article L. 225-102 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180 représentent moins de 3% du capital social ; l'Assemblée Générale n'a donc pas à élire d'Administrateurs parmi les salariés actionnaires.

2.10. Durée des mandats des membres du Conseil – Nombre d'actions minimum à détenir

La durée du mandat des Administrateurs est de 6 ans.

Conformément à la recommandation R11 du code MiddleNext, le Conseil veille à ce que la durée statutaire des mandats soit adaptée aux spécificités de la société, dans les limites fixées par la loi. Cette durée des mandats de six années est de nature à favoriser l'expérience des Administrateurs sur la connaissance de la société, ses marchés et ses activités dans le cadre de leurs prises de décisions.

Afin de garantir la stabilité du Conseil d'Administration, le renouvellement des Administrateurs est échelonné dans le temps.

Conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur, chaque Administrateur doit être propriétaire d'au moins une action au nominatif.

2.11. Règles de déontologie des membres du Conseil

En conformité avec la recommandation R1 du code MiddleNext, chaque Administrateur a reçu une information sur les dispositifs de gouvernance et les responsabilités lui incombant.



Le Conseil d'Administration fera évoluer son règlement intérieur pour l'adapter à la nouvelle rédaction de la recommandation de MiddleNext visant à s'assurer que chaque Administrateur respecte les règles de déontologie suivantes :

- Être exemplaire et avoir à tout moment un comportement cohérent entre paroles et actes, gage de crédibilité et de confiance ;
- Avant d'accepter ses fonctions, l'Administrateur doit s'assurer qu'il a pris connaissance des obligations générales ou particulières de sa charge. Il doit notamment prendre connaissance des règles légales et notamment celles relatives au cumul des mandats, des statuts, du règlement intérieur et des compléments que chaque Conseil peut lui avoir apporté ;
- Bien qu'étant lui-même actionnaire, l'Administrateur représente l'ensemble des actionnaires et doit agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de la société ;
- L'Administrateur a l'obligation de faire part au Conseil de toute situation de conflit d'intérêts éventuel (client, fournisseur, concurrent, consultant) ou avéré (autres mandats) le concernant et doit s'abstenir de voter, de participer à la délibération correspondante et à l'extrême, démissionner. L'absence d'information équivaut à la reconnaissance qu'aucun conflit d'intérêts n'existe ;
- L'Administrateur doit consacrer à ses fonctions le temps et l'attention nécessaires. Lorsqu'il exerce des fonctions exécutives, il ne doit, en principe, pas accepter d'exercer plus de deux autres mandats d'Administrateur dans des sociétés cotées, y compris étrangères, extérieures à son Groupe ;
- L'Administrateur doit être assidu et participer à toutes les réunions du Conseil et, le cas échéant, aux comités auxquels il appartient ;
- L'Administrateur a l'obligation de s'informer. À cet effet, il doit réclamer dans les délais appropriés au Président les informations indispensables à une intervention utile sur les sujets à l'ordre du jour du Conseil ;
- S'agissant des informations non publiques acquises dans le cadre de ses fonctions, l'Administrateur doit se considérer astreint à un véritable secret professionnel à l'égard des tiers qui dépasse la simple obligation de discrétion prévue par les textes. Il s'y engage formellement en apposant sa signature sur le règlement du conseil ;
- L'Administrateur respecte les prescriptions légales et réglementaires en vigueur en matière de déclaration des transactions et de période d'abstention d'intervention sur titre de la société. L'Administrateur doit :
 - S'abstenir d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés y compris les dérivés sur lesquels (et dans la mesure où) il dispose, du fait de ses fonctions, d'informations non encore rendues publiques ;
 - Déclarer les transactions effectuées sur les titres de la société, en application des prescriptions légales et réglementaires.
- Enfin, sauf circonstances exceptionnelles, les Administrateurs doivent assister aux réunions de l'Assemblée Générale des actionnaires.

2.12. Conflits d'intérêts

Le Conseil d'Administration d'EQUASENS considère avoir un rôle essentiel dans le traitement des conflits d'intérêts, avérés ou potentiels, et veille à ce que les décisions des dirigeants soient prises dans l'intérêt social de la société.

En conformité avec la recommandation R2 du code MiddleNext et respectant l'ensemble de la réglementation concernant les conventions réglementées et les conventions courantes conclues à des conditions normales, le Conseil d'Administration est amené à examiner annuellement ces conventions ainsi que les éventuels conflits d'intérêts pouvant exister entre les devoirs, à l'égard d'EQUASENS, de ses membres et leurs intérêts privés.

Par application du règlement intérieur du Conseil d'Administration, tout Administrateur a l'obligation de faire part au Conseil de toute situation de conflit d'intérêts même potentiel et doit s'abstenir de participer au vote, voire ne pas participer aux délibérations et à l'extrême, de démissionner.

Dans le cadre de sa vigilance, le Conseil s'emploie à améliorer les procédures permettant la révélation et la gestion des conflits d'intérêts et peut, s'il le juge opportun, recourir à une expertise indépendante.

Dans cette optique, le Conseil et ses comités spécialisés sont également attentifs aux risques de conflits d'intérêts issus du choix des prestataires sollicités par les instances dirigeantes dans la préparation des décisions stratégiques (conseils, agences de notations, banques, experts du droit ou du chiffre). En ce qui concerne les Commissaires aux Comptes, hormis les attestations ainsi que les services rendus en application des textes légaux ou réglementaires, les services autres que la certification des comptes (SACC) sont confiés à un cabinet différent de celui du Commissaire aux Comptes de l'entreprise.

En 2023, le Conseil d'Administration d'EQUASENS n'a détecté aucun conflit d'intérêts même potentiel à l'égard d'EQUASENS entre les devoirs des mandataires sociaux et leurs intérêts privés.

2.13. Choix des Administrateurs

Les Administrateurs sont nommés par l'Assemblée Générale des actionnaires de la société, en raison de leurs compétences et de la contribution qu'ils peuvent apporter à l'administration de la société, dans le respect des règles d'indépendance, d'éthique et d'intégrité qui est attendu d'eux.

Les compétences exécutives, financières et sectorielles dont disposent les Administrateurs de la société, ainsi que leurs expériences variées, sont autant d'atouts complémentaires pour la qualité des délibérations du Conseil d'Administration.

Pour chaque Administrateur, une information sur son expérience et sa compétence est tenue à la disposition des actionnaires conformément à la recommandation R10 du code MiddleNext sur le site internet d'EQUASENS (<https://equasens.com>) dans la rubrique dédiée à la Gouvernance d'entreprise au sein de l'espace Investisseurs.

La nomination de chaque Administrateur fait l'objet d'une résolution distincte.

2.14. Relation avec les actionnaires

Outre LA COOPERATIVE WELCOOP et MARQUE VERTE SANTE, EQUASENS n'a pas d'autres actionnaires significatifs. Conformément à la recommandation R14 du code MiddleNext, les dirigeants du Groupe EQUASENS participent à des moments d'échanges, hors Assemblée Générale, avec les actionnaires significatifs ou non et veillent au respect de l'égalité d'information des actionnaires. Par ailleurs, les dirigeants s'attachent au travers de l'organisation de l'Assemblée Générale à ce que ladite Assemblée soit matériellement accessible à tous.

Au-delà des dispositions légales, le Conseil porte une attention particulière aux votes négatifs en analysant, entre autres, comment s'est exprimée la majorité des minoritaires. Le cas échéant, le Conseil s'interroge sur l'opportunité de faire évoluer ce qui a pu susciter des votes négatifs en vue de l'Assemblée Générale suivante et sur l'éventualité d'une communication à ce sujet.

3. Conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil

3.1. Règlement intérieur

Le Conseil d'Administration s'est doté, depuis le 16 juin 2011, d'un règlement intérieur qui précise :

- Les règles de composition du Conseil d'Administration ainsi que les critères d'indépendance de ses membres ;
- Le rôle et les pouvoirs du Conseil d'Administration et les limitations apportées aux pouvoirs du Directeur Général ;
- La nature des devoirs des Administrateurs et les règles de déontologie auxquels ils sont soumis ;
- Les modalités de fonctionnement du Conseil d'Administration ;
- Les règles de détermination de la rémunération des membres du Comité d'Audit.

En conformité avec la recommandation R9 du code MiddleNext, le règlement intérieur du Conseil d'Administration intègre les rubriques suivantes :

- La définition du rôle des éventuels comités spécialisés mis en place ;
- Les modalités de protection des dirigeants sociaux : assurances Responsabilité Civile des Mandataires Sociaux (RCMS) ;
- Les évolutions au titre du code de déontologie.

Le règlement intérieur du Conseil d'Administration est tenu à disposition du public et publié sur le site internet d'EQUASENS (<https://equasens.com>) dans l'espace Investisseur, rubrique Gouvernance d'entreprise.

3.2. Informations des membres du Conseil

Les membres du Conseil d'Administration ont évalué qu'ils recevaient une information suffisante pour l'accomplissement de leur mission. Pour leur permettre de préparer utilement les réunions, le Président s'est efforcé de leur communiquer les documents et informations nécessaires dans un délai approprié avant les séances.

En outre, les Administrateurs sont régulièrement informés, dans un délai jugé suffisant, entre les réunions lorsque l'actualité de la société le justifie, conformément à la recommandation R4 du code MiddleNext.

3.3. Formation des membres du Conseil

Il est rappelé que les Administrateurs et les Commissaires aux Comptes disposent d'une mise à niveau régulière de leurs connaissances et compétences dans les métiers de la société comme sur tout son environnement.

En 2023, deux réunions de travail se sont ainsi tenues pour que soient présentés les différents projets de produits et services développés par la société et ses filiales :

- En juin 2023, la réunion de travail a porté sur la présentation des dernières acquisitions : les sociétés PRATILOG, SPEECH2SENSE et ATOOPHARM par les dirigeants de ces structures.
- En décembre 2023, il a été question de la présentation d'un projet stratégique de développement du Groupe ainsi que de l'avancement des travaux du Comité Stratégique et RSE.

En 2024, il est prévu deux nouvelles sessions de travail. Ces formations s'intègrent dans un projet plus global.

En effet, compte tenu de la multiplication et la complexité des textes s'appliquant aux entreprises, le code MiddleNext recommande que le Conseil d'Administration prévoie un plan de formation triennal, adapté aux spécificités de l'entreprise, destiné aux membres du Conseil, salariés ou non. Cette formation régulière doit leur permettre de mieux analyser les enjeux des décisions prises par le Conseil d'Administration, de faire valoir leur point de vue et d'assurer ainsi leur responsabilité fiduciaire.

Ainsi, conformément à la recommandation R5 du code MiddleNext, le Président du Conseil d'Administration a proposé au Conseil d'Administration du 29 mars 2024 un plan de formation dont les finalités sont les suivantes :

- Renforcer les compétences et connaissances des membres du Conseil sur les métiers de l'entreprise, les informer sur l'évolution des affaires, des tendances de marché, et des enjeux du secteur de la Santé ;
- Rappeler les responsabilités des membres du Conseil, appréhender l'environnement juridique et réglementaire, mettre en œuvre une conduite éthique, intègre et transparente des affaires ;
- Maîtriser les points clés qui nécessitent une vigilance constante dans l'analyse et l'arrêté des comptes pour maintenir la compétitivité de l'organisation et la satisfaction des parties prenantes ;
- Arbitrer les enjeux de performance des dirigeants pour dégager ceux qui s'inscrivent au mieux dans la durabilité de la société.

Ces dispositions ont été discutées et arrêtées pour 2024 en considération des expressions de besoins des Administrateurs dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions. La tenue des formations est en cours de préparation et d'organisation.

Chaque année, le Conseil d'Administration fera un point sur l'avancement du plan de formation et en rendra compte dans le Rapport sur le Gouvernement d'Entreprise. Les propositions des années 2025 et 2026 seront revues et ajustées aux besoins.

Enfin, il est précisé qu'un Administrateur peut toujours, à sa demande, bénéficier d'une formation spécifique afin de renforcer ses connaissances liées à sa fonction d'Administrateur.

3.4. Réunions du Conseil

Le fonctionnement du Conseil d'Administration (convocation, réunion, quorum, information des Administrateurs) est conforme aux dispositions légales et statutaires de la société. Ces dispositions sont reprises et complétées par le règlement intérieur.

Le Conseil d'Administration a pour mission de déterminer les orientations de l'activité de la société et de veiller à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées Générales et dans la limite de l'objet social, il peut se saisir de toutes les questions intéressant la bonne marche de la société et régler les affaires qui la concernent (art. L. 225-35, alinéa 1 du Code de commerce).

En outre, conformément au règlement intérieur, le Conseil d'Administration peut être amené à saisir l'Assemblée des actionnaires si l'opération concerne une part prépondérante des actifs ou activités du Groupe EQUASENS.

Le Conseil d'Administration se réunit au minimum quatre fois par an, respectant en cela la recommandation R6 du code MiddleNext.

Les membres du Conseil d'Administration et du Comité Social et Économique ont été convoqués dans les délais suffisants leur laissant la possibilité d'assister à ces réunions et les documents nécessaires à la bonne tenue du Conseil d'Administration leur ont été communiqués.

Les Commissaires aux Comptes ont été convoqués à toutes les réunions du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration s'est réuni aussi souvent que l'intérêt de la société l'a exigé.

À l'issue de chaque séance est établi un procès-verbal du Conseil qui mentionne les questions soulevées et les réserves éventuelles émises. L'approbation du procès-verbal est effectuée au cours du Conseil suivant.

En 2023, le Conseil d'Administration s'est réuni 7 fois dans l'année dont 2 réunions de travail. Le taux de participation de l'ensemble des Administrateurs a été de 93%. La participation par date de réunion est détaillée dans le tableau suivant :

Date de réunion	Nature de la réunion	Nombre de participants		Taux de participation (présents et représentés)
		Présents	Présents et Représentés	
12/01/2023 ⁽¹⁾	Conseil d'Administration	11	12	100%
24/03/2023	Conseil d'Administration	10	12	100%
29/06/2023	Réunion de travail	11	11	92%
	Conseil d'Administration	11	11	92%
29/09/2023	Conseil d'Administration	8	11	92%
08/12/2023	Réunion de travail	10	10	83%
	Conseil d'Administration	9	11	92%

⁽¹⁾ En visioconférence

Les réunions de travail ont permis de présenter aux membres du Conseil les différents projets de produits et services développés par la société et ses filiales.

Les réunions du Conseil d'Administration ont abordé le suivi de la gestion courante et les orientations du Groupe sur des points significatifs. Lors de chaque Conseil, le Président du Conseil d'Administration a présenté le suivi des affaires en cours. Les points principaux débattus au cours des quatre Conseils ont été les suivants :

- Examen et arrêté des comptes sociaux et consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2022,
- Examen des comptes semestriels et du rapport semestriel, des situations trimestrielles et des documents de gestion prévisionnelle,
- Examen régulier de la situation financière du Groupe et des projets d'investissements et de croissance externe,
- Reclassement des participations,
- Examen des mandats de la Direction Générale (renouvellement et nomination),

- Préparation de l'Assemblée Générale Annuelle Ordinaire : fixation de l'ordre du jour et convocation, proposition d'affectation du résultat, examen des mandats des Administrateurs (renouvellement et nomination), examen des mandats des Commissaires aux Comptes, point sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux dans le cadre des dispositions du « say-on-pay », proposition du montant des rémunérations allouées aux membres du Conseil et de leur répartition, préparation et arrêté du rapport de gestion, de la déclaration de performance extra-financière, du rapport sur le gouvernement d'entreprise et du texte des résolutions,
- Fixation de la valeur de l'action dans le cadre du programme de rachat d'actions,
- Définition des orientations stratégiques pour information et consultation du Comité Social et Économique,
- Examen annuel des conventions réglementées et évaluation des conventions courantes conclues à des conditions normales,
- Projet de mise en place d'un cash pool pour le Groupe EQUASENS,
- Délibération sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

3.5. Évaluation du Conseil

Le Conseil d'Administration d'EQUASENS a adapté la recommandation R13 du code MiddleNext et procède à une autoévaluation formalisée (questionnaires) tous les 3 ans.

Régulièrement, le Président du Conseil invite les membres à s'exprimer sur le fonctionnement et les éventuels dysfonctionnements du Conseil d'Administration, sans nécessiter une mise à l'ordre du jour. Lorsque des points sont soulevés lors d'un Conseil d'Administration, le procès-verbal de la réunion fait état du débat. Dans le cas contraire, la question est oralement posée par le Président afin de s'assurer qu'aucun point de dysfonctionnement n'a été reconnu.

La dernière évaluation formalisée a été réalisée en décembre 2022 par le biais d'un questionnaire nominatif adressé à chaque Administrateur. La prochaine interviendra au plus tard en décembre 2025.

La synthèse des observations formulées par les Administrateurs en décembre 2022 a été reprise et considérée en expressions de besoins pour la réalisation du plan de formation triennal 2024-2026 (paragraphe 3.3). La prochaine évaluation du Conseil en décembre 2025 permettra d'apprécier l'efficacité du plan de formation et les éventuels ajustements à réaliser pour 2026.

3.6. Mise en place des comités

3.6.1. Principes

Conformément à la recommandation R7 du code MiddleNext, nous vous rendons compte du choix du Conseil d'Administration d'EQUASENS en matière de comités spécialisés.

Le Conseil d'Administration d'EQUASENS estime que la complexité réglementaire, la structure et la taille de l'entreprise justifient la mise en place de comités spécialisés ad hoc complémentaires tels qu'un Comité des Rémunérations adossé au Comité d'Audit et un Comité Stratégique et RSE.

3.6.2. Le Comité d'Audit et des Rémunérations

Au regard de la réglementation applicable, EQUASENS a décidé de mettre en place un Comité d'Audit depuis 2006.

La définition des principales missions du Comité d'Audit et leurs mises en œuvre sont conformes au rapport final sur le Comité d'Audit émis le 22 juillet 2010 par l'AMF.

En 2022, le Conseil a élargi les compétences du Comité d'Audit et lui a adjoint les missions de Comité des Rémunérations.

En 2023, le Comité d'Audit, dont les membres sont nommés par le Conseil d'Administration, était ainsi constitué de :

- Madame Marie-Louise LIGER, Administratrice Indépendante jusqu'au 29 juin 2023 ;
- Madame Anne PHILIPONA-HINTZY, Administratrice Indépendante à compter du 29 juin 2023 ;
- Monsieur Daniel ANTOINE, Administrateur ;
- Monsieur François JACQUEL, Administrateur ;
- Madame Anne LHOTE, Administratrice.

En remplacement de Madame Marie-Louise LIGER, démissionnaire, Madame Anne PHILIPONA-HINTZY, Administratrice Indépendante au regard des critères du code MiddleNext, présentant des compétences particulières en matière financière et comptable, préside le Comité d'Audit à compter du 29 juin 2023. Conformément au règlement intérieur du Conseil d'Administration,

le mandat de Madame PHILIPONA-HINTZY court pour la durée initiale du mandat de son prédécesseur et prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale tenue en 2027 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2026.

Le secrétariat des travaux du Comité d'Audit et des Rémunérations est assuré par la Présidente du Comité d'Audit et des Rémunérations.

Le Comité d'Audit et des Rémunérations s'est réuni à 4 reprises au cours de l'exercice 2023. Le taux de participation a été de 100%.

Le règlement intérieur du Comité d'Audit a été élaboré et approuvé en 2008. Ses dispositions ont été intégrées dans le règlement intérieur du Conseil d'Administration, lors du Conseil d'Administration du 16 juin 2011.

Le Comité d'Audit et des Rémunérations a pour principales missions :

- Suivre le processus d'élaboration de l'information comptable et financière ;
- Suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ;
- Suivre le contrôle légal des comptes annuels et le cas échéant, des comptes consolidés par les Commissaires aux Comptes ;
- S'assurer de l'indépendance des Commissaires aux Comptes ;
- S'assurer que les rémunérations et leurs évolutions sont en cohérence avec les intérêts des actionnaires et la performance de la société. Les rémunérations doivent permettre de recruter, motiver et conserver les meilleurs dirigeants ;
- Faire des propositions ou recommandations au Conseil d'Administration.

De plus, le Conseil d'Administration, pour les fonctions qui lui incombent, peut confier au Comité d'Audit et des Rémunérations toute autre mission qu'il juge opportune.

Le périmètre d'intervention du Comité d'Audit :

- Ne se limite pas aux seuls aspects financiers et comptables et couvre l'ensemble des domaines de l'entreprise. Il lui appartient de s'assurer qu'il existe un processus d'identification et d'analyse des risques susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'information comptable et financière. En outre, le Comité d'Audit et des Rémunérations s'assure de la pertinence de l'information fournie au Conseil en matière de RSE ;
- Doit inclure dans son champ d'examen les risques ayant fait l'objet d'une traduction comptable (y compris l'information de l'annexe des comptes) et les risques identifiés par les systèmes de contrôle interne et de gestion de risques mis en place par la Direction Générale et pouvant avoir une incidence sur les comptes.

Ainsi, sur les bases des recommandations du rapport du Groupe de travail de l'AMF, le Comité d'Audit et des Rémunérations :

- Réalise des revues trimestrielles, semestrielles et annuelles des comptes en collaboration avec la Direction Financière et les Commissaires aux Comptes permettant de s'interroger sur la correcte traduction comptable des événements importants ou des opérations complexes ;
- Revoit en amont la publication du Document d'Enregistrement Universel et du rapport semestriel ;
- S'assure de l'adéquation des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques avec le cadre de référence du contrôle interne : *Guide de mise en œuvre pour les valeurs moyennes et petites émis par l'AMF* ;
- Sollicite l'intervention des Commissaires aux Comptes lors des réunions du Comité d'Audit ;
- Demande chaque année aux Commissaires aux Comptes une déclaration d'indépendance ;
- Suit la réalisation par les Commissaires aux Comptes de leur mission et tient compte, le cas échéant, des constatations et conclusions du Haut Conseil du Commissariat aux Comptes consécutives aux contrôles réalisés en application de la réglementation ;
- Approuve, le cas échéant, la fourniture des services autres que la certification des comptes dans le respect de la réglementation applicable ;
- Émet une recommandation sur les Commissaires aux Comptes proposés à la désignation par l'Assemblée Générale ;
- Rend compte au Conseil d'Administration de l'exercice de ses missions et l'informe sans délai de toutes difficultés.

Les principaux sujets traités par le Comité d'Audit et des Rémunérations au cours de l'année 2023 ont été les suivants :

- Examen de l'information financière trimestrielle, semestrielle et annuelle ;
- Exposé par les Commissaires aux Comptes de leurs travaux et conclusions sur les comptes consolidés annuels et semestriels ;
- Examen de la situation financière et structurelle des filiales françaises et étrangères présentes au début de l'exercice, ainsi que celles qui ont intégré le périmètre du Groupe EQUASENS au cours dudit exercice ;
- Examen des travaux du Comité des Rémunérations ;
- Révision de l'Audit Interne ;
- Conduite d'un appel d'offres pour la nomination des co-commissaires aux comptes ;
- Examen des conventions courantes.

Le Conseil d'Administration a été informé de l'activité du Comité d'Audit et des Rémunérations par la remise au Président et au Directeur Général d'un compte rendu à chacune des réunions.

Outre les missions récurrentes (information financière, conclusions et indépendance des Commissaires aux Comptes), les principaux sujets qui seront abordés au cours de l'exercice 2024 sont résumés ci-après :

- Examen de l'information financière trimestrielle, semestrielle et annuelle ;
- Exposé par les Commissaires aux Comptes de leurs travaux et conclusions sur les comptes consolidés annuels et semestriels ;
- Suivi de la situation financière et structurelle des filiales françaises et étrangères ;
- Analyse des prises de participation de filiales ;
- Étude, sur présentation par les membres de la Direction Générale, des projets de croissance et des principaux contrats ;
- Révision de l'Audit Interne ;
- Suivi des plans d'actions prioritaires sur les aspects technologiques ;
- Suivi des plans d'actions réglementaires (CSRD) ;
- Examen des procédures concernant les conventions courantes.

Différents Comités « opérationnels » propres à l'activité de la société existent par ailleurs et rendent compte à la Direction Générale. Il est à noter que le Comité de Direction Financier et Social ou certains des membres de ce comité peuvent être directement sollicités par le Conseil d'Administration ou le Comité d'Audit et des Rémunérations pour traiter de thématiques spécifiques.

3.6.3. Le Comité Stratégique et RSE

En adéquation avec la recommandation R8 du code MiddleNext, le Conseil a créé en 2022 un Comité spécialisé ayant pour objet d'étudier comment l'entreprise intègre les enjeux liés à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale des entreprises (RSE) dans son mode de fonctionnement et dans sa stratégie.

Le Comité Stratégique et RSE a pour missions de :

- Donner son avis au Conseil d'Administration sur les grandes orientations stratégiques de la Société et notamment sur les axes de développement, les opportunités de croissance externe ou de désinvestissements, les accords ou partenariats significatifs et les opérations sur le capital de la Société ;
- Suivre et analyser les évolutions de l'environnement concurrentiel ;
- Identifier les thématiques de la RSE les plus importantes pour l'entreprise et notamment distinguer les thématiques porteuses de risques de celles qui recèlent des opportunités.

Il examine notamment :

- Le dialogue avec les parties prenantes ;
- Les principaux risques et opportunités en matière environnementale ;
- Les politiques sociales (en ce compris la politique d'égalité professionnelle) et principaux axes de transformations organisationnelles menés par le Groupe ;
- L'ensemble des informations publiées par le Groupe en matière sociétale et environnementale, en s'assurant en particulier que les vérifications adéquates ont été réalisées par un organisme tiers indépendant ;
- Les orientations principales et résultats de la politique de responsabilité sociale et environnementale.

Les membres du Comité Stratégique et RSE sont :

- Monsieur Thierry CHAPUSOT, Président du Conseil d'Administration ;
- Madame Céline GRIS, Administratrice Indépendante ;
- Madame Sophie MAYEUX, Administratrice Indépendante.

Le Comité Stratégique et RSE est présidé par Monsieur Thierry CHAPUSOT, compte tenu de sa connaissance du Groupe, de son expertise notamment en matière de croissance externe, et de sa volonté d'animer le Comité Stratégique et RSE pour placer la responsabilité sociale et environnementale au cœur des réflexions du Conseil d'Administration qu'il préside comme axe majeur de la stratégie du Groupe. Le Président du Comité Stratégique et RSE est l'Administrateur référent, sur les principaux sujets d'attention des actionnaires, notamment les questions relatives à la stratégie et la performance en matière sociale, environnementale et de gouvernance.

Par sa composition, le Comité se veut équilibré pour évaluer les enjeux à court, moyen et long terme d'EQUASENS. Le Conseil estime que les gages d'indépendance du Comité sont suffisants compte tenu de la présence de deux Administrateurs Indépendants et du fait que Monsieur Thierry CHAPUSOT a fait valoir ses droits à la retraite en tant que salarié à compter du 30 avril 2022.

3.7. Procédure d'évaluation par le Conseil d'Administration des conventions portant sur les opérations courantes et conclues à des conditions normales

Conformément aux articles L. 225-39 et L. 22-10-12 du Code de commerce, le Conseil d'Administration du 27 mars 2020 a mis en place une procédure de revue annuelle par le Comité d'Audit et des Rémunérations des conventions courantes conclues à des conditions normales.

La procédure d'évaluation est mise en œuvre chaque année depuis cette date.

Le Comité se réunit annuellement pour cette revue et a pour mission :

- D'effectuer une revue des critères de détermination des conventions courantes conclues à des conditions normales, afin de s'assurer qu'ils sont toujours adaptés ;
- D'analyser plus particulièrement le caractère normal des conditions financières ;
- De soumettre à l'autorisation du Conseil d'Administration les conventions ne répondant plus auxdits critères.

Le Comité d'Audit et des Rémunérations peut recueillir l'avis du collège des Commissaires aux Comptes en cas de doutes sur la qualification d'une convention soumise à son évaluation.

La liste de l'ensemble des conventions revues par le Comité d'Audit et des Rémunérations ainsi que les résultats de l'évaluation et, le cas échéant, les propositions de révision des critères de ces conventions sont présentés chaque année au Conseil d'Administration qui se réunit à l'occasion de l'examen des comptes annuels.

4. Rémunération des mandataires sociaux

4.1. Politique de rémunération – Mandataires sociaux pris dans leur ensemble

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est établie par le Conseil d'Administration et fait l'objet d'une revue annuelle. Elle a été établie suivant les recommandations du code MiddleNext.

4.1.1. Intérêt social et objectifs de la politique de rémunération

La politique de rémunération d'EQUASENS vise à garantir la pérennité de la société en faisant converger les intérêts de l'ensemble de ses mandataires sociaux vers la bonne conduite de ses projets et de sa stratégie commerciale tout en préservant l'intérêt général des autres parties prenantes.

La politique de rémunération appliquée aux dirigeants mandataires sociaux, directement en lien avec la stratégie du Groupe, soutient son modèle de développement. Elle favorise une croissance harmonieuse, régulière et pérenne sur le court et le long terme.

La volonté constante du Conseil d'Administration est d'inciter la Direction Générale autant à maximiser la performance de chaque exercice qu'à en assurer la répétition et la régularité, année après année.

Ces objectifs sont appliqués rigoureusement par le Conseil d'Administration dans le cadre de ses travaux, aussi bien lors de l'élaboration de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux que pour les propositions de leurs montants respectifs de rémunération.

4.1.2. Processus de décision de la politique de rémunération

La politique de rémunération est établie et révisée par le Conseil d'Administration d'EQUASENS.

Il est précisé que le Président, le Directeur Général et le Directeur Général Délégué ayant la qualité d'Administrateur ne participent pas aux délibérations et aux votes sur ces questions.

Elle est présentée aux actionnaires dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Sa mise en œuvre fait l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire chaque année et lors de chaque modification importante (**vote ex ante**).

En cas de refus d'approbation de la résolution, la politique de rémunération préalablement approuvée continue de s'appliquer. Si aucune politique de rémunération n'a été précédemment approuvée, la rémunération est déterminée conformément à la rémunération attribuée au cours de l'exercice clos. Si aucune rémunération n'a été attribuée au cours de l'exercice clos, la rémunération est déterminée conformément aux pratiques existantes au sein de la société. Ce refus oblige le Conseil d'Administration à présenter à la prochaine Assemblée Générale une politique de rémunération révisée, indiquant de quelle façon ont été pris en compte le vote des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'assemblée.

Un second vote (**vote ex post**) porte sur les rémunérations attribuées ou perçues au cours de l'exercice clos et compte deux volets :

- Le **premier vote ex post** porte sur la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués aux dirigeants, à raison du mandat, au cours de l'exercice écoulé, présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise. L'Assemblée Générale Annuelle Ordinaire statue sur les informations relatives aux rémunérations de l'ensemble des mandataires sociaux. Si le projet de résolution est rejeté, le Conseil d'Administration doit soumettre une politique de rémunération révisée à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale. En attendant le nouveau vote, les sommes versées aux Administrateurs sont suspendues. Un nouveau vote négatif concernant la résolution sur la nouvelle politique de rémunération entraîne l'interdiction définitive de verser les rémunérations suspendues.
- Le **second vote ex post** porte sur les rémunérations individuelles de chaque dirigeant, au titre du mandat concerné. L'Assemblée Générale Ordinaire statue sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au cours de l'exercice écoulé par des résolutions distinctes pour chaque mandataire social. En cas de rejet de la résolution, les éléments fixes de rémunération restent acquis aux dirigeants mais les éléments de rémunération variables et exceptionnels ne peuvent pas leur être versés.

La prévention et la gestion des conflits d'intérêts en matière de rémunération suivent les bonnes pratiques et les règles de déontologie mentionnées aux paragraphes 2.11 et 2.12 du présent rapport.

En 2022, le Conseil a élargi les compétences du Comité d'Audit et lui a adjoint les missions de Comité des Rémunérations.

4.1.3. Modalités de prise en compte des salariés

Dans son processus de détermination et de révision, le Conseil d'Administration intègre les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société en s'attachant à ce que les évolutions de rémunérations des mandataires sociaux conservent un caractère raisonnable au regard de l'activité et en adéquation avec les performances de l'entreprise.

4.1.4. Méthode d'évaluation des critères de performances pour les rémunérations variables

Pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable, le Conseil d'Administration procède, une fois par an, à une revue individualisée des critères de performance, tous quantifiables.

4.1.5. Critères de répartition des sommes fixes annuelles allouées par l'Assemblée Générale aux Administrateurs

Les Administrateurs non dirigeants perçoivent la rémunération allouée aux membres du Conseil par l'Assemblée Générale Ordinaire.

Les principes de fixation des rémunérations allouées aux membres du Conseil, en conformité avec la recommandation R12 du code MiddleNext, sont les suivants :

- Les Administrateurs personnes physiques titulaires d'un contrat de travail au sein de l'une des sociétés du Groupe WELCOOP ainsi que les Administrateurs personnes morales ne perçoivent pas de rémunération d'Administrateur.
- Les rémunérations allouées aux autres Administrateurs sont réparties suivant des critères tenant à l'éloignement géographique, à l'assiduité et au temps consacré par les Administrateurs à leurs fonctions.

Il est également tenu compte de la présence aux Comités et de la spécificité de la fonction au sein desdits Comités.

4.1.6. Modalités de modification de la politique de rémunération

Lorsque la politique de rémunération est modifiée, la description et l'exposé des motifs de toutes les modifications ainsi que la manière dont sont pris en compte les votes les plus récents des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de la dernière Assemblée Générale font l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration et d'une mention expresse dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise puis d'un projet de résolution spécifique soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire.

Au titre de l'exercice 2023, le Conseil d'EQUASENS n'a pas modifié sa politique de rémunération et considère, au regard des votes exprimés lors de la précédente Assemblée Générale que la politique de rémunération est adaptée à l'intérêt social de la société.

4.1.7. Modalités d'application de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nommés ou renouvelés

Les modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé sont identiques à celles applicables, mutatis mutandis, aux mandataires en fonction.

4.1.8. Dérogations à l'application de la politique de rémunération

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration peut déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société.

Cette dérogation ne peut résulter que d'une décision motivée du Conseil d'Administration à la majorité qualifiée des 2/3, après avis des Commissaires aux Comptes de la société.

Il peut être dérogé à tous les éléments de la politique de rémunération.

4.2. Politique de rémunération – Mandataires sociaux pris individuellement

4.2.1. Politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux non dirigeants

Au titre de l'exercice 2023

Compte tenu de la création d'un Comité Stratégique et RSE et de l'adjonction au Comité d'Audit des missions du Comité des Rémunérations, la politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux non dirigeants est la suivante :

- Les Administrateurs personnes physiques n'ayant pas de rémunération au titre d'un contrat de travail au sein de l'une des sociétés du Groupe WELCOOP perçoivent une rémunération à concurrence :
 - De 267 € par séance aux Administrateurs éloignés (nécessitant de s'absenter une journée complète). Cette disposition est applicable à Monsieur François JACQUEL et Mme Anne PHILIPONA-HINTZY à compter de sa nomination le 29 juin 2023.
 - De 151 € par séance aux Administrateurs géographiquement proches. Cette disposition est applicable à Monsieur Daniel ANTOINE, Madame Marie-Louise LIGER jusqu'au 29 juin 2023, Madame Sophie MAYEUX, Madame Émilie LECOMTE et Madame Céline GRIS.
- Les Administrateurs membres du Comité d'Audit et des Rémunérations perçoivent un montant annuel forfaitaire de 6 000 €. Cette disposition s'applique à Madame Marie-Louise LIGER, Monsieur Daniel ANTOINE, Monsieur François JACQUEL, Madame Anne PHILIPONA-HINTZY. Au titre de 2023, ce montant annuel forfaitaire a été partagé entre Mesdames LIGER et PHILIPONA-HINTZY pour un montant de 3 000 € chacune. Madame Anne LHOTE bénéficiant par ailleurs d'un contrat de travail au sein du Groupe WELCOOP ne perçoit pas de rémunération d'Administrateur. Le Président du Comité d'Audit et des Rémunérations bénéficie d'une rémunération annuelle complémentaire de 18 000 € au titre de son mandat. Au titre de 2023, cette rémunération a été partagée entre Mesdames LIGER et PHILIPONA-HINTZY pour un montant de 9 000 € chacune.
- Les Administrateurs membres du Comité Stratégique et RSE percevront un montant annuel forfaitaire de 6 000 €. Cette disposition s'applique à Madame Céline GRIS, Madame Sophie MAYEUX et Monsieur Thierry CHAPUSOT. Monsieur Thierry CHAPUSOT bénéficie d'une rémunération annuelle complémentaire de 18 000 € au titre de son mandat de Président du Comité Stratégique et RSE.
- Les rémunérations allouées aux membres du Conseil pour l'exercice 2023 ont été intégralement payées au 31 décembre 2023.

Au titre de l'exercice 2024

Si le Conseil d'Administration de juin 2024 confirme notre proposition, le montant et les modalités de versement de cette rémunération évolueront ainsi qu'il suit :

- Les Administrateurs personnes physiques n'ayant pas de rémunération au titre d'un contrat de travail au sein de l'une des sociétés du Groupe WELCOOP perçoivent une rémunération à concurrence :
 - De 295 € par séance aux Administrateurs éloignés (nécessitant de s'absenter une journée complète). Cette disposition est applicable à Monsieur François JACQUEL et Mme Anne PHILIPONA-HINTZY.
 - De 177 € par séance aux Administrateurs géographiquement proches. Cette disposition est applicable à Monsieur Daniel ANTOINE, Madame Sophie MAYEUX, Madame Émilie LECOMTE et Madame Céline GRIS.
- Les Administrateurs membres du Comité d'Audit et des Rémunérations perçoivent un montant annuel forfaitaire de 6 000 €. Cette disposition s'applique à Madame Anne PHILIPONA-HINTZY, Monsieur Daniel ANTOINE, Monsieur François JACQUEL. Madame Anne LHOTE bénéficiant par ailleurs d'un contrat de travail au sein du Groupe WELCOOP ne perçoit pas de rémunération d'Administrateur. Le Président du Comité d'Audit et des Rémunérations bénéficie d'une rémunération annuelle complémentaire de 18 000 € au titre de son mandat.
- Les Administrateurs membres du Comité Stratégique et RSE perçoivent un montant annuel forfaitaire de 6 000 €. Cette disposition s'applique à Madame Céline GRIS, Madame Sophie MAYEUX et Monsieur Thierry CHAPUSOT. Monsieur Thierry CHAPUSOT bénéficie d'une rémunération annuelle complémentaire de 18 000 € au titre de son mandat de Président du Comité Stratégique et RSE.
- Le montant global des rémunérations allouées aux membres du Conseil pour l'année 2023, proposé à l'Assemblée Générale du 27 juin 2024, est maintenue à 90 000 €.

4.2.2. Politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux dirigeants, en raison du mandat concerné

Par application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, il vous est présenté la politique de rémunération des mandataires sociaux telle que ladite rémunération est versée au titre du mandat social. Les personnes concernées sont :

- Le Président du Conseil d'Administration,
- Le Directeur Général,
- Le ou les Directeurs Généraux Délégués.

La rémunération versée au titre de ces mandats sociaux est constituée d'une seule rémunération fixe.

Conformément à la recommandation R16 du code MiddleNext, le Conseil d'Administration détermine le niveau et les modalités de rémunération de ses mandataires sociaux dirigeants en se fondant sur les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de benchmark, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence.

Il est retenu une politique de stabilité des rémunérations fixes versées aux dirigeants mandataires sociaux pour leur mandat social.

Parce qu'ils en avaient été exclus lors du précédent plan de stock-options en 2014 et, dans une approche globale raisonnable qui tient compte à la fois de l'intérêt de l'entreprise, des pratiques de marché et de leurs performances au service du Groupe depuis plusieurs décennies, pour attirer et conserver des compétences fortes et des « dirigeants de qualité », l'Assemblée Générale Extraordinaire du 25 septembre 2020 a autorisé le Conseil d'Administration à mettre en place un plan d'options d'achat d'actions permettant l'attribution au Directeur Général et aux deux Directeurs Généraux Délégués d'options d'achat d'actions de la société EQUASENS.

Le Conseil d'Administration de la société, réuni le 4 décembre 2020, a ainsi attribué 15 000 options d'achat d'actions de la société EQUASENS, à :

- Monsieur Dominique PAUTRAT, entré dans le Groupe en 1988,
- Monsieur Denis SUPPLISSON, entré dans le Groupe en 1991,
- Monsieur Grégoire DE ROTALIER, entré dans le Groupe en 1994.

Le prix d'exercice de l'option, fixé par le Conseil d'Administration, conformément aux dispositions des articles L. 225-177 et L. 225-179 du Code de commerce, ressort à 74,46 euros par action.

Le plan a une durée de 8 ans qui court à compter du 4 décembre 2020 et la levée des options ne pourra intervenir qu'à l'issue de la période d'acquisition d'une durée de quatre ans.

L'exercice des options est réservé aux bénéficiaires qui, au jour de l'exercice de la levée de l'option, auront conservé, sans interruption, leur qualité de mandataire social de la société, de ses filiales ou des sociétés contrôlant directement ou indirectement EQUASENS.

Les bénéficiaires ont l'obligation de conserver 10% des actions issues des levées d'options d'achat d'actions jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

Le Conseil estime que le plan de stock-options est conforme à la recommandation R21 du code MiddleNext à savoir :

- Qu'il ne concentre pas à l'excès sur les dirigeants l'attribution de stock-options, étant rappelé que le plan de stock-options de 2014 excluait lesdits mandataires sociaux, et qu'ainsi le plan de stock-options de 2020 est venu compléter et rétablir l'équilibre global des stock-options consenties en 2014.
- Qu'il ne vise pas à attribuer des stock-options à des dirigeants mandataires sociaux à l'occasion de leur départ. Au contraire, le plan de stock-options 2020 s'inscrit dans un projet de succession du Président du Conseil d'Administration et vise à s'attacher sur les moyen et long termes, trois hommes-clés qui construisent et développent le Groupe EQUASENS et ses résultats depuis plus de 20 ans.
- Que la durée du plan de 8 ans traduit l'intérêt à moyen et long terme de l'entreprise.

Les modalités d'attribution du plan sont définies dans le tableau 5 ci-après.

Politique de rémunération des mandataires sociaux dirigeants, au titre de leurs mandats sociaux, en 2023 :

- **Monsieur Thierry CHAPUSOT, Président du Conseil d'Administration**
Conformément aux délibérations du Conseil d'Administration du 25 mars 2022, Monsieur Thierry CHAPUSOT exerce ses fonctions de Président du Conseil d'Administration à titre gratuit.

- **Monsieur Denis SUPPLISSON, Directeur Général**

Conformément aux délibérations du Conseil d'Administration du 25 mars 2022, la rémunération de Monsieur Denis SUPPLISSON au titre de son mandat social de Directeur Général, a été fixée, lors de sa nomination par décision du Conseil d'Administration, à 24 000 € bruts annuels.

- **Monsieur Grégoire DE ROTALIER, Directeur Général Délégué**

Conformément aux délibérations du Conseil d'Administration du 25 mars 2022, la rémunération de Monsieur Grégoire DE ROTALIER au titre de son mandat social de Directeur Général Délégué a été fixée à 18 000 € bruts annuels.

Politique de rémunération des mandataires sociaux dirigeants, au titre de leurs mandats sociaux, en 2024 :

Au titre de l'exercice 2024, le Conseil d'EQUASENS ne prévoit pas de modification de sa politique de rémunération pour Messieurs Thierry CHAPUSOT, Denis SUPPLISSON et Grégoire DE ROTALIER.

Au Conseil d'Administration du 29 mars 2024, Monsieur Denis SUPPLISSON, Directeur Général, a proposé la nomination de Monsieur Damien VALICON en qualité de Directeur Général Délégué (non Administrateur). Étant donné l'importance de sa mission et la dimension du Groupe, Monsieur Denis SUPPLISSON estime nécessaire d'être assisté de deux Directeurs Généraux Délégués.

Aux termes de la décision du Conseil d'Administration du 29 mars 2024, la rémunération de Monsieur Damien VALICON, au titre de son mandat social de Directeur Général Délégué, est fixée à 18 000 € bruts annuels à compter du 1^{er} avril 2024.

4.2.3. Politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux dirigeants, en raison d'un cumul du mandat social avec un contrat de travail

Conformément aux recommandations R18 et R20 du code MiddleNext, le Conseil d'Administration a apprécié l'opportunité et autorisé le cumul des contrats de travail à durée indéterminée de Messieurs Denis SUPPLISSON et Grégoire DE ROTALIER avec leurs mandats sociaux. Cette décision est motivée au regard de l'ancienneté de ces dirigeants au sein de la société, des sociétés contrôlées et/ou contrôlantes, de l'antériorité de leurs contrats de travail lors de leurs nominations comme mandataires sociaux, de leur protection sociale destinée à les maintenir en fonction au sein de la société, des sociétés contrôlées et/ou contrôlantes et de la faible rémunération de leurs mandats eu égard aux risques encourus et à leurs responsabilités.

A l'occasion de la réunion du 29 mars 2024, le Conseil d'Administration a apprécié et autorisé le cumul du contrat de travail à durée indéterminée de Monsieur Damien VALICON avec son mandat social de Directeur Général Délégué. Cette décision est motivée au regard du périmètre distinct des responsabilités prévues pour le mandat de Directeur Général Délégué du Groupe EQUASENS par comparaison aux fonctions de Directeur de la Division PHARMAGEST prévues dans le cadre de son contrat de travail, de l'antériorité de son contrat de travail lors de sa nomination comme mandataire social, et de la faible rémunération du mandat eu égard aux risques encourus et à ses responsabilités.

Outre la rémunération fixe précitée afférente au mandat social, conformément aux objectifs de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux établie par le Conseil d'Administration, il est attribué au Directeur Général et au Directeur Général Délégué, une rémunération au titre du contrat de travail comprenant :

- **Une rémunération fixe**

La rémunération fixe doit être le reflet des responsabilités du mandataire social dirigeant, au titre de son contrat de travail, de son niveau d'expérience et de ses compétences.

Les montants figurent dans les tableaux incorporés au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

- **Un véhicule de fonction** moyennant décompte de l'avantage en nature correspondant.

- **Un régime de protection sociale complémentaire**

Le dirigeant mandataire social continue d'être assimilé à un cadre dirigeant lui permettant de continuer de bénéficier du régime de prévoyance et de frais de santé dont relèvent les salariés de l'entreprise.

Les montants figurent dans les tableaux incorporés au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

- **Un intéressement-participation** calculé selon les mêmes modalités que l'ensemble des salariés de la société. Les montants figurent dans les tableaux incorporés au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

- **Un régime de retraite supplémentaire (article 83 CGI)** calculé au taux de 8% sur le salaire annuel brut limité à la tranche C. Les montants figurent au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

- **Des indemnités de licenciement, de départ ou mise à la retraite, contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence**

En cas de départ et selon les motifs de celui-ci, il ne sera versé au dirigeant mandataire social que les seules indemnités de licenciement, sauf faute grave ou lourde, ou de départ ou mise à la retraite dues au titre du contrat de travail à l'exclusion de toute indemnité due au titre du mandat social.

Ces indemnités, étant attachées uniquement à la rupture du contrat de travail et en stricte application de la Convention Collective Nationale SYNTEC et des accords collectifs applicables à l'ensemble des cadres d'EQUASENS, sont dues en tout état de cause par application des règles d'ordre public du Droit du travail.

Elles ne sont soumises à aucune autre condition que celles prévues par la Convention Collective Nationale ou les accords susvisés.

En cas de cessation du contrat de travail, la contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence serait versée au titre du contrat de travail, conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale SYNTEC, sauf si le dirigeant mandataire social était libéré de l'application de la clause.

Cette clause n'est pas applicable en cas de départ ou mise à la retraite : aucune indemnité de non-concurrence ne serait versée dans cette situation.

Une clause de non-concurrence rémunérée a été consentie au profit de Monsieur Grégoire DE ROTALIER, à savoir une contrepartie financière de ½ mois de salaire pendant 12 mois calculé sur la base de la moyenne des salaires des 12 derniers mois.

Conformément à la recommandation R19 du code MiddleNext, l'indemnité de départ possible n'excède pas deux ans de rémunérations (fixes et variables). Tout versement d'indemnités de départ lié au mandat est exclu.

- **Une rémunération variable annuelle**

La rémunération variable annuelle a pour objectif d'inciter les mandataires sociaux dirigeants, au titre de leurs contrats de travail, à atteindre les objectifs annuels de performance qui leur sont fixés par le Conseil d'Administration en cohérence avec la stratégie de l'entreprise.

Elle est fonction de critères précis d'évaluation de la performance déterminés en début d'année par le Conseil suivant les recommandations du Comité des Rémunérations, directement corrélés avec les indicateurs de performance de l'entreprise dans le cadre du périmètre de responsabilités associé aux bénéficiaires.

Conformément aux dispositions des articles L. 22-10-8 et R. 22-10-14 du Code de commerce et des recommandations du code MiddleNext, la part variable de la rémunération des dirigeants doit être établie sur la base de critères financiers et non-financiers relatifs à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.

La rémunération variable annuelle ne peut excéder le montant de la rémunération fixe.

En 2022, les modalités définies dans le contrat de travail des dirigeants ont été appliquées. Les montants figurent dans les tableaux incorporés au paragraphe 4.5 du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise.

En 2023, les modalités de la rémunération variable annuelle évoluent ainsi qu'il suit :

- La rémunération variable annuelle de Monsieur Denis SUPPLISSON, au titre de son contrat de travail au sein d'EQUASENS, est de 60 000 € bruts.
- La rémunération variable annuelle de Monsieur Grégoire DE ROTALIER, au titre de son contrat de travail au sein de MALTA INFORMATIQUE, filiale d'EQUASENS, est de 50 000 € bruts.
- Les critères de performances sont liés, à concurrence de 85 %, sur la base du référentiel constitué du reporting interne aux normes 99.02 :
 - Pour Monsieur Denis SUPPLISSON : en fonction de l'objectif budgété sur le Résultat Courant Avant Impôt (RCAI) du Groupe EQUASENS (pouvant évoluer en fonction du taux d'atteinte de l'objectif de RCAI) ;
 - Pour Monsieur Grégoire DE ROTALIER : en fonction de l'objectif budgété sur le Résultat Courant Avant Impôt (RCAI) de la Division AXIGATE LINK pouvant évoluer en fonction du taux d'atteinte de l'objectif de RCAI.
- À concurrence de 15 %, en fonction de l'atteinte de l'objectif d'analyse de la politique de diversité et d'équité au sein de l'entreprise et de ses filiales et à la mise en œuvre de toutes mesures correctives pour veiller à l'équilibre femmes-hommes et à l'équité à chaque niveau hiérarchique de l'entreprise et de ses filiales.
 - Pour Monsieur Denis SUPPLISSON : en fonction de l'objectif dans les services R&D et Formateurs et Consultants du Groupe EQUASENS ;
 - Pour Monsieur Grégoire DE ROTALIER : en fonction de l'objectif dans les services R&D et Formateurs et Consultants de la Division AXIGATE LINK.

En 2024, les modalités de la rémunération variable annuelle des mandataires sociaux évoluent ainsi qu'il suit :

- Denis SUPPLISSON : 60 000 € bruts au titre de son contrat de travail EQUASENS ;
- Grégoire DE ROTALIER : 50 000 € bruts au titre de son contrat de travail MALTA INFORMATIQUE ;
- Damien VALICON : 50 000 € bruts au titre de son contrat de travail EQUASENS.

Les critères de performances quantitatifs sont assis sur le reporting interne aux normes 99.02 et sont liés à un taux d'atteinte d'un objectif budgété de Résultat Courant avant Impôt (RCAI). Chaque objectif a été établi de manière précise mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

- Denis SUPPLISSON : 85% de la rémunération variable sur le Résultat Courant avant Impôt Budgété du Groupe EQUASENS ;
- Grégoire DE ROTALIER : 85% de la rémunération variable sur le Résultat Courant avant Impôt Budgété de la Division AXIGATE LINK ;
- Damien VALICON : 75% de la rémunération variable sur le Résultat Courant avant Impôt Budgété de la Division PHARMAGEST.

Le solde de la rémunération variable est basé sur les critères qualitatifs suivants :

- Denis SUPPLISSON : à hauteur de 15% de sa rémunération variable sur la mise en place au sein du Groupe EQUASENS d'une gouvernance RSE opérationnelle en mobilisant des référents sur chacune des thématiques.
- Grégoire DE ROTALIER : à hauteur de 15% de sa rémunération variable sur la mise en place d'une politique Green IT au sein de la Direction des Services d'Information (DSI) du Groupe avec notamment le développement de logiciels « Green by design », la gestion optimale de la capacité des serveurs d'hébergements et l'optimisation des ressources liées aux Datacenters ;
- Damien VALICON : à hauteur de 15% de sa rémunération variable sur la structuration de PHARMAGEST GERMANY et à hauteur de 15% de sa rémunération variable sur le verdissement de la flotte automobile.

• **Une rémunération de long terme « Long Term Bonus »**

Il n'y a pas eu de rémunération long terme attribuée aux mandataires sociaux dirigeants en 2022.

Pour la période 2023-2025, la rémunération de long terme des mandataires sociaux dirigeants est directement liée aux seuls critères quantitatifs suivants :

- L'évolution sur le moyen et le long terme des performances financières et extra-financières de la société ;
- L'atteinte d'objectifs mesurés au regard de la diffusion numérique des produits et services et de la performance économique des Divisions dont ils ont la charge.

Le Conseil d'Administration considère que l'atteinte de ces objectifs quantifiables, appréciés sur une longue période, est garante d'une croissance équilibrée et continue du Groupe, profitable aux salariés et aux actionnaires. Le niveau de réalisation de ces critères quantifiables a été établi de manière précise mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

La rémunération variable de long terme, autorisée par le Conseil d'Administration du 24 mars 2023, allouée à Messieurs SUPPLISSON et DE ROTALIER, dans le cadre de leurs contrats de travail, est fonction de la réalisation de l'atteinte des objectifs fixés sur une durée de trois années (période 2023-2025) :

- Pour Monsieur Denis SUPPLISSON, une prime d'objectif long terme d'un montant de 490 000 € à 100% d'atteinte des objectifs du Groupe EQUASENS (hors Division AXIGATE LINK),
- Pour Monsieur Grégoire DE ROTALIER, une prime d'objectif long terme d'un montant de 360 000 € à 100% d'atteinte des objectifs de la Division AXIGATE LINK.

Les primes sont provisionnées chaque exercice dans les comptes au prorata, en fonction de l'atteinte des objectifs sur la période de trois ans.

• **Une rémunération exceptionnelle**

En cas d'événement particulier le justifiant, le Conseil d'Administration, sur proposition de son Président, se réserve la possibilité de décider de verser, à un ou plusieurs mandataires sociaux dirigeants, une rémunération exceptionnelle, au titre de son contrat de travail. La proposition du Président doit être motivée.

Il n'y a pas eu de rémunération exceptionnelle attribuée aux mandataires sociaux dirigeants en 2023.

De façon générale, les composantes de rémunération ainsi que sa structure décrite dans la politique de rémunération s'appliquent à tout nouveau Dirigeant mandataire social qui serait nommé durant la période d'application de la politique, prenant en compte son périmètre de responsabilité et son expérience professionnelle. Ce principe s'appliquera également aux autres avantages offerts aux Dirigeants mandataires sociaux (retraite complémentaire, contrat de prévoyance, etc.). Ainsi, il appartiendra au Conseil d'Administration, sur proposition du Comité d'Audit et des Rémunérations, de déterminer la rémunération correspondant à ces caractéristiques, en cohérence avec celle des Dirigeants mandataires sociaux actuels.

En conclusion, le Conseil d'Administration analyse et décide les différentes composantes de cette rémunération, élément par élément, puis de manière globale, afin d'obtenir les équilibres appropriés entre rémunération fixe et variable, à court et à long terme. Depuis 2022, le Comité d'Audit et des Rémunérations (instauré par délibérations du Conseil d'Administration du 25 mars 2022) transmet ses recommandations au Conseil d'Administration.

4.2.4. Durée des mandats et contrats de travail

La durée des mandats est :

- **Pour le Président du Conseil d'Administration :**

Monsieur Thierry CHAPUSOT est nommé Président du Conseil d'Administration pour la durée de son mandat d'Administrateur (6 ans) qui expirera en 2026, avec l'approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Le Conseil d'Administration peut le révoquer à tout moment.

- **Pour le Directeur Général :**

Monsieur Denis SUPPLISSON est nommé Directeur Général pour la durée du mandat de Président du Conseil d'Administration de Monsieur Thierry CHAPUSOT.

Il est révocable à tout moment par le Conseil d'Administration.

Monsieur SUPPLISSON n'assumant pas les fonctions de Président du Conseil d'Administration, sa révocation peut donner lieu à dommages et intérêts, si elle est décidée sans juste motif.

- **Pour le Directeur Général Délégué :**

Monsieur Grégoire DE ROTALIER est nommé Directeur Général Délégué pour la durée du mandat de Président du Conseil d'Administration de Monsieur Thierry CHAPUSOT.

Il est révocable à tout moment par le Conseil d'Administration.

Sa révocation peut donner lieu à dommages et intérêts, si elle est décidée sans juste motif.

Les contrats de travail de Messieurs SUPPLISSON et DE ROTALIER sont à durée indéterminée.

Les conditions de résiliation des contrats de travail sont conformes au Code du Travail.

- **Pour tous les autres Administrateurs :**

La durée du mandat est de 6 ans. Chaque Administrateur est révocable à tout moment par l'Assemblée Générale Ordinaire.

4.2.5. Engagements de la société

Les mandataires sociaux dirigeants ne bénéficient pas :

- D'engagements pris par la société (ou par une société qu'elle contrôle ou qui la contrôle) correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus à raison de la cessation ou d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci, à l'exception des articles 83 du CGI et de la clause de non-concurrence dont bénéficie Monsieur Grégoire DE ROTALIER précité.
- De droits conditionnels octroyés au titre d'engagements de retraite à prestations définies répondant aux caractéristiques des régimes mentionnés aux articles L. 137-11 et L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

4.2.6. Engagements et droits conditionnels

La société n'attribue pas d'engagements et droits conditionnels.

4.3. Indemnités de non-concurrence

Lorsque la politique de rémunération prévoit des indemnités représentant la contrepartie d'une clause interdisant au bénéficiaire, après la cessation de ses fonctions dans la société, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente portant atteinte aux intérêts de la société, leur versement est exclu dès lors que l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite.

4.4. Publicité de la politique de rémunération

La politique de rémunération soumise à l'Assemblée Générale des actionnaires, accompagnée de la date et du résultat du dernier vote de l'Assemblée Générale sur les résolutions mentionnées à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, est rendue publique sur le site internet de la société : <https://equasens.com>.

4.5. Rémunérations versées ou dues aux mandataires sociaux d'EQUASENS

EQUASENS se conforme à la présentation standardisée de la rémunération des dirigeants proposée dans le cadre de la recommandation de l'AMF.

Les tableaux visent les rémunérations et les avantages de toute nature versés ou dus aux mandataires sociaux par la société et les sociétés contrôlées, au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Toute rubrique non mentionnée dans les tableaux ci-dessous est réputée non applicable.

Tableau 1 : Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social (en €)

	2023	2022
CHAPUSOT Thierry - Président du Conseil d'Administration		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	24 000	24 000
TOTAL	24 000	24 000

	2023	2022
PAUTRAT Dominique - Directeur Général jusqu'au 22/04/2022 / Administrateur		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	8 842 ⁽¹⁾	85 767
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice ⁽³⁾	117 293	117 293
TOTAL	126 135	203 060

	2023	2022
SUPPLISSON Denis - Directeur Général à compter du 22/04/2022 / Administrateur ⁽²⁾		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	312 923	282 908
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	163 333	0
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice ⁽³⁾	117 293	117 293
TOTAL	593 549	400 201

	2023	2022
DE ROTALIER Grégoire - Directeur Général Délégué / Administrateur ⁽²⁾		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	308 655	289 806
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	120 000	0
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice ⁽³⁾	117 293	117 293
TOTAL	545 948	407 099

⁽¹⁾ Intéressement participation versés en 2023 au titre de l'exercice 2022.

⁽²⁾ Messieurs Denis SUPPLISSON et Grégoire DE ROTALIER bénéficient d'un contrat « article 83 - PERE » pour lequel EQUASENS verse des cotisations de 8% calculées sur le salaire annuel brut limité à la tranche C. EQUASENS supporte et paye auprès d'une compagnie d'assurance la totalité des cotisations dues à ce titre. Soit un montant total versé au titre de 2023 de :

- 20 235 € au profit de Monsieur Denis SUPPLISSON,
- 20 147 € au profit de Monsieur Grégoire DE ROTALIER.

⁽³⁾ Cette valeur correspond à la valeur des options et instruments financiers lors de leur attribution telle que retenue dans le cadre de l'application d'IFRS 2 sur la période d'acquisition suite à la décision de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 25 septembre 2020 qui a autorisé le Conseil d'Administration à mettre en place ce plan d'options d'achat d'actions.

Tableau 2 : Récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social (en €)

CHAPUSOT Thierry Président du Conseil d'Administration	2023		2022	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Mandat social ⁽¹⁾	0	0	8 000	8 000
TOTAL	0	0	8 000	8 000

PAUTRAT Dominique Directeur Général jusqu'au 22/04/2022 / Administrateur	2023		2022	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe ⁽²⁾	0	0	57 333	57 333
Rémunération variable annuelle ⁽³⁾	0	0	0	51 500
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁴⁾	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Mandat social ⁽¹⁾	0	0	7 500	7 500
Intéressement participation	8 842 ⁽⁶⁾	8 842 ⁽⁶⁾	16 128	16 128
Prévoyance et frais de santé	0	0	2 306	2 306
Avantage en nature (véhicule)	0	0	2 500	2 500
TOTAL	8 842	8 842	85 767	137 267

SUPPLISSON Denis Directeur Général à compter du 22/04/2022 / Administrateur	2023		2022	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe ⁽²⁾⁽⁵⁾	199 980	202 718	176 400	176 400
Rémunération variable annuelle ⁽³⁾	60 000	47 250	60 000	92 000
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁴⁾	163 333	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Mandat social ⁽¹⁾	24 000	24 000	21 600	21 600
Intéressement participation	17 197	17 197	13 942	13 942
Prévoyance et frais de santé	8 778	8 778	6 908	6 908
Avantage en nature (véhicule)	2 968	2 968	4 058	4 058
TOTAL	476 255	302 910	282 908	314 908

DE ROTALIER Grégoire Directeur Général Délégué / Administrateur	2023		2022	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe ⁽²⁾	187 800	187 800	182 100	182 100
Rémunération variable annuelle ⁽³⁾	50 000	54 250	50 000	50 000
Rémunération variable pluriannuelle ⁽⁴⁾	120 000	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Mandat social ⁽¹⁾	18 000	18 000	23 600	23 600
Intéressement participation	42 630	42 630	26 050	26 050
Prévoyance et frais de santé	6 865	6 865	4 987	4 987
Avantage en nature (véhicule)	3 360	3 360	3 069	3 069
TOTAL	428 655	312 905	289 806	289 806

⁽¹⁾ Au titre du vote « ex-post », il est précisé que les montants versés aux dirigeants mandataires sociaux en 2023, au titre de leurs mandats sociaux, sont conformes aux décisions prises par l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle du 29 juin 2023 dans le cadre du vote « ex-ante ».

⁽²⁾ Les critères en application desquels ces éléments ont été calculés ou les circonstances au regard desquelles ils ont été établis sont définis au paragraphe 4.2.3. La rémunération de Monsieur Dominique PAUTRAT correspond à la rémunération de son contrat de travail jusqu'au 30 avril 2022.

⁽³⁾ Les mécanismes de ces rémunérations sont décrits au paragraphe 4.2.3. Les montants dus au titre de la rémunération variable annuelle correspondent aux montants prévus pour l'atteinte de l'objectif à 100%. Les montants versés correspondent au montant calculé au regard du taux de réalisation de l'objectif. La part des rémunérations variables versées, hors rémunérations variables pluriannuelles, de Messieurs Denis SUPPLISSON et Grégoire DE ROTALIER s'élèvent respectivement à 15,60% et 17,34% de leurs rémunérations totales au titre de l'exercice.

⁽⁴⁾ Il est rappelé qu'il a été décidé d'allouer à Messieurs Denis SUPPLISSON et Grégoire DE ROTALIER, par autorisation du Conseil d'Administration du 24 mars 2023, dans le cadre de leurs contrats de travail, une prime d'objectif long terme (2023-2025). Ces primes ont été provisionnées cette année dans les comptes au prorata temporis, sur la base de l'atteinte des objectifs fixés.

⁽⁵⁾ Monsieur SUPPLISSON a bénéficié en 2023 du versement de la régularisation de la prime de vacances conventionnelle d'un montant de 1% du salaire fixe annuel pour les années 2022 et 2023, soit 2 738 € bruts.

⁽⁶⁾ Intéressement participation versés en 2023 au titre de l'exercice 2022.

EQUASENS n'a pas eu recours à la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable.

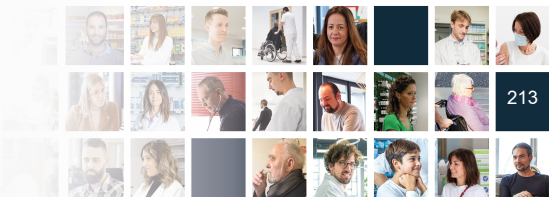


Tableau 3 : Tableau sur les rémunérations allouées aux membres du Conseil et les autres rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants (en €)

MOREAUX Hugues – Représentant l'Administrateur LA COOPERATIVE WELCOOP jusqu'au 28/06/2022	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations	0	0
TOTAL	0	0
DOSDAT Jean-Pierre – Représentant l'Administrateur LA COOPERATIVE WELCOOP à compter du 28/06/2022	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations	0	0
TOTAL	0	0
ANTOINE Daniel	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	906	906
Comité d'Audit	6 000	6 000
TOTAL	6 906	6 906
LIGER Marie-Louise – Administratrice Indépendante	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	604	755
Comité d'Audit	12 000	24 000
TOTAL	12 604	24 755
PHILIPONA-HINTZY Anne – Administratrice Indépendante	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	267	0
Comité d'Audit	12 000	0
TOTAL	12 267	0
JACQUEL François	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	1 068	1 602
Comité d'Audit	6 000	6 000
TOTAL	7 068	7 602
LHOTE Anne	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations	0	0
TOTAL	0	0
MAYEUX Sophie – Administratrice Indépendante	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	755	906
Autres rémunérations	6 000	6 000
TOTAL	6 755	6 906
LECOMTE Émilie	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	604	604
Autres rémunérations	0	0
TOTAL	604	604

GRIS Céline – Administratrice Indépendante	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	906	151
Autres rémunérations	6 000	6 000
TOTAL	6 906	6 151

PAUTRAT Dominique – Administrateur	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations	0	0
TOTAL	0	0

Tableau 4 : Tableau sur les options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe

Néant.

Tableau 5 : Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions

Information sur les options de souscription ou d'achat	Plan n°1
Date d'Assemblée Générale Extraordinaire	25/09/2020
Date du Conseil d'Administration	04/12/2020
Nombre total d'actions pouvant être souscrites ou achetées	45 000
Dont le nombre pouvant être souscrit ou acheté par :	
• Les mandataires sociaux	
◦ PAUTRAT Dominique	15 000
◦ SUPPLISSON Denis	15 000
◦ DE ROTALIER Grégoire	15 000
Point de départ d'exercice des options	04/12/2024
Date d'expiration	03/12/2028
Prix de souscription ou d'achat	74,46 €
Modalité d'exercice (lorsque le plan comporte plusieurs tranches)	/
Nombre d'actions souscrites au : 31/12/2023	0
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées ou caduques	0
Options de souscription ou d'achat d'actions restantes en fin d'exercice	45 000

Tableau 6 : Dirigeants mandataires sociaux

	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
CHAPUSOT Thierry								
Président du Conseil d'Administration								
Date de début de mandat :								
Nommé Directeur Général Administrateur le 30/05/2002 puis Président du Conseil d'Administration le 05/11/2009 à compter du 01/01/2010		X		X		X		X
Date fin de mandat : Exercice clos le 31/12/2025								
SUPPLISSON Denis								
Directeur Général Administrateur								
Date de début de mandat :								
Nommé Directeur Général Délégué non Administrateur le 09/11/2010, Directeur Général Délégué Administrateur depuis le 01/01/2013, puis Directeur Général à compter du 22/04/2022.	X		X			X		X
Date fin de mandat : Exercice clos le 31/12/2025								
DE ROTALIER Grégoire								
Directeur Général Délégué Administrateur								
Date de début de mandat :								
Nommé Directeur Général Délégué Administrateur le 01/07/2020	X ⁽²⁾		X			X	X ⁽¹⁾	
Date fin de mandat : Exercice clos le 31/12/2025								

⁽¹⁾ Clause de non-concurrence assortie d'une contrepartie financière de ½ mois de salaire pendant 12 mois calculée sur la base de la moyenne de salaires des 12 derniers mois.

⁽²⁾ Contrat de travail rattaché à la filiale MALTA INFORMATIQUE.

EQUASENS a considéré que le maintien du contrat de travail de Messieurs Denis SUPPLISSON et Grégoire DE ROTALIER (ceux-ci étant titulaires d'un contrat de travail lors de leur nomination en qualité de mandataire social) est justifié au regard de leur ancienneté au sein de la société, de leur protection sociale destinée à les maintenir en fonction au sein de la société, et de la faible rémunération de leur mandat social eu égard aux risques réels encourus.

4.6. Informations au titre de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce

	2023	2022	2021	2020	2019
Performances de la société					
Résultat net consolidé des activités poursuivies (en K€) ⁽¹⁾	48 881	48 700	41 150	32 666	28 972
Évolution des performances du Groupe EQUASENS ⁽¹⁾	0,37%	18,35%	25,97%	12,75%	7,15%
Président du Conseil d'Administration					
CHAPUSOT Thierry					
Rémunération (en €) ⁽²⁾	0	8 000	24 000	24 000	24 000
Évolution annuelle de la rémunération ⁽²⁾	-100%	-66,67%	0%	0%	0%
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la moyenne des rémunérations ⁽³⁾	0	0,20	0,62	0,62	0,63
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la médiane des rémunérations ⁽³⁾	0	0,24	0,75	0,77	0,77
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport au SMIC ⁽⁴⁾	0	0,43	1,29	1,30	1,31
Directeur Général					
PAUTRAT Dominique jusqu'au 22/04/2022					
Rémunération (en €) jusqu'au 30/04/2022 ⁽²⁾	0	118 833	251 399	241 399	246 395
Évolution annuelle de la rémunération ⁽²⁾	-100%	-52,73%	4,14%	-2,03%	5,08%
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la moyenne des rémunérations ⁽³⁾	0	2,94	6,50	6,26	6,49
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la médiane des rémunérations ⁽³⁾	0	3,61	7,85	7,73	7,87
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport au SMIC ⁽⁴⁾	0	6,02	13,48	13,07	13,50
SUPPLISSON Denis ⁽⁵⁾ à compter du 22/04/2022					
Rémunération (en €) ⁽²⁾	276 936	294 058	216 188	210 031	211 700
Évolution annuelle de la rémunération ⁽²⁾	-5,82%	36,02%	2,93%	-0,79%	15,24%
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la moyenne des rémunérations ⁽³⁾	6,54	7,29	5,59	5,45	5,58
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la médiane des rémunérations ⁽³⁾	7,95	8,93	6,75	6,73	6,76
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport au SMIC ⁽⁴⁾	13,30	14,89	11,59	11,37	11,60
Directeur Général Délégué					
DE ROTALIER Grégoire ⁽⁵⁾					
Rémunération (en €) ⁽²⁾	263 410	258 769	248 224	254 539	218 279
Évolution annuelle de la rémunération ⁽²⁾	1,79%	4,25%	-2,48%	16,61%	NA
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la moyenne des rémunérations ⁽³⁾	6,22	6,41	6,42	6,60	5,75
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport à la médiane des rémunérations ⁽³⁾	7,56	7,86	7,75	8,16	5,97
Ratios de la rémunération des dirigeants par rapport au SMIC ⁽⁴⁾	12,65	13,11	13,31	13,78	11,96
Rémunération des salariés					
Évolution de la rémunération moyenne des salariés ⁽⁶⁾	4,89%	4,32%	0,37%	1,54%	3,86%

⁽¹⁾ Évolution des performances de la société basée sur l'évolution en pourcentage du résultat net consolidé des activités poursuivies (normes IFRS). Cet indicateur est jugé significatif parce qu'il reflète les performances tout en limitant l'impact des variations de périmètre.

⁽²⁾ La rémunération prise en compte correspond à la rémunération versée au cours de l'exercice : part fixe, part variable versée en N au titre de N-1, part exceptionnelle, mandat social, avantages en nature. Hors intéressement participation, prévoyance et variable pluriannuel afin de maintenir un périmètre comparable aux autres salariés. Les éléments de rémunérations exclus sont détaillés dans le Tableau 2 et représentent, au titre de l'exercice, 25 975 € pour Monsieur Denis SUPPLISSON et 49 495 € pour Monsieur Grégoire DE ROTALIER.

⁽³⁾ Périmètre retenu : le périmètre des salariés retenu correspond aux salariés d'EQUASENS, présents toute l'année, hors mandataires sociaux, contrats d'apprentissage et de professionnalisation, correspondant à 715 salariés soit 77,3% des effectifs de l'entité. Ce périmètre est jugé suffisamment représentatif.



Modalités de calcul : Pour le calcul de la moyenne et de la médiane de la rémunération, ont été pris en compte au titre de la rémunération le salaire brut annuel régularisé en Équivalent de Temps Plein pour la partie correspondant au salaire de base, majoré des indemnités journalières Sécurité Sociale et Prévoyance perçues et déduction faite des indemnités de départ en retraite. Les salariés pris en compte sont les salariés présents toute l'année, hors stagiaires, alternants et dirigeants mandataires sociaux.

La rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération versée au cours de l'exercice : part fixe, part variable versée en N au titre de N-1, part exceptionnelle, mandat social, avantages en nature. Intéressement participation, variable pluriannuel, prévoyance et frais de santé non inclus. Pour les mandataires nommés en cours d'année, le mandat a été rétabli sur une base annuelle pour le calcul des ratios.

⁽⁴⁾ Calcul par rapport à un ETP en SMIC horaire.

⁽⁵⁾ Dates de début de mandats : Monsieur Grégoire DE ROTALIER au 01/07/2020 et Monsieur Denis SUPPLISSON au 22/04/2022.

⁽⁶⁾ Pour le calcul de la moyenne et de la médiane de la rémunération, ont été pris en compte au titre de la rémunération le salaire brut annuel régularisé en Équivalent de Temps Plein pour la partie correspondant au salaire de base, majoré des indemnités journalières Sécurité Sociale et Prévoyance perçues et déduction faite des indemnités de départ en retraite. Les salariés pris en compte sont les salariés présents toute l'année, hors stagiaires, alternants et dirigeants mandataires sociaux. Au titre de l'année 2020, les rémunérations ont été impactées par les périodes d'activité partielle (crise sanitaire COVID-19).

L'évolution des rémunérations et des ratios s'analyse à l'appui des variations de périmètre de l'exercice :

- Variations de périmètres :
 - Acquisition par EQUASENS de PRATILOG ;
 - Acquisition par EQUASENS de SPEECH2SENSE ;
 - Acquisition par EQUASENS d'ATOOPHARM ;
 - Acquisition par EQUASENS des actions des minoritaires de NOVIA TEK ;
 - Création d'EQUASENS GERMANY, filiale à 94,12% d'EQUASENS ;
 - Acquisition par EQUASENS GERMANY de APOTHEKEN DATENVERARBEITUNG (ADV) et de sa filiale OPTIPHARM PLUS. APOTHEKEN DATENVERARBEITUNG (ADV) devient PHARMAGEST GERMANY.
- Transferts inter-divisions :
 - Transfert par MALTA INFORMATIQUE à EQUASENS des actions de INTERNATIONAL CROSS TALK ;
 - Transfert par EQUASENS à MALTA INFORMATIQUE des actions de CAREMEDS ;
 - Transfert par CAREMEDS à EQUASENS des actions d'I-MEDS ;
 - Transfert par KAPELSE à EQUASENS des actions de NOVIA TEK portant la participation de EQUASENS à 99,96% ;
 - Transfert par NOVIA TEK à EQUASENS des actions de NOVIA SEARCH ;
 - Transfert par EQUASENS à PROKOV EDITIONS des actions de PRATILOG.

La rémunération totale des mandataires sociaux respecte la politique de rémunération adoptée et contribue aux performances à long terme de la société via la stabilisation de ses cadres dirigeants. Les critères de performances ont été appliqués conformément aux modalités prévues par la politique de rémunération.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 22-10-9, la politique de rémunération a fait l'objet d'une revue au regard des votes de la dernière Assemblée Générale Ordinaire. Au regard de la forte approbation des résolutions concernées, la politique a été reconduite.

EQUASENS ne constate ni écart ni dérogation par rapport à sa procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération.

4.7. Rémunérations versées aux mandataires sociaux des sociétés contrôlant EQUASENS

Toute rubrique non mentionnée dans les tableaux ci-dessous est réputée non applicable.

4.7.1. Rémunérations versées aux mandataires sociaux chez MARQUE VERTE SANTE, société mère d'EQUASENS

Aucune rémunération de quelque sorte n'est versée aux mandataires sociaux de MARQUE VERTE SANTE par EQUASENS. Les personnes concernées par un mandat de mandataire social chez MARQUE VERTE SANTE sont :

- PAUTRAT Dominique – Président du Directoire ;
- LHOE Anne – Membre du Directoire ;
- DOSDAT Jean-Pierre – Président du Conseil de Surveillance ;
- JACQUEL François – Membre du Conseil de Surveillance ;
- LECOMTE Émilie – Représentant LA COOPERATIVE WELCOOP – Membre du Conseil de Surveillance.

Par décision du Conseil de Surveillance de MARQUE VERTE SANTE du 28 mars 2024, Monsieur Denis SUPPLISSON est nommé Membre du Directoire à compter du 1^{er} avril 2024. À l'identique de tous les mandataires sociaux de MARQUE VERTE SANTE, aucune rémunération ne sera versée à Monsieur Denis SUPPLISSON au titre de ce mandat.

4.7.2. Rémunérations versées aux mandataires sociaux chez LA COOPERATIVE WELCOOP, société mère de MARQUE VERTE SANTE

Rémunérations de chaque dirigeant mandataire social (en €)

CHAPUSOT Thierry - Président du Directoire jusqu'au 22/04/2022 ⁽¹⁾	2023	2022
Rémunération fixe	0	91 667
Rémunération variable annuelle	0	55 000
Rémunération variable pluriannuelle	0	0
Rémunération exceptionnelle ⁽²⁾	0	572 958
Mandat social	0	16 875
Avantage en nature (véhicule)	0	2 808
TOTAL	0	739 308

PAUTRAT Dominique - Membre puis Président du Directoire à compter du 22/04/2022 ⁽¹⁾	2023	2022
Rémunération fixe	264 000	160 000
Rémunération variable annuelle	0	0
Rémunération variable pluriannuelle	0	0
Rémunération exceptionnelle	32 500	0
Mandat social	54 000	44 667
Avantage en nature (véhicule)	7 273	4 849
TOTAL	357 773	209 516

LHOTE Anne – Membre du Directoire ⁽¹⁾	2023	2022
Rémunération fixe	190 000	183 333
Rémunération variable annuelle	18 000	42 800
Rémunération variable pluriannuelle	0	0
Rémunération exceptionnelle	21 000	0
Mandat social	24 000	24 000
Avantage en nature (véhicule)	4 329	3 720
TOTAL	257 329	253 853

SUPPLISSON Denis – Membre du Directoire depuis le 23/03/2023	2023	2022
Rémunération fixe	0	0
Rémunération variable annuelle	0	0
Rémunération variable pluriannuelle	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0
Mandat social	18 000	0
Avantage en nature (véhicule)	0	0
TOTAL	18 000	0

⁽¹⁾ Madame Anne LHOTE et Monsieur Dominique PAUTRAT sont titulaires d'un contrat de travail et bénéficient d'un contrat « article 83 – PERE » au titre de LA COOPERATIVE WELCOOP qui supporte et paye en totalité auprès d'une compagnie d'assurance des cotisations de 8% assises sur le total de leurs rémunérations dans la limite de la tranche C.

Le Groupe EQUASENS souhaite ne pas rendre publics certains critères qualitatifs étant précisé que ces critères ont été préétablis et définis de manière précise mais ne sont pas divulgués pour des raisons de confidentialité.



Rémunérations allouées aux membres du Conseil et autres rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants (en €)

MOREAUX Hugues – Président du Conseil de Surveillance jusqu'au 09/06/2022	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (mandat de Président)	0	49 939
TOTAL	0	49 939
DOSDAT Jean-Pierre – Président du Conseil de Surveillance à compter du 09/06/2022	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (mandat de Président)	113 784	63 846
TOTAL	113 784	63 846
ANTOINE Daniel – Vice-Président du Conseil de Surveillance jusqu'au 09/06/2022	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (indemnités compensatrices)	0	1 637
TOTAL	0	1 637
JACQUEL François – Vice-Président du Conseil de Surveillance à compter du 09/06/2022	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (indemnités compensatrices)	1 458	3 244
TOTAL	1 458	3 244
LECOMTE Émilie – Membre du Conseil de Surveillance	2023	2022
Rémunérations allouées au membre du Conseil	0	0
Autres rémunérations (indemnités compensatrices)	167	677
TOTAL	167	677

5. Les conventions conclues par un dirigeant ou un actionnaire significatif de la société mère avec une filiale

Par application des articles L. 225-37-4 et L. 22-10-10 du Code de commerce, nous devons vous signaler les conventions (sauf lorsqu'elles portent sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales) intervenues, directement ou par personne interposée, entre, d'une part, selon le cas, le Directeur Général, le Directeur Général Délégué, l'un des Administrateurs ou l'un des actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10% de la société et, d'autre part, une autre société dont cette dernière possède, directement ou indirectement, plus de la moitié du capital.

La société n'a pas connaissance de l'existence de telles conventions.

6. Modalités particulières de participation des actionnaires à l'Assemblée Générale ou les dispositions qui prévoient les modalités

Les modalités relatives à la participation des actionnaires à l'Assemblée Générale sont précisées à l'article 20.3 des statuts et sont aussi régies par les articles R. 225-85 et R. 22-10-28 du Code de commerce.

7. Éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique

Par application de l'article L. 22-10-11 du Code de commerce, les éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique concernent la structure du capital telle qu'exposée dans le rapport de gestion.

8. Tableau des délégations en cours de validité accordées par l'Assemblée en cas d'augmentation de capital

Aucune délégation accordée par l'Assemblée Générale n'est actuellement en cours de validité.