

EQUASENS

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe

(Exercice clos le 31 décembre 2023)



RSM Paris

26, rue Cambacérès

75 008 Paris

France

Tél. : +33 (0) 1 47 63 67 00

Fax : +33 (0) 1 47 63 69 00

www.rsmfrance.fr

EQUASENS

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe

(Exercice clos le 31 décembre 2023)

A l'Assemblée générale de la société Equasens,

En notre qualité de professionnel de l'expertise-comptable, désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie ») de votre société, (ci-après « entité ») et accrédité par le COFRAC (Comité d'Accréditation Français ; Accréditation Cofrac validation/vérification n° 3-1861, portée disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations de nature historique ou extrapolée de la déclaration de performance extra-financière consolidée, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation de l'information liée à la Déclaration

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente en l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données publiques externes utilisées (ex : les facteurs d'émission de gaz à effet de serre, les trajectoires climatiques sectorielles, ...). Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration (ex : le périmètre de reporting, les extrapolations effectuées sur les consommations d'énergie, les gaz à effet de serre scope 3 reportés...).

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant désigné

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et conformément au *Programme de vérification DPEF (P01.a)*, tenant lieu de programme de vérification.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.822-11-3 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nos travaux sont réalisés en respectant un programme de vérification et les exigences spécifiées associées relatives à la vérification.

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'Homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices, à savoir EQUASENS et Groupe EQUASENS, et couvrent entre 35 et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes et se sont déroulés entre octobre 2023 et avril 2024 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 11 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

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

Paris, le 29/04/2024

L'Organisme tiers indépendant

RSM Paris

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ML' or similar, enclosed in a light grey rectangular box.

Martine Leconte

Directrice Département RSE
Associée RSE

Annexe 1: Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes

Informations qualitatives et quantitatives (dont indicateurs clés de performance) :

Risques et Enjeux	Indicateurs Quantitatifs	Données qualitatives testées
Ethique et conformité Risque de réputation et controverse	ICP : - Nombre de réunions du comité opérationnel RSE par an - Pourcentage de formation/sensibilisation des salariés à l'éthique des affaires	Pour chaque activité, analyse et mise sous surveillance via une solution dédiée des tiers à risques
Cybersécurité / Sécurité et santé des patients Risque d'atteintes/détournements de nos données ainsi que celles de nos clients/patients	ICP : - Nombre de réunions du Comité Groupe Cyber - Pourcentage de formation/sensibilisation des salariés à la cybersécurité	Réalisation d'une cartographie détaillée des systèmes d'informations au sein du Groupe
Disponibilité des équipements / maillage territorial Risque de ne pas pouvoir répondre rapidement aux attentes de nos clients	ICP : Maillage territorial	Versement d'un don à la Ligue contre le cancer au nom des clients professionnels et établissements de santé
Récurrence du Chiffre d'Affaires / Présence à l'international Risque de ne pas bénéficier de leviers d'investissements pour projets futurs	ICP : Répartition géographique de l'effectif total dans le monde	Migration de solutions hébergées localement chez les professionnels de santé vers des solutions hébergées chez EQUASENS
Présence auprès des différents acteurs du système de santé Risque de ne pas anticiper ou de mal anticiper les évolutions du système de santé	ICP : Présence active dans les organismes professionnels	Mise en place d'un groupe de travail multidisciplinaire associant pharmaciens coopérateurs du Conseil de Surveillance, membre du comité de direction et collaborateurs experts
Efficiences du système de santé / Innovation Risque d'incohérence avec notre stratégie "Patient Centré"	ICP : Nombre d'utilisateurs de PandaLab Pro	Conception de solutions e-Santé innovantes, pour le suivi simple et sécurisé des patients
Adéquation des outils proposés et profondeur de la gamme	ICP :	Réalisation d'une étude annuelle qui permet à

Risque d'inadaptation de l'offre par rapport aux attentes actuelles du marché	– Nombre d'études de satisfaction vers les professionnels de santé	EQUASENS de se positionner sur son marché
Impact sur le changement climatique / Éco-conception des solutions et équipements / Économie circulaire Risque de remise en cause des produits et solutions au regard de leur impact écologique	ICP : – Calcul des gaz à effet de serre par scope	Récupération du matériel informatique réparé en SAV et reconditionné, faisant l'objet de réutilisation ou de remise dans des filières pour réemploi
Attractivité et fidélité des salariés Risque de ne pas disposer des compétences internes nécessaires pour répondre aux différents besoins de nos activités	ICP : – Ancienneté moyenne – Part des cooptations sur les recrutements	Création de relations avec des écoles en lien avec les métiers stratégiques et/ou sous tension via des événements, partenariats, stages et alternances proposés aux étudiants
Expertise et formation des salariés Risque d'inadéquation des compétences internes à l'évolution constante des besoins liés à nos activités	ICP : – Part des managers formés au management	Mise en place de plans de formations annuels et pluriannuels basés sur les compétences techniques / technologiques et métiers
Santé et sécurité des collaborateurs Risque de mal gérer ou mal prévenir les risques en matière de santé des collaborateurs	ICP : – Part des entités françaises couvertes par DATAMAP	Création d'un groupe de travail composé de salariés volontaires afin de proposer et déployer des actions en matière de QVT
Egalité des chances, diversité, inclusion et précarité Risque de ne pas répondre aux attentes de certaines parties prenantes sur une entreprise plus inclusive	ICP : – Répartition par type de contrats	Réalisation d'une analyse service par service, poste par poste et personne par personne afin de déceler d'éventuelles inégalités femmes-hommes

Annexe 2 : Version de la DPEF validée par RSM Paris



21.2.2. La Déclaration de Performance Extra-Financière

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

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE ANNUELLE DU 27 JUIN 2024

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

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

Les informations contenues dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) ont été élaborées, qu'il s'agisse des éléments relatifs à l'exercice 2023 ou ceux des années antérieures, sur la base de contributions du réseau interne. La déclaration est placée sous la supervision de la Direction Générale.

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

Mot du Président

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

L'engagement du Groupe à intégrer le développement durable au cœur de ses projets se décline également en matière de gouvernance. Ainsi, le Conseil d'Administration est doté d'un Comité Stratégique et RSE chargé de définir et de suivre la mise en œuvre des politiques RSE.

C'est donc dans une logique de progrès et d'amélioration continue que les décisions d'investissements, les actions de recherche et développement, les échanges avec l'ensemble des parties prenantes visent à accélérer l'émergence de solutions durables et structurantes pour le système de santé.

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

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

Le Groupe EQUASENS a poursuivi en 2023, la construction de sa démarche RSE pour chacune de ses activités afin de décliner, pour ces dernières, un modèle d'affaires, des enjeux, une grille de matérialité et des risques extra-financiers permettant de définir des objectifs propres (et indicateurs clés) en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

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

Sur la base de ces travaux, l'année 2023 a permis de :

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

Dans ce prolongement, sur 2024, les efforts du Groupe viseront à :

- Partager ses enjeux et risques extra-financiers avec ses parties prenantes afin d'enrichir sa démarche ;
- Travailler sur la mise en place de la nouvelle réglementation européenne (CSRD) relative à la publication d'un rapport de durabilité (applicable à partir de 2024 pour le Groupe EQUASENS).

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

1.1. Modèle d'affaires

L'ECOSYSTÈME

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

PLUS DE TECHNOLOGIE POUR PLUS D'HUMAIN

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

LE PARTAGE DE CRÉATION DE VALEUR

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

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

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

Les acteurs de la santé

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

Des hommes, des métiers, des expertises

- 1 288 collaborateurs répartis dans 6 pays en Europe dont :
- +250 ingénieurs internes au service de l'innovation et de la R&D
- +200 commerciaux, technico-commerciaux experts
- +90 services clients
- +60 formateurs

Numérique et interopérabilité

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

Partage et proximité

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

Fournisseurs

- Une centrale d'achats
- Une fabrication de proximité

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

Un accompagnement constant fondé sur des valeurs :

EXPERTISE PROXIMITÉ
ANTICIPATION OPTIMISME

Plus de technologie pour plus d'humain

Les acteurs de la santé

- Utilisateurs des solutions d'EQUASENS :
- + 12 000 pharmacies en Europe
- + 40 hôpitaux en France
- + 750 HAD SSIAD
- + 3 200 EHPAD et maisons de repos en Europe
- + 11 600 libéraux de santé clients (médecins, infirmier(e)s, kinésithérapeutes... regroupés ou non en maisons ou centre de santé)

Les patients

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

Des hommes, des métiers, des expertises

- 98% en CDI
- 9 ans d'ancienneté des salariés
- 12,48% de turnover
- Plan d'actions en faveur de l'égalité des chances, diversité et inclusion
- Plans de stocks options

Numérique et interopérabilité

- +28 000 professionnels de santé et établissements interconnectés (PANDALAB)
- Certifications ISO 27001 et HDS
- 100% de nos logiciels conçus en Europe

Partage et proximité

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

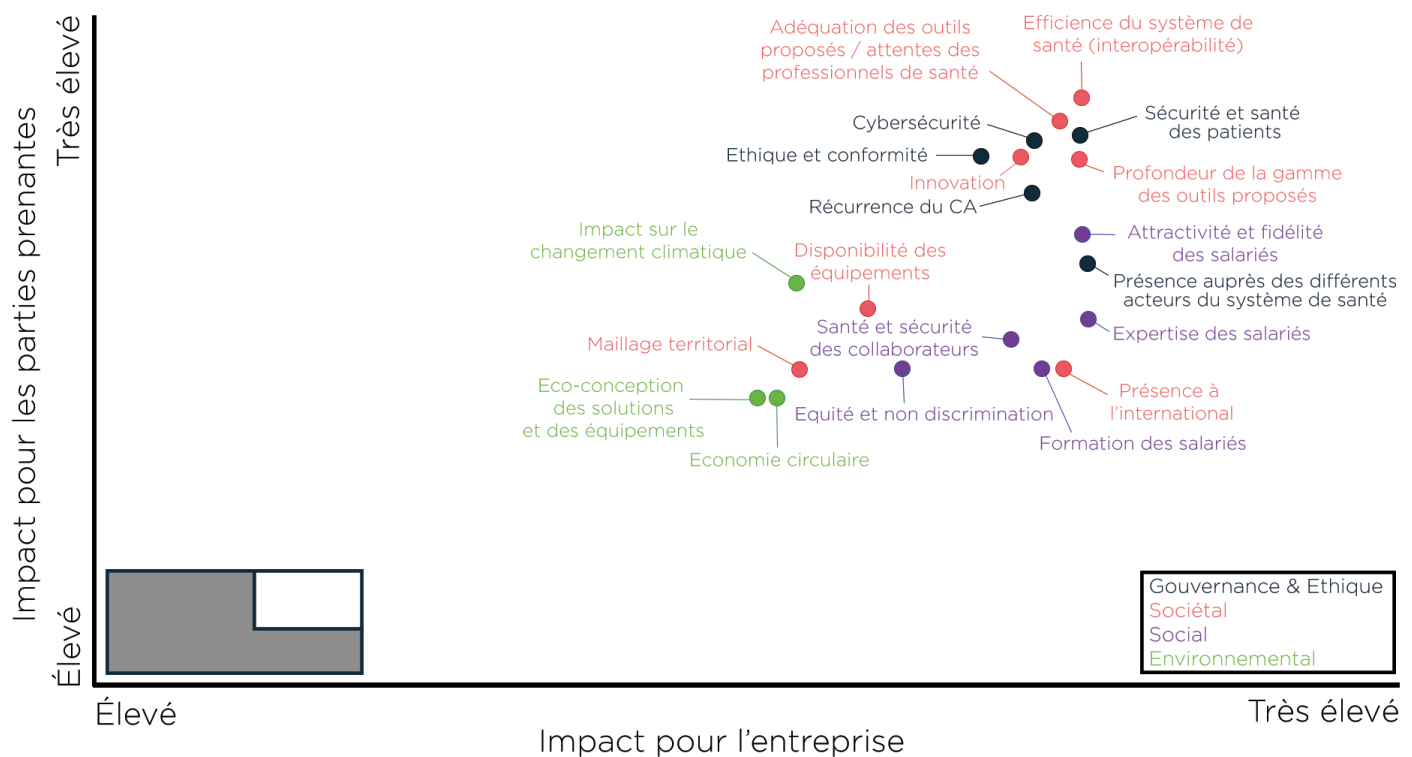
Fournisseurs

- Une approche de partenariat avec une vision long terme

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

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

Sur ces bases, cette approche sera revue de par les échanges avec ses différentes parties prenantes qui auront lieu dans le cadre de l'élaboration du futur rapport de durabilité (CSRD).



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

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



1.3. Nos risques extra-financiers

Les travaux menés sur les enjeux permettent d’identifier deux risques extra-financiers génériques majeurs, communs aux différentes activités du Groupe EQUASENS que sont :

- Le risque de remise en cause du positionnement d’acteur responsable et engagé que l’on peut décrire comme une incohérence entre la stratégie du Groupe, les produits et solutions commercialisés et les comportements au quotidien ;
- Le risque de perte d’attractivité qui se traduit par une augmentation du turnover, une perte et non acquisition de compétences clés.

En 2023, le Groupe a décliné pour chaque enjeu majeur et prioritaire des sous-risques en cohérence avec la feuille de route fixée sur les engagements RSE de l’exercice précédent. Les objectifs ont été revus et alignés sur ceux de LA COOPERATIVE WELCOOP, actionnaire majoritaire du Groupe EQUASENS.

Enjeux	Risques associés	Engagements	Actions	Objectifs
• Éthique et conformité	• Risque de réputation et controverse	• Mettre la RSE au cœur de nos stratégies avec une Gouvernance dédiée	• Formation du Conseil d’Administration aux enjeux de la RSE • Mise en place d’un comité RSE opérationnel • Mise en place d’une rémunération variable adossée sur des objectifs RSE	• 100% des membres du CA formés/sensibilisés à la RSE • Au moins 4 réunions du comité RSE opérationnel/an • 100% des membres du CODIR Groupe, mandataires sociaux, couverts par une rémunération variable adossée à un critère RSE
		• Avoir une démarche éthique des affaires robuste	• Mise en place d’une charte éthique • Formation et sensibilisation des salariés à l’éthique des affaires • Renforcer nos process sur la gestion des alertes • Supervision des tiers à risques	• 100% des fournisseurs stratégiques couverts par une charte éthique à 3 ans • +90% des salariés formés/sensibilisés à l’éthique des affaires • 100% des tiers à risques de corruption supervisés
		• Répondre et anticiper les obligations réglementaires	• Être présent et actif dans les organismes et salons professionnels clés	• A 3 ans, disposer (directement ou indirectement via ses filiales) d’une présence active au sein d’un organisme professionnel clé. 100% des organismes professionnels clés couverts
• Cybersécurité • Sécurité et santé des patients	• Risque d’atteintes/détournements des données ainsi que celles des clients/patients	• Disposer d’une politique cyber robuste	• Mise en place d’un Comité Groupe Cyber • Adoption d’une Politique Groupe de Sécurité des systèmes d’information • Mise sous contrôle de l’obsolescence des solutions informatiques • Mise en place d’une charte éthique avec une clause cyber pour les fournisseurs les plus sensibles/stratégiques • Supervision des fournisseurs sensibles/stratégiques • Formation et sensibilisation des salariés aux risques cyber	• 1 réunion/trimestre • 100% à 3 ans des sociétés du Groupe couvertes par une Politique Groupe de Sécurité des systèmes d’information • 0% de solutions informatiques obsolètes • 100% des solutions informatiques développées ou acquises intégrant une revue spécifique Cyber • 100% à 3 ans des fournisseurs stratégiques couverts par une charte éthique • 100% des fournisseurs stratégiques supervisés à 5 ans • +90% des effectifs touchés par des actions annuelles de sensibilisation / formations à la Cybersécurité
• Disponibilité des équipements • Maillage territorial	• Risque de ne pas pouvoir répondre rapidement aux attentes des clients	• Assurer un haut niveau de disponibilité et de réactivité	• Moderniser les infrastructures d’hébergement (Datacenters) • Être en capacité de dépanner rapidement chaque officine	• Augmenter le taux de serveurs hébergés dans l’environnement à haute disponibilité • Avoir un maillage territorial, en France métropolitaine, suffisant pour garantir un temps de trajet agence - officine de 2h maximum

Enjeux	Risques associés	Engagements	Actions	Objectifs
- Récurrence du chiffre d'affaires - Présence à l'international	Risque de ne pas bénéficier de leviers d'investissements pour projets futurs	- Favoriser la résilience de nos modèles d'affaires - Diversifier et élargir la base client	- Migration de solutions historiques on premise vers un mode SaaS - Mettre en place une organisation duplicable à l'international	- Faire progresser de 4% le CA récurrent par an Maintenir ou renforcer la présence du Groupe dans les pays dans lequel il est implanté
Présence auprès des différents acteurs du système de santé	Risque de ne pas anticiper ou de mal anticiper les évolutions du système de santé	Renforcer la proximité du Groupe avec ses clients	- Être partie prenante des organismes professionnels - Participer aux principaux salons professionnels	- A 3 ans, disposer (directement ou indirectement via ses filiales) d'une présence active au sein d'un organisme professionnel clé - A 3 ans, participer (directement ou indirectement via ses filiales) à tous les événements et salons professionnels clés. 100% des événements à salons clés couverts
- Efficience du système de santé - Innovation	Risque d'incohérence avec notre stratégie «Patient Centré»	Proposer des solutions pour améliorer le parcours de soins	Augmenter le nombre de professionnels de santé utilisateurs de la solution d'interopérabilité pandaLAB Pro	Favoriser la coordination du parcours patient en faisant passer en 2 ans de 20 000 à 50 000 le nombre d'utilisateurs de pandaLAB Pro
- Adéquation des outils proposés - Profondeur de la gamme	Risque d'inadaptation de l'offre par rapport aux attentes actuelles du marché	Mesurer régulièrement la satisfaction clients	Conduire des enquêtes de satisfaction auprès de ses clients	Étendre à 3 ans les études de satisfaction à l'ensemble des professionnels de santé adressés par nos solutions
- Impact sur le changement climatique - Éco-conception des solutions et équipements - Économie circulaire	Risque de remise en cause des produits et solutions au regard de leur impact écologique	Mise en place de politiques afin de réduire notre empreinte environnementale	- Établir un bilan carbone annuel - Définir une trajectoire carbone	Évaluer nos émissions de CO2 sur les 3 scopes - S'appuyer sur les fournisseurs stratégiques de biens matériels et les transporteurs qui ont un engagement RSE - Mener des études énergétiques pour les bâtiments occupés par le Groupe - Maintenir le verdissement de la flotte automobile en cohérence avec l'usage des utilisateurs - Mettre en place une politique voyage Groupe - Renforcer la stratégie d'économie circulaire
Attractivité et fidélité des salariés	Risque de ne pas disposer des compétences internes nécessaires pour répondre aux différents besoins de nos activités	Actions sur la fierté d'appartenance	Renforcer le dispositif de cooptation, véritable aide au recrutement, et en même temps un marqueur important sur l'image des salariés sur le Groupe	A 3 ans, 20% de nos recrutements externes issus de la cooptation
		Mise en place d'une gestion de la marque Employeur et d'un « On Bording » interne	Mise en place d'enquêtes d'engagement et de satisfaction à destination des salariés du Groupe avec mise en place d'un suivi et plan d'actions sur le niveau d'engagement	- Réaliser les premières enquêtes en 2024 Maintenir une ancienneté moyenne entre 5 et 10 ans



Enjeux	Risques associés	Engagements	Actions	Objectifs
Expertise et formation des salariés	Risque d'inadéquation des compétences internes à l'évolution constante des besoins liés à nos activités	Mise en place d'une organisation apprenante et de communautés d'apprentissage	- Acquisitions des compétences clés - Renforcement de la formation des managers - Mise en place d'une politique de gestion des « hauts talents »	- A 2 ans, pour chaque activité, identification des compétences clés - A 3-5 ans, mise en place de programmes de formation sur ces compétences clés - A 3 ans, +90% des managers formés (au moins 1 formation sur les 5 dernières années) - A 4 ans, mise en place d'un programme et organisation de gestion des talents
Santé et sécurité des collaborateurs	Risque de mal gérer ou mal prévenir les risques en matière de santé des collaborateurs	Garantir un niveau optimal de sécurité, santé et qualité de vie au travail	Déploiement sur la France d'une solution digitale permettant de collecter, analyser et comparer sectoriellement l'ensemble des indicateurs clés : absentéisme, invalidité, accidents du travail	- A 2 ans, +90% des sociétés françaises couvertes par la solution digitale - A 5 ans, avoir déployé sur l'ensemble des sites français une politique et des objectifs ciblés de réduction des risques sur la santé et la sécurité des collaborateurs
Égalité des chances, diversité, inclusion et précarité	Risque de ne pas répondre aux attentes de certaines parties prenantes pour une entreprise plus inclusive	Être reconnu comme un acteur favorisant l'inclusion et luttant contre la précarité	- Mise en place d'une politique Groupe d'égalité femmes/hommes - Mise en place d'un plan d'actions sur l'inclusion du handicap en entreprise - Faciliter le recrutement en CDI	- A 5 ans, +90% des sociétés couvertes par la politique d'égalité femmes/hommes et de féminisation de l'encadrement - A 4 ans, doter le Groupe d'un accord agréé en faveur des personnes en situation de handicap +90% de salariés en CDI - Augmenter la part d'alternants et apprentis

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

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

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

2. Nos objectifs et indicateurs extra-financiers

2.1. Être un acteur engagé et responsable

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

2.1.1. Avoir une démarche éthique des affaires

Mettre la RSE au cœur de nos stratégies avec une Gouvernance dédiée

Le Conseil d'Administration d'EQUASENS dispose en son sein d'un Comité Stratégique et RSE 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. Tous les membres du Conseil d'Administration ont été sensibilisés à la RSE et bénéficieront, à compter de 2024, d'un plan triennal de formation qui adresse des thématiques liées aux enjeux de la RSE.

À cette gouvernance stratégique est adossée une gouvernance opérationnelle des projets RSE. Chaque projet RSE se voit attribuer un sponsor membre du Comité de Direction (CODIR) chargé de faire des points d'avancements réguliers au sein dudit Comité. Cette gouvernance a été mise en place à compter du mois de septembre 2023 ; aussi le Groupe peut justifier d'au moins **4 réunions du comité** qui ont revu les projets RSE.

En 2023, les deux mandataires sociaux (Directeur Général et Directeur Général Délégué) ont une part de leur rémunération variable liée à des critères RSE. À compter de 2024, le Groupe intégrera pour chaque sponsor (membre du CODIR) des éléments de rémunérations variables adossées à des objectifs RSE avec pour volonté de couvrir l'intégralité des membres du CODIR.

Mettre en œuvre une démarche éthique des affaires

Relation éthique avec les fournisseurs

Le Groupe EQUASENS a toujours cultivé une notion de partenariat avec ses fournisseurs en intégrant ses relations dans une approche à moyen et long terme.

Afin de renforcer ce positionnement, le Groupe a travaillé en 2023 à la mise en place d'une charte d'achats éthiques et responsables qui demande aux partenaires (fournisseurs et prestataires) de se conformer à ses principes et engagements, mais aussi de les faire respecter à leurs partenaires intervenant sur leur chaîne de valeur, et cela quel que soit leur localisation.

Le Groupe ambitionne de déployer, en 3 ans, cette charte à l'ensemble de ses fournisseurs stratégiques.

Dispositif de lutte contre la corruption

Conformément aux dispositions de la loi française dite SAPIN 2, le Groupe EQUASENS s'est doté de politiques et de dispositifs anti-corruption permettant de prévenir et détecter la corruption au sein du Groupe.

Les principes de responsabilité et d'intégrité sont portés par l'engagement du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP, ainsi que l'ensemble des directions de ses différentes activités, et repris à travers la mise en place de mesures détaillées par la loi pour un dispositif anticorruption efficace.

Ainsi, le Groupe :

- S'est doté d'un code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Si applicable, ce code est intégré au règlement intérieur des sociétés du Groupe et fait l'objet, à ce titre, de la procédure de consultation des représentants du personnel prévue à l'article L. 1321-4 du Code du travail. Ce code est consultable sur le site internet d'EQUASENS ;
- A mis en place un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés ou de tiers relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société tout en assurant une protection aux lanceurs d'alertes. Le dispositif est consultable sur le site internet d'EQUASENS ;
- A réalisé une cartographie des risques par activité qui identifie, analyse et hiérarchise les risques d'exposition du Groupe ;
- A mis en place des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires. Ainsi, pour chaque activité, les tiers à risques (en fonction d'un flux d'activité, d'un secteur d'activité, d'un pays...) sont analysés et mis sous surveillance via la solution dédiée. L'objectif étant en permanence de couvrir les tiers à risques définis ;



- En complément, sur 2023, le Groupe a finalisé une charte éthique qui sera déployée sur 2024 auprès des tiers à risques avec comme objectif de les couvrir à 100% à 3 ans ;
- A mis en place des contrôles comptables, internes ou externes, pour éviter de masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- A fixé des sanctions disciplinaires en cas de violation du code de conduite ;
- A déployé un programme de formation et de sensibilisation à la fois vers les cadres et fonctions sensibles au risque de corruption mais plus globalement vers l'ensemble de ses salariés. Ainsi, sur 2023, ce sont près de **58% des salariés** du Groupe EQUASENS qui ont eu une formation certifiante spécifique à la corruption. L'objectif étant de couvrir a minima 90% des salariés en renforçant ses outils de formation. En parallèle, le Groupe réalise plusieurs communications ou événements autour de la corruption (dont un quizz animé sur la corruption pour marquer la journée internationale de lutte contre la corruption).

Afin de contrôler et évaluer le dispositif, sur 2023, le Groupe a lancé, auprès de chaque activité, un process de révision des process anticorruption (remise à jour des principes de SAPIN 2, mise à jour de la cartographie, contrôles comptables...).

Afin d'adapter ses process et contrôles, le Groupe effectue un suivi régulier du classement de transparency.org sur la perception de la corruption des pays dans le monde. Les résultats des pays dans lesquels le Groupe est présent sont les suivants :

Pays	Score de 0 (très forte corruption) à 100 (très faible corruption)		Rang mondial	
	2023	2022	2023	2022
France	71	72	20/180	21/180
Belgique	73	73	16/180	18/180
Luxembourg	78	77	9/180	10/180
Italie	56	56	42/180	41/180
Irlande	77	77	11/180	10/180
Royaume-Uni	71	73	20/180	18/180
Allemagne	78	79	9/180	9/180
Ile Maurice	51	50	55/180	57/180

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

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

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

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

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

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

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

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

Focus entités hors UE : Ile Maurice

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

Répondre et anticiper les obligations réglementaires

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

Au regard de son positionnement engagé et responsable, le Groupe dispose de processus visant à respecter les contraintes et obligations actuelles mais aussi à anticiper celles à venir.

Ainsi, le Groupe souhaite être actif auprès des différents organismes clés de ses écosystèmes (associations, fédérations, comités) qui lui permettent de mieux appréhender les évolutions réglementaires. L'objectif du Groupe est d'avoir une présence active à 3 ans sur 100% des organismes identifiés comme clés sur ses activités.

En 2023, l'ensemble des entités du Groupe a réalisé un inventaire des organismes professionnels clés. Sur la base de cette première analyse (qui pourra s'enrichir au fil des années et de l'évolution des activités), le Groupe est adhérent actif dans plus de **67% des organismes professionnels clés** et dispose d'un mandat dans 17% de ces derniers.

À titre d'exemples en 2023, le Groupe est :

- Représenté par Jean-François MAGNE (Directeur Général ICT, Groupe EQUASENS) à la FEIMA (Fédération française des Éditeurs d'Informatique Médicale et paramédicale Ambulatoire) en tant que Vice-Président du « Collège Médecins » ;
- Membre des associations professionnelles BeMeSo en Belgique et AssoSoftware en Italie ;
- Adhérent de MiddleNext (association professionnelle française indépendante exclusivement représentative des valeurs moyennes cotées) ;
- Membre, indirectement via LA COOPERATIVE WELCOOP, de la FCA (Fédération française du Commerce Associé).

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

Les principales mesures de sécurité réseau

Le partage et la sécurisation des données sont les clés d'un système de santé plus efficient et durable au bénéfice du patient. Cette vision est le fondement sur lequel repose l'ensemble des développements de solutions numériques au sein du Groupe EQUASENS.

Dans un secteur d'activité qui est la cible de nombreuses attaques des systèmes d'information, notre risque porte à la fois sur nos propres systèmes d'information mais aussi sur ceux de nos clients utilisant nos différentes solutions numériques et nous oblige à une prise de précaution de sécurité importante à titre préventif pour assurer la disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et la traçabilité de l'information.

Au regard de cet enjeu crucial, le Groupe EQUASENS a fait le choix stratégique de rester souverain en disposant de sa propre infrastructure d'hébergement (Datacenters basés sur ses sites, environnements certifiés ISO 27001 bénéficiant d'agréments HDS au regard de la sécurisation des données de santé) et obligeant à des investissements importants.

La cybersécurité repose sur une démarche d'amélioration continue qui évolue au fil du temps et du contexte. Ainsi, le Groupe EQUASENS s'est doté d'une gouvernance dédiée avec la mise en place d'un Comité Groupe Cyber composé du Président du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP (société mère d'EQUASENS), du Directeur Général d'EQUASENS et des Directions Techniques des différentes activités du Groupe. Il est animé par deux experts internes en Cybersécurité dont les principales missions visent à :

- Assister les métiers, dans l'application de la doctrine « security by design »,
- Assister les équipes en remédiation après incident,
- Contrôler la posture de sécurité, détecter les anomalies et réagir,
- Rester à jour en ce qui concerne l'évolution des menaces d'une part, et des technologies d'autre part,
- Faire converger les politiques de sécurité de toutes les entités du Groupe.

Ce comité rend des décisions concernant des choix d'architectures techniques, des traitements de risques, et des règles de fonctionnement. Au cours de l'année 2023, il s'est réuni **6 fois**.

Afin de faire face aux enjeux de cybercriminalité, le comité a fixé divers plans d'actions au niveau du Groupe :



Harmonisation des politiques de cybersécurité

Afin de mettre toutes les entités du Groupe au même niveau d'exigence de sécurité, le Groupe travaille à harmoniser ses politiques et ses méthodes de sécurité informatique via l'élaboration d'un référentiel commun piloté par le Comité Cyber. Si ce référentiel est en cours de finalisation, sur certains domaines (ex : politique de mot de passe), les politiques Groupe sont d'ores et déjà largement déployées.

L'objectif est de finaliser le référentiel commun sur tous les domaines associés à la sécurité informatique pour un déploiement sur 100% des sociétés du Groupe à 3 ans.

Lutte contre l'obsolescence des matériels et logiciels

L'obsolescence informatique d'un matériel ou d'un logiciel fait progressivement apparaître des bogues ou des failles de sécurité (surtout dans un environnement réglementaire et technologique en perpétuelle mutation). C'est pourquoi un des objectifs du Groupe est la maîtrise des systèmes obsolètes, tant pour les produits proposés à ses clients que pour les produits utilisés en son sein.

Ce travail repose sur une cartographie détaillée des systèmes d'information au sein du Groupe (y compris lors de l'intégration d'une nouvelle société).

L'objectif est de ne plus avoir de solutions informatiques obsolètes ou tout du moins de solutions obsolètes dont les risques ne sont pas maîtrisés, et que 100% des solutions informatiques développées ou acquises intègrent au préalable une revue spécifique de cybersécurité émise par les experts internes.

Sur 2023, le Groupe a déployé sa revue des solutions obsolètes sur les plus applications les plus importantes et a mis en place toutes les mesures de sécurité nécessaires sur les solutions identifiées. La revue des Experts Cyber sur les solutions acquises et développées a continué à se déployer.

Gestion et maîtrise du risque Cyber associé aux fournisseurs et sous-traitants

Certaines prestations associées à nos systèmes d'information nous lient à des fournisseurs ou sous-traitants nous exposant potentiellement à des failles sur nos systèmes.

Si ces prestataires font déjà l'objet d'une attention particulière, le comité souhaite renforcer les engagements et les contrôles. Ainsi, la charte d'achats éthiques et responsables finalisée sur 2023 comprend un paragraphe dédié à la cybersécurité. Charte qui sera déployée sur 2024 et pourra être complétée d'un questionnaire Cyber pour les fournisseurs les plus stratégiques.

L'objectif est la couverture de 100% des fournisseurs stratégiques au regard du risque Cyber à trois ans.

En complément, le comité prévoit aussi de mettre en place un process spécifique de supervision des fournisseurs stratégiques au regard du risque Cyber avec pour objectif de tous les couvrir à 5 ans.

Sensibilisation des équipes internes

Former et sensibiliser les équipes internes permet de mettre en place une culture partagée et contextualisée de la sécurité.

Ainsi, le Comité Cyber a poursuivi ses actions via de nombreuses campagnes de sensibilisation à la cybersécurité sous différentes formes et différents supports en portant ses efforts sur l'amélioration du contrôle et la preuve du résultat des actions de sensibilisation.

L'objectif étant de toucher chaque année au moins 90% des effectifs du Groupe par une action de sensibilisation et / ou de formation à la cybersécurité. Sur l'année 2023, ce taux s'élève à **97% des salariés** du Groupe.

Gestion de crise

Le Groupe doit être en mesure de gérer, en responsabilité, une situation de crise potentielle ou avérée, incluant un accident de personne, une catastrophe naturelle, un sinistre majeur, un problème de gouvernance,... Les filiales peuvent être aussi amenées à gérer les conséquences collatérales d'un événement dont elles ne sont pas à l'origine mais qui impacte leur activité ou leur réputation (détournement de fonds, une cyberattaque,...). Au titre de cette gestion de crise, des principes généraux sont définis pour faire remonter, via la voie hiérarchique, toute alerte, le plus rapidement et efficacement possible, et mobiliser les cellules de crise intéressées audit événement critique ou à la situation exceptionnelle révélée. Compte tenu de l'évolution significative de son

organisation, le Groupe EQUASENS a revu en 2023, pour l'entièreté de ses filiales françaises et européennes, la liste des membres de ses cellules de crise, leurs rôles et responsabilités respectives, ainsi que les moyens et les ressources à mobiliser. Les cadres ainsi arrêtés pour le management des risques permettent aux équipes de se concentrer sur l'essentiel et de faire face efficacement à l'événement.

Cette gestion de crise s'inscrit plus largement dans une démarche de structuration de ses plans de continuité et de reprise d'activités.

Politique RGPD

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

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

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

2.1.3. Santé et sécurité des patients

La santé du patient est au cœur de la stratégie du Groupe et c'est donc logiquement, qu'en tant qu'éditeur d'applicatifs de santé (id., Logiciel de Suivi de l'Observance, Dossier Pharmaceutique, Dossier Médical Partagé,...) et fabricant ou distributeur de dispositifs médicaux (PDA, Télémédecine, téléconsultation,...), que le Groupe s'engage à maintenir un système robuste de management de la qualité qui garantit une fiabilité et une stabilité sur l'ensemble de ses produits.

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

2.1.4. Disponibilité des équipements

En cohérence avec les enjeux de cybersécurité et de santé et sécurité des patients, le Groupe s'attache à assurer à ses clients un haut niveau de disponibilité de ses équipements. Le taux de disponibilité est défini comme la probabilité qu'un équipement soit mobilisable lors d'une période donnée pour remplir la mission pour laquelle il a été conçu, ou autrement dit, il s'agit de la facilité avec laquelle il est possible pour un professionnel de santé d'accéder à ses données dans un format utilisable.

À cet effet, le Groupe a conçu en 2023, et déploiera à compter de 2024, un vaste projet de modernisation de ses infrastructures d'hébergement (Datacenters) lui permettant de progressivement augmenter le taux de serveurs hébergés dans l'environnement à haute disponibilité.

2.1.5. Maillage territorial : un acteur au cœur des territoires

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

Pour le Groupe, l'objectif est d'être en capacité de dépanner rapidement chaque officine et d'avoir un maillage territorial, en France métropolitaine, suffisant pour garantir un temps de trajets de 2 heures maximum entre une des **22 agences** d'EQUASENS et une officine.

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

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



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

Les effectifs se répartissent géographiquement comme suit :

Pays	2023	2022
France	87,6 %	88,1 %
Italie	7,5 %	6,9 %
Belgique	2,9 %	2,9 %
Ile Maurice	1,2 %	1,4 %
Royaume-Uni	0,6 %	0,4 %
Allemagne	0,2 %	0,2 %
Luxembourg	0,1 %	0,2 %

2.1.6. Récurrence du chiffre d'affaires

Dans sa stratégie de développement, le Groupe EQUASENS privilégie la résilience de son modèle d'affaires. La récurrence de revenus y contribue et offre au Groupe une visibilité dans ses stratégies d'investissement.

Pour renforcer ce phénomène, le Groupe œuvre à la migration de solutions historiques hébergées localement chez les professionnels de santé (on-premise) vers des solutions hébergées chez EQUASENS (SaaS). Le Groupe ambitionne d'augmenter la valeur du chiffre d'affaires récurrent de 4% par an. Au titre de 2023, il est de 114,74 M€ contre 105,88 M€ en 2022.

Par ailleurs, la résilience de son modèle économique porté par la récurrence de son chiffre d'affaires permet au Groupe d'être identifié comme un partenaire robuste permettant de mettre en place une relation moyen et long terme avec ses parties prenantes.

2.1.7. Présence à l'international

Le développement international a permis au Groupe de conquérir de nouveaux clients sur ses métiers historiques, de diversifier ses activités (par exemple, l'activité grossistes-répartiteurs en Italie) ou encore de bénéficier d'avantages concurrentiels solides et durables.

Pour ce faire, le Groupe a mis en place une organisation modulaire capable de lui faire réaliser des économies d'échelle et lui permettre de se déployer rapidement sur de nouveaux marchés.

Véritable moteur de l'innovation, le Groupe compte mettre au profit de ses clients l'expérience acquise au travers de ses diverses implantations en *France, Belgique, Luxembourg, Allemagne, Italie, Royaume-Uni et Irlande* qui lui donnent une vision plus large des tendances du marché de la Santé en Europe.

2.1.8. Être un partenaire responsable

Un ancrage coopératif

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

Politique de soutien aux associations

Du fait de ses activités et ambitions pour le système de santé, le Groupe EQUASENS cherche à renforcer ses relations avec les associations de patients.

Ainsi, EQUASENS a proposé dans le cadre de l'opération « Octobre Rose » aux 30 000 professionnels de santé utilisateurs de ses logiciels « métier », de participer à une opération de collecte de fonds « 1 clic = 1 euro versé par EQUASENS ». Pour chaque participation, EQUASENS s'est engagée à reverser 1 euro à La Ligue contre le cancer. À l'issue de cette opération, le Groupe a versé à la Ligue contre le cancer la somme de 10 000 € au nom de ses clients professionnels et établissements de santé et a réaffirmé sa volonté d'agir au titre de la Prévention Santé. Ainsi, 8 opérations similaires sont d'ores et déjà prévues en 2024 pour mobiliser et soutenir tous les professionnels de santé utilisateurs des solutions du Groupe EQUASENS.

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

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

Le Groupe EQUASENS est également membre fondateur et mécène de la Fondation ID+ LORRAINE. Cette fondation a pour objet de soutenir les missions et le développement de l'Université de Lorraine et du Centre Hospitalier Régional Universitaire de Nancy, en contribuant à l'excellence dans les domaines de la recherche, de l'innovation et de la formation, à leur pluridisciplinarité, leur attractivité, leur rayonnement. La Fondation ID+ LORRAINE œuvre à l'intérêt général du territoire, et plus globalement de la société, afin de favoriser la réussite pour tous, développer l'esprit d'entreprendre, cultiver l'excellence en recherche et en innovation. Toutes ces recherches produisent notamment des solutions concrètes aux grandes transitions de la société : environnementales, énergétiques, numériques ainsi que dans le secteur social et de la santé.

Agir contre le gaspillage alimentaire

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

Lien Nation-Armée

Le Groupe EQUASENS n'a pas mis en place de politique et d'actions spécifiques visant à promouvoir le lien Nation-Armée et à soutenir l'engagement dans les réserves. Conformément à la législation en vigueur, un réserviste salarié a droit à une autorisation d'absence annuelle d'une durée minimale de 10 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités d'emploi ou de formation dans la réserve opérationnelle militaire ou la réserve opérationnelle de la police nationale. Au-delà de sa durée d'autorisation d'absence annuelle, le réserviste salarié peut obtenir l'accord du Groupe pour effectuer une période d'emploi ou de formation au titre de la réserve opérationnelle militaire ou de la réserve opérationnelle de la police nationale pendant son temps de travail.

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

2.2.1. Présence auprès des différents acteurs de santé

En complément de ses actions visant à être **partie prenante des organismes professionnels** et disposer de mandats dans ces instances professionnelles, le Groupe compte renforcer sa veille et sa proximité avec ses clients en participant aux principaux salons professionnels. Sur ce dernier point, et pour chacune de ses activités, le Groupe a initié une démarche d'identification de ces événements afin d'analyser la pertinence d'une participation.

À horizon 3 ans, le Groupe compte prendre part (directement ou indirectement via ses filiales) à tous les événements et salons professionnels jugés clés. À ce titre, le Groupe a participé à près de 120 salons en 2023.

2.2.2. Efficience du système de santé et innovation

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

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

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

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



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

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

Chaque patient est amené à rencontrer régulièrement de nombreux professionnels de santé et paramédicaux, dans des lieux différents : en pharmacie, cabinet médical ou paramédical, à domicile, à l'hôpital, ou encore en EHPAD.

La bonne interaction entre les professionnels de santé est essentielle : pour sécuriser les délivrances ou favoriser l'observance, pour faciliter les échanges de données de santé et leur analyse, mais aussi pour fluidifier l'accès aux soins, à la vaccination ou à la prévention, pour éviter des discontinuités dans la prise en charge du patient, des difficultés dans le maintien à domicile ou encore pour éviter ou retarder le recours aux urgences ou à l'hospitalisation.

Pour ce faire, le Groupe compte axer ses efforts sur le déploiement de sa solution pandaLAB qui regroupe un ensemble de logiciels et de services à destination des professionnels de santé, des établissements de santé et des patients. pandaLAB est un écosystème ouvert qui répond aux enjeux suivants : favoriser l'accès aux soins, améliorer la prise en charge des patients à toutes les étapes de leurs parcours, renforcer la coordination entre tous les acteurs, notamment entre la ville et l'hôpital, et développer la prévention.

D'ici 2025, le Groupe envisage de faire progresser le nombre d'utilisateurs de la solution de pandaLAB Pro de 20 000 en 2022 à 50 000. À date, le Groupe compte près de **28 000 utilisateurs**.

2.2.3. Adéquation des outils proposés et profondeur de la gamme

Pour faire face à la concurrence, la qualité des produits et des services doit être omniprésente. Pour satisfaire les clients, les entreprises doivent notamment anticiper leurs attentes.

C'est pourquoi le Groupe procède depuis 2015 à **une enquête annuelle** auprès de ses clients pharmaciens utilisateurs de ses solutions informatiques issues de la Division PHARMAGEST en France. Cette étude permet à EQUASENS de se positionner sur son marché en déterminant, sur des critères précis, comment elle est perçue face à ses concurrents (prix, qualité des produits et services,...).

Le Groupe a pour objectif d'étendre à 3 ans les études de satisfaction à l'ensemble des professionnels de santé adressés par ses solutions.

2.3. Réduire l'empreinte environnementale

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

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

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

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

Le Groupe EQUASENS a fait établir par des cabinets externes une revue de sa production de gaz à effet de serre directs (scope 1) et indirects (scopes 2 et 3), intégrant dans sa réflexion les activités amont et aval.

Scopes ⁽¹⁾ - En Tonnes CO ₂ Équivalentes	tCO ₂ e		tCO ₂ e par collaborateur	
	2023	2022	2023	2022
Scope 1 - Émissions directes de l'entreprise	2 329 ⁽¹⁾	1 699	1,81	1,37
Scope 2 - Émissions indirectes de l'entreprise liées à la consommation d'énergies	165 ⁽¹⁾	10	0,13	0,01
Scope 3 - Autres émissions indirectes ⁽²⁾	30 609 ⁽¹⁾	33 510	23,76	27,02
Estimation totale des Gaz à Effet de Serre	33 103 ⁽¹⁾	35 218	25,70	28,40

⁽¹⁾ Le Groupe EQUASENS a eu recours à de nouveaux prestataires, ce qui a entraîné une revue des hypothèses et méthodologies retenues pour chacun des postes d'émission. Se référer à la note méthodologique.

⁽²⁾ Compte tenu de la difficulté d'appréhender l'ensemble des gaz à effet de serre indirects (scope 3), cette information revêt un caractère potentiellement incertain.

Les principales variations s'expliquent par un travail mené plus finement sur les achats de matériels ce qui a permis de réduire les GES sur ce poste. En parallèle, le Groupe a élargi son périmètre de sociétés et de postes couverts en intégrant notamment des hypothèses liées à l'utilisation de ses solutions. Ces travaux ont également permis d'abaisser le taux d'incertitude.

Les principaux lieux de production de GES sont situés à 88% en France, à 3,67% en Belgique, à 3,5% respectivement en Italie et Irlande.

Émissions évitées

Les émissions évitées se définissent comme des réductions de l'empreinte carbone réalisée par les activités, produits et/ou services d'une entreprise, lorsque ces réductions ont lieu en dehors de son périmètre d'activité. Celles du Groupe ont été analysées au regard de son processus commercial. Pour certaines de ses activités le Groupe commercialise des matériels informatiques auprès des professionnels de santé sous forme de leasing. À l'issue du contrat, le matériel informatique est récupéré, testé, le cas échéant réparé, ou mis au DEEE. Les matériels fonctionnels ou réparés trouvent des canaux de seconde vie : soit auprès de clients externes et brokers, soit réemployé pour des besoins internes, soit réutilisé comme matériel de SAV. Pour l'ensemble de ces matériels en seconde vie, le Groupe a estimé que cela évitait la fabrication de nouveaux matériels et équivaldrait à **4 018 tCO₂e évitées** liées à la fabrication desdits produits.

Le Groupe n'a pas encore formalisé de trajectoire de réduction de ses gaz à effet de serre, mais a déjà initié une série d'actions visant à réduire son impact environnemental. Les gaz à effet de serre identifiés concernent notamment les postes d'émissions ci-après.

Achats

La réduction du bilan carbone du Groupe passe nécessairement par le dialogue avec ses principaux fournisseurs, et notamment ceux de matériels informatiques destinés à être commercialisés auprès des différents professionnels de santé.

Au travers du déploiement de sa charte d'achats éthiques et responsables, le Groupe compte s'assurer que ses fournisseurs soient engagés dans une démarche RSE réaliste sur laquelle le Groupe pourra s'appuyer pour constituer sa trajectoire carbone.

Dans le même temps, le service achats s'est structuré pour :

- Élaborer, mettre en œuvre et superviser des politiques et stratégies durables ;
- Évaluer et surveiller les performances des fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent les critères de durabilité ;
- Développer des partenariats avec des fournisseurs et prestataires de services durables ;
- Déployer des outils et des méthodes pour mesurer et améliorer la durabilité des achats ;
- Assurer le respect des normes et lois sociales et environnementales par les fournisseurs et les prestataires de services ;
- Analyser et recommander des alternatives plus durables pour les achats ;
- Collaborer avec les autres services pour s'assurer que les achats durables sont inclus dans leurs stratégies et plans d'actions ;
- Suivre et identifier les tendances et les meilleures pratiques pour améliorer la durabilité des achats.

Mobilité des collaborateurs

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

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

- **L'optimisation de la flotte véhicules d'entreprise qui prône un verdissement raisonné et progressif de la flotte du Groupe avec pour objectif d'intégrer l'usage des conducteurs et ainsi permettre un panachage technologique plus pertinent :**
 - Démarche permanente visant à renouveler fréquemment le parc automobile (ancienneté moyenne inférieure à 3 ans) permettant de sélectionner des véhicules toujours plus performants en émission de CO₂ ;
 - Proposer un catalogue commun de véhicules cherchant toujours à trouver l'association la plus pertinente entre l'usage des conducteurs (typologie des trajets, accès à des bornes électriques...) et les motorisations proposées par les constructeurs référencés. Cette approche a permis d'accroître le parc de véhicules hybrides et électriques même si la motorisation thermique reste pour l'instant la solution la plus pertinente pour les « gros rouleurs ».
- Néanmoins, le Groupe EQUASENS s'inscrit pleinement dans la Loi française d'Orientation Mobilité (LOM) qui concerne les entreprises gérant un parc de plus de cent véhicules. Cette loi a pour objectif d'effectuer une transition énergétique et porte notamment sur les renouvellements (en flux et non en stock) des véhicules. Les objectifs de renouvellement de la Loi LOM portent sur l'acquisition ou l'utilisation d'une part minimale de véhicules propres lors du renouvellement du parc :
- Au moins 10 % à partir du 1^{er} janvier 2022 ;
 - 20 % à partir du 1^{er} janvier 2024 ;
 - 35 % à partir du 1^{er} janvier 2027 ;
 - 50 % à partir du 1^{er} janvier 2030.

Les véhicules à faible émission de moins de 3,5 tonnes sont les voitures particulières ou camionnettes dont les émissions de dioxyde de carbone (CO₂) sont inférieures ou égales à 60 grammes par kilomètre (véhicules électriques ou hybrides rechargeables).

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

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

Enfin, le Groupe travaillera en 2024 à la formalisation d'une Politique voyage applicable à l'ensemble de ses filiales.

Transporteurs

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

Dans son dernier bilan carbone, le Groupe a évalué à 4% ses émissions indirectes associées au transport. Néanmoins, conscient que le transport est une source importante d'émission de gaz à effet de serre et de polluants à l'échelle globale, le Groupe EQUASENS s'est engagé dans une démarche visant à maîtriser l'impact environnemental de ses activités et à lutter contre le changement climatique au travers des principales actions suivantes :

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

Consommation d'énergies liées aux bâtiments

La consommation d'énergies en lien avec le chauffage ou le refroidissement des bâtiments constitue un des principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre indirects du Groupe. Aussi, conformément à la législation française (Loi ELAN), le Groupe

EQUASENS vise à réduire ses consommations énergétiques pour tous les bâtiments de plus de 1 000 m² dans lesquels il a des locaux. Les objectifs de réduction fixés par la loi en valeurs relatives sont de -40% d'ici 2030, -50% en 2040 et -60% en 2050 comparés à une année de référence entre 2010 et 2020. Les objectifs peuvent également être fixés en fonction de la consommation énergétique des bâtiments nouveaux de leur catégorie.

En 2023, le Groupe a procédé à des travaux de rénovation d'isolation d'un de ses principaux sites breton dont il est propriétaire. Le Groupe entend également se rapprocher des propriétaires des locaux qu'il occupe afin de déterminer conjointement les mesures d'améliorations de performances énergétiques envisageables pour chacun de ses sites.

Consommations d'eau liées aux activités

Aux bornes des activités du Groupe EQUASENS, l'eau n'est pas considérée comme un enjeu majeur au sein de sa grille de matérialité et par conséquent, n'a pas fait l'objet de politique et de plans d'actions dédiés. En effet, étant principalement éditeur de logiciels à destination des professionnels de santé, l'usage de l'eau du Groupe se limite aux besoins sanitaires et hygiéniques des collaborateurs. Ces eaux usées font l'objet d'un traitement par les communes dans lesquelles le Groupe est implanté.

Néanmoins, les premiers travaux d'analyse de double matérialité de la CSRD invite le Groupe à reconsidérer l'usage des ressources aquatiques et marines sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Sans présager de la finalisation de ces travaux de double matérialité (impact environnemental de l'entreprise sur les ressources marines et impacts financiers des ressources marines sur l'entreprise), le Groupe prend progressivement conscience des enjeux globaux liés à l'eau (pénuries, mauvaise qualité de l'eau ayant des impacts négatifs sur la sécurité alimentaire, la santé, la production d'énergies,...), mais aussi ceux plus spécifiques au secteur du numérique (recours à l'eau pour l'extraction de matières premières intégrant la composition de matériels informatiques).

Par conséquent, les travaux de 2024 devraient concourir à renforcer le dialogue avec les fournisseurs pour réduire l'impact écologique, au sens large, des matériels informatiques commercialisés par le Groupe.

Biodiversité

Du fait de la nature de ses activités, le Groupe EQUASENS n'a pas encore engagé de politique spécifique en matière de biodiversité.

Conscient des interconnexions de la biodiversité avec la santé et l'environnement, le Groupe entend évaluer en 2024 son empreinte sur la biodiversité et mesurer les impacts de celle-ci sur ses activités et celles de l'ensemble de ses parties prenantes.

2.3.2. Promouvoir l'économie circulaire et le recyclage

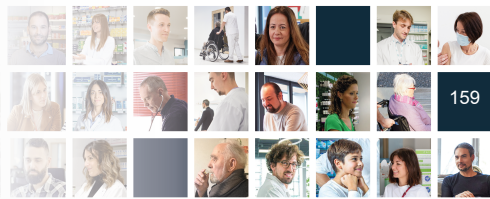
Appliquer des mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, de valorisation et d'élimination des déchets

Les principes de l'économie circulaire

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

L'économie circulaire repose sur plusieurs principes :

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



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

Le Groupe commercialise des équipements informatiques auprès de professionnels de santé. Ces matériels peuvent être adossés à des contrats de leasing à l'issue desquels le Groupe a mis en place un processus de récupération des matériels avec pour ambition de leur donner une seconde vie.

Une partie du matériel récupéré peut être réparée en SAV et reconditionnée, faire l'objet de réutilisation, ou encore être remise dans des filières pour réemploi (interne via la réutilisation de hardware dans des infrastructures moins demandeuses en performance ou externe par l'intermédiaire de brokers). L'ensemble des matériels récupérés fait l'objet systématique d'un effacement des données par des logiciels spécialisés.

Ainsi, dans le cadre d'une stratégie ambitieuse et volontariste de Green IT, le Groupe EQUASENS a notamment développé un partenariat avec IRATY DIFFUSION pour la gestion de fin de vie des principales références de matériels récupérés auprès des clients pharmaciens (serveurs, NAS et PC). Sur un parc de près de 9 344 machines traitées en 2023, EQUASENS a réussi à prolonger la durée de vie de la totalité de ce parc IT déconnecté, avec 94% de réemploi complet des PC et serveurs et 6% de réemploi des pièces détachées pour la fabrication et l'extension de nouvelles configurations. En 2022, EQUASENS avait traité 8 700 machines avec 83% de réemploi et 17% de pièces détachées ce qui représente, selon notre partenaire, une empreinte carbone économisée de 2 120 tCO₂e.

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

En tonnes	2023	2022	2021	Variation 2022 - 2023
DEEE recyclés	21,70	21,13	25,85	2,71%

2.3.3. Taxinomie verte

Contexte

Rappel du contexte réglementaire

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

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

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

Dans ce cadre, les entreprises doivent communiquer depuis l'exercice 2021, la part de leurs ventes, de leurs dépenses d'investissement et de leurs dépenses d'exploitation associées à des activités économiques dites « éligibles », c'est-à-dire

classifiées dans la Taxonomie européenne. Depuis l'exercice 2022, cette communication doit inclure en outre la part des ventes, des dépenses d'investissement et des dépenses d'exploitation dites « durables » ou « alignées », c'est-à-dire respectant les critères de durabilité définis dans la Taxonomie pour les deux premiers objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. Au titre de 2023, l'étude de l'alignement des quatre derniers objectifs n'est pas exigée.

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

Une activité est ainsi dite « alignée » dès lors qu'elle respecte l'ensemble des critères d'examen technique (contribution substantielle et DNSH - Does Not Significantly Harm) qui lui sont associés et que le Groupe remplit les exigences liées à l'analyse des garanties minimales.

Lien avec la stratégie RSE du Groupe EQUASENS

Des parties d'activités du Groupe EQUASENS peuvent être incluses dans le périmètre d'activités défini par la Taxonomie européenne : celles liées à son modèle d'économie circulaire, à la construction, les activités immobilières et la location de véhicules.

Résultats

Activités éligibles et non éligibles à la Taxonomie

Les données financières sont issues des comptes consolidés au 31 décembre 2023 ; les dénominateurs Taxonomie de chiffre d'affaires et de dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les états financiers comme requis par le règlement.

L'analyse des activités éligibles pour l'exercice 2023 intègre les quatre nouveaux objectifs environnementaux et porte sur :

- 1. Atténuation du changement climatique
 - 7.2. Rénovation de bâtiments existants
 - 7.3. Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique
 - 7.7. Acquisition et propriété de bâtiments
- 2 Adaptation au changement climatique
 - 8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes
- 4. Economie circulaire
 - 2.3 - Collecte et transport de déchets non dangereux et dangereux
 - 5.4 - Vente de biens d'occasion
 - 5.5 - Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats

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

Synthèse de la répartition des activités éligibles et alignées au titre de 2023 :

Activités économiques	Part du CA	Part des CapEx	Part des OpEx
Activités éligibles	23,30%	28,92%	0%
Activités éligibles et alignées	0%	0%	0%
Activités éligibles mais non alignées	100%	100%	0%
Activités non-éligibles	66,70%	71,08%	100%

Les taux d'alignement pour le Groupe en 2023 restent faibles.

La part du chiffre d'affaires, des CAPEX, des OPEX issue d'activités économiques éligibles et/ou alignées sur la taxonomie par objectif environnemental est la suivante :

	Part du chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total	
	Éligible par objectif	Alignée par objectif
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	23,30%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

	Part des Capex/Total des Capex	
	Éligible par objectif	Alignée par objectif
CCM	1,45%	0%
CCA	27,46%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

	Part des Opex/Total des Opex	
	Éligible par objectif	Alignée par objectif
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

Évaluation et méthodologie

Rappel des indicateurs et réconciliation avec les états financiers

Chiffre d'affaires

La part du chiffre d'affaires éligible du Groupe EQUASENS pour l'année 2023 est de 51 206 K€.

Définition

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

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

CapEx

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

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

Ainsi, la part des dépenses d'investissement éligibles du Groupe EQUASENS pour l'année 2023 s'élève à 28,92% sur un total de 19 288 K€ (voir annexes aux comptes consolidés). La part alignée des dépenses d'investissement est nulle du fait que les critères de contribution substantielle, DNSH et garanties minimales ne sont pas remplis.

Définition

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

- Ces dépenses sont liées à des actifs ou processus associés à des activités économiques éligibles et alignées à la Taxonomie ;
- Ces dépenses font partie d'un plan visant l'expansion d'activités économiques alignées à la Taxonomie ou visant à permettre à des activités économiques éligibles à la Taxonomie de s'aligner sur celle-ci (« plan de CapEx ») ;
- Ces dépenses sont liées à l'achat de production d'activités économiques éligibles et alignées à la Taxonomie et à des mesures individuelles permettant aux activités ciblées de devenir sobres en carbone ou d'aboutir à des réductions d'émissions de gaz à effet de serre.

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

OpEx

Le ratio d'exemption des dépenses d'exploitation, qui correspond au ratio entre les comptes d'OpEx retenus par la Taxonomie au numérateur et les OpEx consolidés Groupe au dénominateur, est égal à 2,14% sur l'exercice fiscal 2023.

La part des OpEx au sens Taxonomie est donc non-significative comparée aux OpEx totaux du Groupe qui s'élèvent à 149 910 K€ (voir annexes aux comptes consolidés). Dans ces conditions, la dérogation relative à l'exemption de publication du ratio des OpEx est applicable en 2023.

Définition

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

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

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

Méthodologie d'analyse de l'éligibilité

En 2023, la mise à jour du référentiel d'activités éligibles a été faite au moyen d'entretiens et via l'analyse des éventuelles entrées et sorties de périmètre de certaines activités, du développement de nouvelles opérations ou de l'abandon d'autres activités.

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

Méthodologie de vérification de la contribution substantielle et des DNSH spécifiques

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

Méthodologie de vérification des DNSH génériques et des garanties minimales

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

DNSH génériques

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

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

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

Méthodologie de vérification des garanties minimales

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

L'examen des garanties minimales a donc suivi un processus en deux étapes. Dans un premier temps, le Groupe a vérifié le respect des critères de non-alignement sur les quatre thématiques des garanties minimales, analyse incluant l'étude des controverses. Dans un second temps, le Groupe a vérifié que ses procédures mises en place sur les droits humains suivaient les six étapes clefs d'un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément aux principes opérationnels de l'ONU et aux principes directeurs de l'OCDE pour les Entreprises Multinationales. Il ressort de ces analyses que le Groupe EQUASENS est aligné avec ces exigences en 2023.

Critères de non-alignement

D'une part, l'étude des controverses a permis de conclure quant à l'alignement du Groupe EQUASENS. Aucune condamnation n'a été relevée en matière de droits humains, de corruption et de

fiscalité. En particulier, dans le cas des droits humains, aucune saisine n'a été acceptée par un point de contact national (PCN) de l'OCDE.

Procédures et diligence raisonnable

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

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

ANNEXES

Annexe 1 - Chiffre d'affaires (CA)

Exercice	2023			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie (A.1.) ou éligible à la taxonomie (A.2.), N-1	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie «activité transitoire»
Activités économiques	Code(s)	Chiffre d'affaires (en M€)	Part du chiffre d'affaires	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (aligné sur la taxinomie)																			
Pas d'activité alignée	/	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%	/	
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie (A.1))	/	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%		
Dont habitantes	/	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%	H	
Dont transitoires	/	0	0%							Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%	T	
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																			
Vente de biens d'occasion	CE 5.4	0,93	0,42%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0%		
Produits en tant que services et autres modèles de services circulaires axés sur l'utilisation et les résultats	CE 5.5	50,27	22,87%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0%		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie (A.2))	/	51,21	23,30%	0%	0%	0%	23,30%	0%	0%								0%		
Total (A.1 + A.2)	/	51,21	23,30%	0%	0%	0%	23,30%	0%	0%								0%		
B. Activités non éligibles à la taxinomie																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie (B)	/	168,58	66,70%																
Total (A + B)	/	219,79	100%																

Annexe 2 - Dépenses d'investissement (CAPEX)

Exercice	2023			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garanties minimales	Part des Capex alignées sur la taxonomie (A.1.) ou éligible à la taxonomie (A.2.), N-1	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie «activité transitoire»
Activités économiques	Code(s)	Capex (en M€)	Part des Capex	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (aligné sur la taxinomie)																			
Pas d'activité alignée	/	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%	/	/
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie (A.1))	/	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%		
Dont habitantes	/	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%	H	
Dont transitoires	/	0	0%							Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%		T
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																			
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2	0,28	1,45%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Acquisition et propriété de bâtiments (achat et gestion)	CCA 7.7	0,63	3,29%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								9,76%		
Traitement de données, hébergement et activités connexes	CCA 8.1	4,66	24,17%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
CapEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie (A.2))	/	5,58	28,92%	1,45%	27,46%	0%	0%	0%	0%								9,76%		
Total (A.1 + A.2)	/	5,58	28,92%	1,45%	27,46%	0%	0%	0%	0%								9,76%		
B. Activités non éligibles à la taxinomie																			
CapEx des activités non éligibles à la taxinomie (B)	/	13,71	71,08%																
Total (A + B)	/	19,29	100%																

Annexe 3 - Dépenses d'exploitation (OPEX)

Exercice	2023			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)							Garanties minimales	Part des Opex alignées sur la taxonomie (A.1.) ou éligible à la taxonomie (A.2.), N-1	Catégorie (activité habilitante	Catégorie «activité transitoire»
Activités économiques	Code(s)	Opex (en M€)	Part des Opex	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes					
A. Activités éligibles à la taxinomie																				
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (aligné sur la taxinomie)																				
Pas d'activité alignée	/	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%	/	/	
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie (A.1))	/	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%			
Dont habitantes	/	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%	H		
Dont transitaires	/	0	0%							Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0%		T	
A.2 Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																				
Pas d'activité éligible	/	0	0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%			
OpEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie (A.2))	/	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%			
Total (A.1 + A.2)	/	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%			
B. Activités non éligibles à la taxinomie																				
OpEx des activités non éligibles à la taxinomie (B)	/	3 206	100%																	
Total (A + B)	/	3 206	100%																	

2.4. Être un employeur de référence

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

2.4.1. Attractivité et fidélité des salariés

Renforcer le degré d'attachement et d'implication des salariés

La culture d'entreprise du Groupe est forte et perceptible à tous les niveaux de l'organisation. Ses salariés en vivent des applications concrètes chaque jour. Ils y puisent aussi l'énergie et la passion pour mener à bien leurs activités sur le long terme. Le sentiment d'appartenance et la fierté partagée vis-à-vis de leurs missions sont au cœur des priorités d'EQUASENS.

Quatre valeurs constituent l'ADN du Groupe. Elles le guident et donnent du sens à ses actions et à ses métiers. Elles participent à la fierté d'appartenance, mais aussi à une vision de la place et du rôle de chacun dans l'organisation. Elles définissent la relation à l'autre et représentent le fil conducteur permettant d'atteindre un objectif commun. Des valeurs d'entreprise vivantes et inspirantes.

- **Expertise** : Chaque salarié est expert dans un domaine, ce qui les unit, c'est avant tout leur sens de l'écoute et leur capacité d'adaptation pour mettre toutes ces expertises à la portée et au service de tous.
- **Proximité** : Empathiques, pragmatiques et solidaires ! Chaque jour, le Groupe cultive cette proximité avec ses candidats, collaborateurs, coopérateurs, clients et partenaires pour demeurer au plus près de leur réalité. Savoir se mettre à la place de l'autre est une compétence que les équipes cultivent. Il est possible de parler des heures des « soft skills », mais c'est sur le terrain qu'elles se développent et produisent leurs effets.
- **Anticipation** : Si le Groupe a un temps d'avance, c'est parce que ses équipes sont à l'écoute des attentes des patients et professionnels de santé. Pour s'ouvrir à de nouvelles opportunités, elles savent faire preuve d'audace et d'esprit entrepreneurial.
- **Optimisme** : Les situations où se dressent des obstacles ne manquent pas. Mais chaque obstacle renferme aussi une part de changement et d'opportunité. Le Groupe mobilise toute son énergie et ses actions pour relever des défis et concevoir des solutions pragmatiques, pour faire avancer le monde de la santé.

Fondé sur un esprit de partage et de réussite collective, la devise du Groupe « Plus de technologies pour plus d'Humain » porte en lui son ADN humaniste et son audace. Chaque jour ce sont des principes de solidarité et de défense du bien commun qui guident ses actions. Ses équipes sont toutes animées de cette volonté commune : être utiles à tous. C'est ce qui les unit et éveille sa vivacité à créer et innover.

L'ancienneté moyenne est un indicateur de suivi d'attachement et d'implication des salariés (avec une cible entre 5 et 10 ans). Ainsi, en 2023, ***l'ancienneté moyenne est de 9 années.***

Néanmoins, connaître l'opinion des salariés, leurs attentes, leur niveau d'engagement et de satisfaction permet de mieux appréhender la dimension humaine et sociale de la vie dans l'entreprise. Cette démarche est bénéfique à de multiples niveaux, elle permet d'optimiser les ressources humaines, valoriser le personnel, favoriser l'épanouissement des équipes, renforcer les outils d'aide managériale.

Ainsi, le Groupe envisage de mettre en place des enquêtes de satisfaction qui indirectement renforceront la fierté d'appartenance et rendront les collaborateurs ambassadeurs. Cela permet d'encourager les efforts internes pour améliorer la qualité des services.

Les premières enquêtes sont planifiées dès 2024. Ces enquêtes sont des évaluations réalisées par des prestataires externes et déboucheront sur la constitution d'un groupe de travail chargé de la mise en place de plans d'actions et de leurs suivis.

Attirer et intégrer les talents

Notre vision du recrutement

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



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

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

Les solutions pour attirer des talents

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

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

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

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

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

Dès 2022, la démarche de cooptation a été redynamisée notamment en boostant les niveaux de récompenses et en renforçant la communication interne sur le sujet.

Grâce à cela, le bilan 2023 est très positif : 91 CV reçus ayant permis 34 recrutements contre 65 CV reçus et ayant permis 19 recrutements en 2022. La cooptation représente près de **18% des recrutements** de l'année étant précisé que l'objectif du Groupe à 3 ans est que celle-ci couvre 20% des recrutements.

Renforcer sa visibilité

Améliorer la présence digitale « recrutement »

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

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

Des relations écoles pragmatiques

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

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

En 2023, 29 alternants ont été présents dans l'entreprise contre 26 en 2022.

Être présent à des événements professionnels de grande renommée

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

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

Faire vivre une expérience positive aux candidats

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

Chaque candidat homme ou femme, qu'il soit prétendant à un stage, une alternance, un CDD, un CDI, pour un poste cadre ou non, doit bénéficier du même accueil, des mêmes marques d'attention de la part du Groupe. Ainsi, les échanges sont réguliers et systématiques avec les candidats tout au long du processus de recrutement. Les candidats non recrutés doivent également constituer une communauté d'ambassadeurs partageant dans leurs réseaux la qualité de leur expérience.

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

Apporter un soin particulier à l'intégration

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

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

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

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

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

2.4.2. Expertise et formation des salariés

Pour faire face aux enjeux associés à l'expertise et la formation des salariés, le Groupe oriente ses efforts sur la mise en place d'une organisation apprenante et de communautés d'apprentissage autour de 3 axes :

- L'acquisition des compétences clés ;
- Le renforcement de la formation des managers ;
- La mise en place d'une politique de gestion des hauts talents.

Acquisitions des compétences clés

Les enjeux liés aux compétences clés

Au regard de la diversité des métiers du Groupe et de ses enjeux de développement et d'innovation dans un contexte de « guerre des talents » et d'environnement en constante évolution, l'acquisition durable des compétences clés et leur sécurisation sont essentielles pour assurer la croissance, la flexibilité et la durabilité de nos activités.



Les enjeux sont multiples :

- Alignement avec les objectifs organisationnels : en identifiant et en gérant les compétences clés, le Groupe s'assure que les compétences de ses collaborateurs correspondent aux objectifs et aux besoins de l'entreprise et de sa stratégie. Cela garantit une meilleure efficacité opérationnelle et une contribution plus significative à la réussite globale de l'entreprise.
- Optimisation des performances : en se concentrant sur le développement des compétences clés, notamment dans des environnements d'innovation et de technologie forts, ou sur des marchés à forte concurrence, le Groupe accroît les performances de ses collaborateurs, optimise l'utilisation des ressources, et impacte positivement la productivité et la qualité du travail.
- Gestion de la relève : identifier et développer les compétences clés permet de créer une réserve de talents prêts à assumer des responsabilités plus élevées. Cela facilite la gestion de la relève en garantissant qu'il y ait des salariés compétents pour remplacer ceux qui partent ou qui évoluent au sein de l'organisation.
- Adaptabilité aux changements : les compétences clés évoluent avec le temps en raison des changements technologiques, des tendances du marché et des besoins organisationnels. Gérer ces compétences permet à l'entreprise de s'adapter plus rapidement aux changements et de rester concurrentielle sur ses différents marchés.
- Motivation et engagement des employés : les collaborateurs sont naturellement plus motivés et engagés lorsqu'ils ont la possibilité de développer leurs compétences clés, ce qui leur permet également de progresser dans leur carrière. Cela contribue à la rétention des talents.
- Économie de coûts : en pilotant efficacement les compétences, avec un impact en termes de performance et de rétention, le Groupe peut éviter certains coûts liés au recrutement externe pour des postes clés. Le développement des compétences internes peut être plus rentable et favoriser la stabilité organisationnelle ainsi que l'image employeur et la fierté d'appartenance.

Pour répondre à ces enjeux et proposer les plans et process adéquats, un Comité de Pilotage (COPIL) de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences a été mis en place fin 2023 au niveau de LA COOPERATIVE WELCOOP, dans lequel le Groupe EQUASENS est actif. Il est notamment composé de DRH, d'experts métiers, de Directeurs d'activités et d'un cabinet de conseil externe.

Dans ses premiers chantiers, outre la refonte des entretiens d'évaluation, le COPIL va proposer un référentiel de compétences Groupe, s'appuyant sur les cartographies métier déjà en place, ainsi que sur le déploiement des outils de GPEC sur les périmètres non encore couverts (cartographies métiers, fiches de postes, référentiels de compétences,...).

Les objectifs sont à 2 ans l'identification des compétences clés puis à 3-5 ans la mise en place des programmes de formations dédiés.

En outre, le Groupe met en place des plans de formations annuels et pluriannuels basés sur les compétences techniques / technologiques / métiers, la gestion de projets, le développement personnel, l'innovation, la sécurité,... Des formations sur-mesure sont déployées sur certains périmètres (commerce et R&D par exemple).

Ces plans de formation s'appuient sur une variété de dispositifs, et notamment :

- La formation externe principalement axée sur le développement des salariés en matière de management, techniques de vente, développement et sécurité informatique (nouvelles technologies, agilité, infrastructures, hébergement) et maîtrise de la langue anglaise ;
- La formation interne orientée vers la connaissance métiers ainsi que celle des produits et services apportés aux clients. Ces formations peuvent être supportées par des modules d'e-learning (via la solution interne : Mon Campus) qui ont pour objectifs de former et d'informer l'ensemble des collaborateurs sur différents aspects métiers, réglementaires, culturels,...
- Un suivi individualisé via une plateforme dédiée aux Entretiens Annuels et Professionnels « e-EA » qui, pour intégrer les particularités de ses valeurs et de sa culture d'entreprise, a été conçue par ses propres équipes et des peoples reviews avec les managers.

En 2023, le Groupe a maintenu ses efforts de formation :

Bilan annuel de formation	Année	Nombre de collaborateurs formés	Nombre total d'heures de formations	Dont formations internes	Dont formations externes
Groupe EQUASENS	2022	355	6 928	2 664	2 949
	2023	521	9 886	4 198	5 688

Renforcer la formation des managers

Le Groupe a également souhaité mettre l'accent sur la formation au management, dans toutes ses dimensions. Le rôle du manager est aujourd'hui essentiel dans nos organisations, et le faire évoluer dans ses pratiques managériales est un véritable levier pour pérenniser et développer l'entreprise. Le manager est au quotidien et en proximité le relais de la stratégie de l'entreprise. Il est également acteur sur son périmètre de l'adaptation de l'entreprise aux changements économiques, technologiques et sociétaux, dans un cadre de valeurs partagées qu'il se doit d'incarner.

Un manager formé, responsable et en phase avec la stratégie et la culture a un impact positif sur la performance et la durabilité : la formation et l'accompagnement tout au long de sa « vie » de manager doit lui apporter l'aisance nécessaire pour mieux communiquer, fixer des objectifs explicites, accompagner la montée en compétences de ses équipes, gérer les talents, favoriser l'adaptabilité et l'innovation, influencer la qualité de vie au travail en tant que représentant de la culture et de la marque employeur. En outre, le recrutement et la fidélisation sont étroitement liés au mode de management.

L'objectif est de former tous les managers au management au moins 1 fois par période de 5 ans. Nous avons noué un partenariat avec un expert externe de la formation des managers, qui intervient sur des cycles pluriannuels sur mesure et sur des groupes de managers transverses, issus de différents métiers et différentes sociétés, et qui alterne les sessions de formations présentielles ou distancielles avec les périodes de mises en situation concrètes et les retours d'expériences. Des coachings individualisés sont également mis en place. Sur 2023, **près de 22%** des managers ont pu bénéficier d'une formation au management.

En outre, des dispositifs de people reviews annuels sont progressivement mis en place sur les différents périmètres et le COPIL GPEC a lancé un chantier de refonte des entretiens périodiques d'évaluation.

Mise en place d'une politique de gestion des hauts talents

La gestion des hauts potentiels au sein du Groupe est un axe stratégique de notre Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences. Elle vise à identifier, développer et retenir les collaborateurs considérés comme ayant un fort potentiel de leadership et de performance au sein de l'organisation. Ces collaborateurs, souvent appelés « talents » ou « hauts potentiels », sont perçus comme étant capables d'apporter une contribution significative à la croissance et à la performance de l'entreprise à long terme.

Le lancement du chantier « gestion des hauts potentiels » fait partie des premières actions initiées par le COPIL GPEC. Les différents volets adressés seront les suivants :

- Identification des hauts potentiels : le programme de gestion des hauts potentiels s'appuie sur l'identification des collaborateurs qui démontrent des compétences exceptionnelles, un fort engagement, une capacité d'apprentissage rapide et un potentiel de leadership. Le COPIL va définir et proposer les outils et méthodes permettant cette identification (évaluations de performances, évaluations de compétences, entretiens de développement, grilles d'évaluation,...).
- Développement personnalisé : une fois identifiés, les hauts potentiels bénéficieront de programmes de développement sur mesure. Cela peut inclure des formations spécialisées, des missions à fort impact, des mentors ou des coachs dédiés, et d'autres opportunités qui favorisent leur croissance professionnelle et personnelle.
- Gestion de carrière : les stratégies de gestion de carrière pour les hauts potentiels veilleront à ce que ces derniers soient exposés à diverses expériences professionnelles, secteurs d'activité et responsabilités. Cela favorisera leur apprentissage, élargira le champ de leurs compétences et les préparera à des fonctions de direction.
- Communication transparente : la politique de gestion des hauts potentiels intégrera un axe de communication basé sur la transparence vis-à-vis des hauts potentiels concernant leur statut, les attentes de l'entreprise et les opportunités futures, ceci afin de maintenir leur engagement et d'éviter toute ambiguïté quant à leurs perspectives de carrière.
- Évaluation continue : le process prévoira une évaluation régulière de la performance et du potentiel des hauts potentiels pour s'assurer qu'ils restent alignés sur les objectifs de l'entreprise. Des ajustements doivent pouvoir être apportés aux programmes de développement en fonction de l'évolution des besoins organisationnels et des compétences des individus.
- Valorisation et reconnaissance : la politique de gestion des hauts potentiels intégrera un volet concernant la valorisation de leurs contributions exceptionnelles par le biais de dispositifs tels que l'avancement rapide, les promotions et autres formes de reconnaissance, afin de renforcer leur engagement et les inciter à continuer à exceller.

La gestion des hauts potentiels est cruciale pour le Groupe afin d'assurer sa pérennité et sa croissance, en investissant dans le développement des talents qui sont susceptibles de devenir les leaders et les contributeurs clés de demain. Cela favorise également la rétention des talents, car les hauts potentiels se sentent valorisés et soutenus dans leur parcours professionnel.

L'objectif du Groupe réside dans la mise en place à 4 ans d'une organisation et d'un programme structurés de gestion des « talents » ou « hauts potentiels ».



2.4.3. Favoriser la santé et la sécurité des collaborateurs

Favoriser la santé et la sécurité

Sécurité des collaborateurs

Le Groupe EQUASENS met en œuvre une politique de santé et de sécurité des salariés depuis plusieurs années et l'intègre dans l'ensemble de ses activités. Il veille à sensibiliser chaque acteur sur la prévention des risques professionnels et sur la mise en place de mesures de sécurité. Le Groupe EQUASENS forme régulièrement ses collaborateurs aux gestes de premiers secours (SST).

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

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

En 2023, le Groupe a fait l'acquisition d'une solution digitale dans le cadre de son régime de prévoyance permettant, pour les entités françaises, de collecter, analyser et comparer sectoriellement l'ensemble des indicateurs clés concernant les arrêts de travail : absentéisme maladie, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles.

Cet outil, paramétré spécifiquement en fonction des différents périmètres de nos activités, va analyser en détail les données anonymisées de démographie (âge moyen, ancienneté, taux de CDI, taux de cadres, salaire moyen, turn-over,...) et d'absentéisme (taux d'absentéisme brut/net, durée des arrêts, taux de salariés absents au moins 1 jour, principales pathologies liées aux arrêts de longues durées,...), et les restituer sous forme de baromètre en comparant les résultats obtenus avec ceux de l'ensemble des entreprises du secteur, de la convention collective, du métier, de la région (selon la clef d'analyse choisie).

Ces focus d'analyse et le benchmark induit vont permettre, outre une analyse plus en profondeur, de déployer des plans d'actions plus ciblés et optimisés.

Sur 2023, un groupe de travail interne, avec un chef de projet interne, a été mis en place visant à paramétrer la solution. Ainsi, **à fin 2023, la solution n'est pas encore déployée sur une société.**

L'objectif du Groupe est que cette solution soit déployée à 2 ans dans plus de 90% des sociétés françaises.

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

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

En 2023, Le Groupe a aussi initié la pratique du sport au-delà de la salle de sport du siège en participant à des événements populaires (ex en participant avec de nombreux collaborateurs à l'événement « Octobre Rose » sur toute la France).

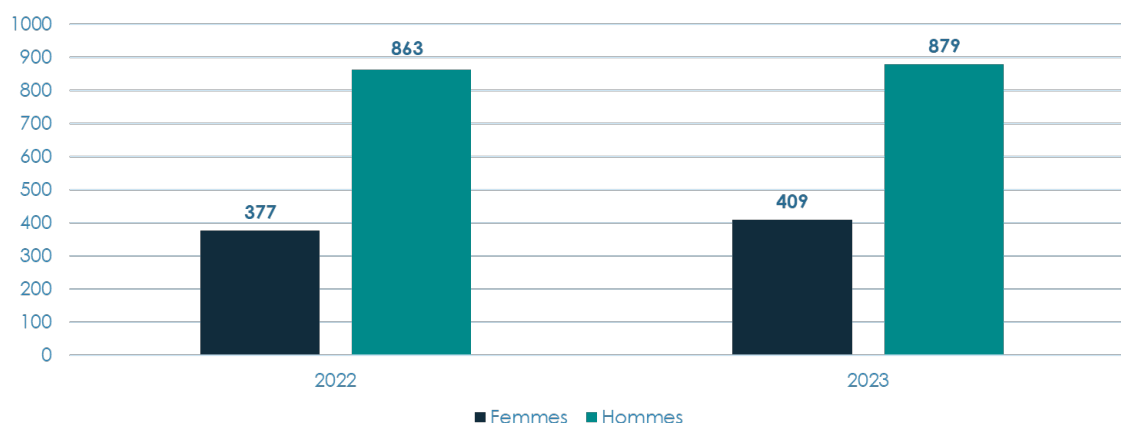
C'est aussi sur ces fondements que le Groupe s'est joint à sa société mère, LA COOPERATIVE WELCOOP, qui a souhaité prendre des engagements sur l'inclusion du handicap et plus particulièrement à travers le handisport via le projet « TEAM WELCOOP » qui soutient 3 athlètes handisports en pleine préparation des prochains jeux paralympiques. Ce projet est une manière de sensibiliser sur le handicap et en même temps sur la pratique sportive.

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

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

Promouvoir l'égalité de traitement femmes-hommes

L'effectif du Groupe EQUASENS au 31 décembre 2023 est de 1 288 salariés (1 271 salariés en Équivalent Temps Plein – ETP) contre 1 240 salariés (1 221 salariés en Équivalent Temps Plein – ETP) au 31 décembre 2022. Les effectifs femmes-hommes se répartissent de la manière suivante :



Ainsi, le Groupe EQUASENS compte 409 collaboratrices qui représentent 31,75% de l'effectif total du Groupe. La part des effectifs féminins est stable comparée aux 377 femmes (soit 30,40% de l'effectif total) en 2022. Ce taux est dans la norme du secteur d'activité (informatique, Recherche et Développement).

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est de 88/100 en 2023 contre 88/100 en 2022 sur le périmètre de l'UES PHARMAGEST et de 93/100 pour le périmètre de MALTA INFORMATIQUE contre 94/100 l'exercice précédent. Des objectifs de progression doivent être fixés quand le score global est inférieur à 85.

Plan d'actions égalité femmes-hommes

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

L'année 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, ancienneté et compétence équivalentes.

Les actions ainsi définies ont trait à :

- L'accès à l'emploi :
 - Processus de recrutement neutre et égalitaire pour lutter contre les stéréotypes de genre et la discrimination à l'embauche en raison du sexe. Plus largement, les équipes en charge des recrutements sont formées pour lutter contre toute forme de discrimination (genre, orientation sexuelle, religion, ethnie, origine sociale, etc.) ;
 - Garantie du respect de la mixité dans les recrutements ;
 - Favoriser l'accès aux femmes à des postes à responsabilité et à des métiers techniques historiquement masculins. Quand le Groupe externalise ses recrutements, il sélectionne exclusivement des partenaires qui s'engagent en matière de RSE. Le Groupe est en faveur de l'accès des femmes aux plus hautes fonctions et donc aux fonctions les plus rémunératrices.
- La formation :
 - Garantir que la proportion d'hommes et de femmes formés correspond à leur répartition dans l'effectif ;
 - Équilibre vie privée – vie professionnelle et prise en compte de contraintes familiales et d'éventuels aménagements du temps de travail, formations locales ou régionales privilégiées, absence de départ en formation le dimanche soir, développement des formations e-learning, mise en place de formations spécifiques pour le retour à l'emploi, etc.
- La rémunération et l'évolution professionnelle :
 - Rémunération basée sur les compétences, l'expérience, le niveau de responsabilités, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée ;
 - Veiller à ce que des écarts de rémunération ne se créent en raison d'événements personnels. À cet effet, les services des Ressources Humaines ont conduit une analyse détaillée qui s'assure de l'absence d'écarts entre les salariés d'un même service, chacun étant comparé individuellement à ses pairs, selon son expérience, son ancienneté et ses performances. À titre d'exemple, en 2022, c'est l'ensemble des équipes R&D et Assistance Téléphonique ainsi que les équipes de formateurs



et consultants qui a été audité en détail, soit près de 300 personnes au total. En 2023, ce sont les fonctions supports (DAF, RH, Marketing) qui ont été auditées ;

- Possibilité de neutraliser l'impact du temps partiel sur les futures pensions de retraite ;
- Évolutions promotionnelles uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus, etc.
- L'équilibre vie privée / vie professionnelle :
 - Aménager et organiser le temps de travail (lorsque cela est possible), privilégier les réunions à distance et pendant les heures de travail, horaires aménagés, télétravail, aménagement pour les salariés aidants ;
 - S'engager à ce que des congés liés à la parentalité ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière, etc. ;
 - Dispositions spécifiques aux femmes enceintes (télétravail, réduction du temps de travail et assimilation des absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires comme temps de travail effectif) ;
 - Congés et contraintes familiales (4 jours d'absence rémunérés pour enfant malade ou hospitalisé, aménagement d'horaires lors des rentrées scolaires) ;
 - Rémunération du temps dédié à l'allaitement ou l'expression du lait sur le lieu de travail et mise à disposition dès que nécessaire d'une pièce / d'un bureau dédié à l'allaitement ou à l'expression du lait ;
 - Réaffirmation du droit à la déconnexion des outils numériques ;
 - Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail (formation des managers sur le sujet, sensibilisation du personnel par des communications). Des procédures de lancement d'alertes ont été mises en place.

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

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.

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

En cohérence avec la raison d'être et les valeurs de sa maison mère, LA COOPERATIVE WELCOOP, au-delà du simple respect des obligations et des enjeux financiers, le sujet de l'inclusion du handicap est partie intégrante pour le Groupe de son positionnement de « Citoyens de la Santé et du Bien-Être » avec un devoir d'exemplarité, de son rôle sociétal et du développement de son impact social durable (RSE) et de la prise en compte de l'Humain au cœur même de la diversité de ses activités.

Ainsi, LA COOPERATIVE WELCOOP a élaboré une stratégie globale sur tous les champs d'une politique handicap / inclusion (gouvernance, formation, communication, sensibilisation, recrutement, intégration et maintien dans l'emploi), en s'appuyant sur des « sachants » reconnus, porteurs de valeurs similaires aux siennes.

Cette stratégie, portée par la Direction du Groupe, initiée dès 2023, repose sur un plan structuré mobilisant l'ensemble des collaborateurs en France dans une première étape.

Pour encadrer ce plan d'actions et sa mise en œuvre, un Comité de Pilotage dédié a été institué, regroupant des collaborateurs de tous horizons, des salariés reconnus travailleurs handicapés, des « sachants » externes et des membres de la Direction. Ce Comité de Pilotage se réunit tous les mois sur la première année afin d'accompagner le lancement du projet (définitions des objectifs, des indicateurs clés, des plans d'actions...).

Ce plan s'appuie sur les thématiques principales suivantes :

- La sensibilisation et la communication ;
- La formation (CODIR, managers et recruteurs) ;
- Le maintien dans l'emploi ;
- Le recrutement et l'intégration (embauche, stages et alternance, relations écoles) ;
- Les achats responsables et solidaires, la sous-traitance aux CAT / ESAT.

Les principaux acteurs externes tels que la médecine du travail, la MDPH, l'AGEFIPH, Cap Emploi... sont parties prenantes du plan.

Des actions concrètes ont été lancées en 2023, avec notamment des campagnes de sensibilisation via les réseaux sociaux, des émissions dédiées sur la chaîne interne Welcoop Channel, un investissement autour du Handisport via la TEAM WELCOOP qui réunit 3 sportifs handisports français bénéficiant d'un accompagnement de la COOPERATIVE WELCOOP en vue de leur participation aux Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, des actions de formations pour le CODIR et le Comité de Pilotage, une participation active à la Semaine Européenne en faveur de l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) avec plusieurs ateliers de sensibilisation (handisport en synergie avec l'association WELSPORT, langage des signes, parcours déficience visuelle, troubles DYS, ...) ainsi que l'accueil de personnes en situation de handicap en immersion dans le cadre de l'opération

DuoDay.

Le bénéfice de ce plan doit permettre au Groupe de disposer des conditions favorables pour la signature d'un accord agréé avec l'AGEFIPH (Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) permettant l'exonération de contribution AGEFIPH et reposant sur un plan pluriannuel comportant :

- Un plan d'embauche ;
- Un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- Des objectifs notamment de taux d'emploi et de nombre de recrutements ;
- Le financement prévisionnel des actions programmées.

Par ailleurs, l'approche retenue centrée sur le handicap doit permettre, à l'issue des 3 exercices, d'irriguer tous les aspects de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour tous.

Lutter contre la précarité

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

Typologie de contrat	Nombre		Pourcentage	
	2023	2022	2023	2022
Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	1 273	1 223	98,84%	98,63%
Contrats à Durée Déterminée (CDD)	15	17	1,16%	1,37%

En complément, le Groupe dénombrait 29 contrats de professionnalisation (CPR) et d'apprentissage (CAP) contre 26 en 2022.

Le taux de CDI est de 99,32% pour les hommes et de 97,80% pour les femmes. Il était de 98,73% pour les hommes et de 98,41% pour les femmes l'exercice précédent.

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

3. Méthodologie, périmètre et définitions des indicateurs

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

3.1. Note méthodologique

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

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

3.2. Périmètre

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

- Groupe EQUASENS qui regroupe les entités suivantes : EQUASENS, ASCA INFORMATIQUE, ATOOPHARM, AXIGATE, BGM INFORMATIQUE, CAREMEDS, DICSIT INFORMATIQUE, DISPAY, EUROPEAN HEALTH LOGISTIC SOURCING (EHLS), HDM, HEALTHLEASE, I-MEDS, INTERNATIONAL CROSS TALK (ICT), KAPELSE, MALTA BELGIUM, MALTA INFORMATIQUE, MULTIMEDS, NANCEO, NOVIA SEARCH, NOVIA TEK, PANDALAB, PHARMAGEST BELGIUM, PHARMAGEST ITALIA, PHARMAGEST LUXEMBOURG, PRATILOG, PROKOV EDITIONS, SCI HUOBREGA, SEAA, SPEECH2SENSE, SVEMU INFORMATICA FARMACEUTICA.
- Groupe WELCOOP : qui inclut les entités du Groupe EQUASENS ainsi que LA COOPERATIVE WELCOOP, CRISTERS, D'MEDICA, DMS, WELCOOP LOGISTIQUE, GLOBALE SANTE, INVESTIPHARM FRANCE, IXAGE, LABORATOIRE MARQUE VERTE, MARQUE VERTE SANTE, OBJECTIF PHARMA, PHARMA LAB, PHARMA LAB INTERNATIONAL, PHARNAT CREATIONS, WELCOOP SOLUTION PRODUITS.

Ne sont pas incluses dans le périmètre du Groupe EQUASENS :

- Les sociétés mises en équivalence (PHARMATHEK) ou non consolidées financièrement par le Groupe (EMBLEEMA) dont le pourcentage de détention est strictement inférieur à 50% ;
- Les sociétés intégrées en toute fin d'exercice : EQUASENS GERMANY, PHARMAGEST GERMANY et OPTIPHARM PLUS.

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

Les sociétés ayant intégré ou étant sorties du périmètre comparé à l'exercice 2022 sont :

- Entrées :
 - Au sein du Groupe EQUASENS : ATOOPHARM, PRATILOG, SPEECH2SENSE,
 - Au sein du Groupe WELCOOP : Néant.
- Sorties :
 - Au sein du Groupe EQUASENS : Néant,
 - Au sein du Groupe WELCOOP : Néant.

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

3.3. Indicateurs

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

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

- **Turnover RH** : Nombre d'entrées additionnées au nombre de sorties divisé par deux. Le tout divisé par l'effectif physique présent au 1^{er} janvier de l'exercice. Seuls les CDI sont pris en considération.
- **Nombre de réunions du Comité RSE opérationnel par an** : Décompte du nombre de réunions du Comité RSE opérationnel par an. Le comité doit réunir au moins 3/4 de ses membres.
- **Nombre de fournisseurs stratégiques couverts par la charte éthique Groupe** : Cumul du nombre de fournisseurs identifiés comme stratégiques (en fonction du flux et nature d'activités avec le Groupe, de la dépendance du Groupe, de son secteur d'activité, de sa présence géographique...) ayant signé la charte éthique du Groupe.
- **Pourcentage des salariés formés/sensibilisés à l'éthique des affaires** : Nombre de salariés formés et/ou sensibilisés sur l'année par une formation interne ou externe sur l'éthique des affaires sur le nombre total de salariés du Groupe.
- **Nombre de réunions du Comité Cyber** : Décompte du nombre de réunions du Comité Cyber par trimestre.
- **Pourcentage des salariés sensibilisés aux risques Cyber** : L'ensemble des sensibilisations se faisant par email, le ratio a été estimé en rapportant l'ensemble des effectifs des sociétés couvertes par l'Active Directory Groupe (annuaire du Groupe) sur l'ensemble des effectifs des sociétés du Groupe et en considérant que 100% des salariés des sociétés couvertes ont été destinataires des emails (en rapport avec l'ensemble des effectifs du Groupe au 31/12/2023).
- **Pourcentage de présences actives au sein des organismes professionnels clés** : Nombre d'adhésions à un organisme professionnel clé (fédération, syndicat, association,... associés à nos activités) avec une présence active via un mandat, une participation à des groupes de travail ou réunions sur l'année par rapport au total des organismes professionnels clés identifiés.
- **Pourcentage des mandats au sein des organismes professionnels clés** : Nombre de mandats actifs en fin d'exercice au sein d'un organisme professionnel clé (fédération, syndicat, association,... associés à nos activités) par rapport au total des organismes professionnels clés identifiés.
- **Maillage territorial** : Nombre d'établissements secondaires et complémentaires au sein de la Division PHARMAGEST - Pôle France en France métropolitaine.
- **Répartition géographique de l'effectif total dans le monde** : La répartition géographique de l'effectif total par pays. Les effectifs du Groupe EQUASENS sont présents dans 7 pays : la France, l'Italie, la Belgique, l'Ile Maurice, le Luxembourg, l'Allemagne et le Royaume-Uni.
- **Nombre d'utilisateurs de pandaLAB** : Nombre de professionnels de santé équipés de la solution pandaLAB Pro.
- **Nombre d'études de satisfaction vers les professionnels de santé** : Nombre d'études de satisfaction indépendantes vers les professionnels de santé réalisées sur l'ensemble des Divisions constitutives du Groupe.
- **Calcul des gaz à effet de serre** :

Le Groupe EQUASENS publie cette année son premier bilan carbone Scopes 1, 2 et 3 sur l'ensemble de son périmètre.

Les principales hypothèses utilisées sont les suivantes :

- Les achats d'équipements du Groupe sont réalisés par la centrale d'achats du Groupe (EHLS). Pour la plupart, des facteurs d'émission de l'ADEME sont utilisés (encre, écran, PC, câble...). Pour les matériels informatiques, des facteurs d'émissions propres au principal fournisseur du Groupe sont appliqués. Pour le reste, des facteurs d'émissions monétaires de l'ADEME sont utilisés. Les achats 2023 sont comptabilisés sans amortissement.
- Les émissions de CO₂ des véhicules ont été estimées sur la base des kilomètres parcourus et de la motorisation du véhicule. Les autres déplacements en trains et en avions ont été intégrés. Les déplacements domicile-travail sont valorisés par hypothèses de motorisation moyenne pour tous, 3,5j hors télétravail en moyenne par semaine, uniquement les déplacements de -70 km pour l'ensemble des collaborateurs n'ayant pas de véhicules de fonctions.
- Les émissions liées à l'utilisation des produits vendus ont été ajoutées sur la base des parcs clients de l'ensemble des filiales (700 kWh/poste, pendant 1 an).
- Ne sont comptabilisés que les produits traités en fin de vie par le Groupe EQUASENS via les DEEE.
- Les consommations d'énergies (électricité, gaz) et les fuites de gaz frigorifiques sont valorisées par site selon un facteur d'émission de l'ADEME suivant le pays.
- Les déchets sont évalués selon une moyenne de l'ADEME fonction du nombre de collaborateur par site.
- Le fret est comptabilisé sur la base de données précises sur tout le cycle de vie pour I-MEDS / MULTIMEDS / CAREMEDS. Le fret entre EHLS et les filiales du Groupe est pris en compte.
- Immobilisation : les véhicules sont comptabilisés via la flotte auto (amortis sur 5 ans). L'amortissement des sites est réalisé sur 20 ans.
- Les équipements IT comptabilisent les équipements hors achats EHLS et les Go stockés en externe (en interne : déjà comptabilisés via les achats EHLS et via les consommations d'énergies des sites).

Sur ces bases, les émissions de CO₂ du Groupe au titre de 2023 sont estimées à 33 103 tonnes. 92% relatives au scope 3 désormais décomposé en émissions indirectes associées au transport (4%), émissions indirectes associées aux produits achetés (71%), émissions indirectes associées aux produits vendus (17%), et autres émissions indirectes (0%). Le taux d'incertitude global est de 10% et la part de donnée monétaire s'élève à 30%.

Les émissions évitées correspondent aux émissions de la non-fabrication de matériels revalorisés auprès de brokers, ou ayant un second usage interne au Groupe.



L'ensemble des données est exprimé en Tonnes équivalent de CO₂.

- Estimation des gaz à effet de serre par collaborateur : Gaz à effet de serre (Scopes 1, 2 et 3) du Groupe EQUASENS divisés par les effectifs physiques.
- Économie circulaire : Économie fondée sur une consommation sobre et responsable des ressources naturelles et des matières premières primaires ainsi que, par ordre de priorité, sur la prévention de la production de déchets, notamment par le réemploi des produits et, suivant la hiérarchie des modes de traitement des déchets, sur une réutilisation, sur un recyclage ou, à défaut, sur une valorisation des déchets (art. L. 110-1-1 du C. énergie, issu de la loi du 17-8-2015).
- Nombre de matériels et taux de réemploi : Nombre de matériels gérés et taux de réemploi (%) annoncé par le partenaire IRATY DIFFUSION sur les principales références récupérées par la filiale EHLS auprès des clients pharmaciens.
- DEEE : Quantité en tonnes des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques collectés et récupérés par des prestataires spécialisés pour leur destruction.
- **Ancienneté moyenne** : L'ancienneté est calculée à partir de la date du premier contrat retraitée de la période d'absence entre les contrats. Les périodes de stages, d'alternance et de CDD ayant donné lieu à un CDI sont donc comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté. L'ancienneté moyenne est la moyenne de l'ancienneté de chaque salarié comptabilisé dans l'effectif au 31 décembre.
- **Part des cooptations sur les recrutements** : Nombre de cooptations réussies au cours de l'exercice pour la filiale recruteuse divisé par le nombre d'entrées sur le périmètre étudié au cours de l'exercice.
- CV reçus : Cumul des CV transmis par des collaborateurs du Groupe WELCOOP en rapport avec des offres d'emplois disponibles au sein du Groupe WELCOOP.
- CV recrutés : Cumul des effectifs physiques recrutés (tous types de contrats) suite à une cooptation.
- Nombre d'heures de formation : Sont comptabilisées dans cet indicateur toutes les heures de formation liées au plan de formation et réalisées au cours de l'exercice, que la formation soit interne ou externe.
Une formation est considérée en tant que telle si et seulement si les critères suivants sont regroupés pour une formation externe et lorsque les deux derniers critères listés sont regroupés dans le cas d'une formation interne :
 - L'organisme de formation possède un numéro d'agrément,
 - L'organisme de formation fournit une convention de formation,
 - L'organisme de formation fournit un programme de formation,
 - L'organisme fournit une attestation de présence pour justifier de la présence du collaborateur.
 Sont exclus les effectifs stagiaires, intérimaires et alternants. Cut-off : en cas de formation sur deux exercices, le total des salariés formés est comptabilisé sur l'année pendant laquelle la formation se termine.
- Nombre de salariés formés : Nombre total de salariés formés différents ayant bénéficié d'au moins une formation, interne et/ou externe, au titre de l'exercice N. Une personne physique ayant eu à la fois une formation interne et une formation externe n'est comptée qu'une fois. Si une formation ne regroupe pas l'ensemble de ces critères, celle-ci n'est pas retenue.
- **Pourcentage des managers formés au management** : Nombre de managers (salariés du Groupe encadrant ou ayant la perspective d'encadrer des collaborateurs) ayant suivi et finalisé une formation de management sur l'exercice par rapport au nombre de managers au sein du Groupe.
- **Pourcentage de sociétés françaises du Groupe couvertes par une solution digitale** : Nombre de sociétés françaises du Groupe en fin d'exercice couvertes par une solution digitale d'analyse d'indicateurs clés sur la sécurité et santé au travail (absentéisme, invalidité, accidents du travail...) par rapport au nombre de sociétés françaises du Groupe.
- Effectif total : Ensemble des salariés en CDI et CDD soit l'ensemble des personnes physiques présentes au 31 décembre. Sont exclus tous les autres types de contrats (stage, intérim, contrats de professionnalisation et d'apprentissage) et les mandataires sociaux.
- ETP : Équivalent Temps Plein au 31 décembre. Concerne l'ensemble des salariés en CDI et CDD soit l'ensemble des personnes ETP présentes au 31 décembre. Sont exclus tous les autres types de contrats (stage, intérim, contrats de professionnalisation et d'apprentissage) et les mandataires sociaux.
- Effectif total par sexe : Détail de l'effectif total par sexe.
- Proportion de femmes dans le Groupe : Rapport entre l'effectif féminin total et l'effectif total (tous les statuts et tous les contrats confondus).
- **Taux de CDI** : Ratios au 31 décembre :
 - Effectifs titulaires d'un CDI divisés par l'effectif total,
 - Nombre de femmes titulaires d'un CDI divisé par le nombre total de femmes,
 - Nombre d'hommes titulaires d'un CDI divisé par le nombre total d'hommes.

Les Indicateurs Clés de Performance (ICP) historiques ont été revus suite au travail de refonte de la stratégie RSE du Groupe EQUASENS. Ceux relatifs au nombre de véhicules et les kilomètres parcourus ont été retiré du fait de leur intégration dans les modalités de calcul du bilan carbone. Les autres ont été conservés comme indicateurs de suivi.

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